



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

“LA MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL  
EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, TRUJILLO 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración y Negocios Internacionales**

**Autor:**

Angie Jasmine Cordova Tirado

**Asesor:**

Dra. Patricia Ismary Barinotto Roncal  
<https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

Trujillo - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Omar Fabricio Maguiña Rivero</b>	<b>17821620</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	<b>Marlies Alicia Cueva Urra</b>	<b>18186434</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	<b>Haydee Roxana Alvarado Lavado</b>	<b>19082943</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### MOTIVACION\_Y\_RENDIMIENTO\_LABORAL\_TURNITIN.docx

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

**17%**

INDICE DE SIMILITUD

**20%**

FUENTES DE INTERNET

**3%**

PUBLICACIONES

**2%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>revistas.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Rojas Viveros Alexa. "Propuesta de un modelo de motivación para mejorar el clima organizacional", TESIUNAM, 2017</b> Publicación	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

Excluir citas  Activo

Excluir bibliografía  Activo

Excluir coincidencias  < 1%

## DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día.

A mis padres, quienes me acompañaron durante todo el trayecto. Y a mis hermanas que siempre han estado junto a mí, brindándome su apoyo.

Córdova Tirado, Angie Jasmine

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerzas y valor para culminar esta etapa.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis padres, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mis hermanas, que con sus consejos me han ayudado afrontar los retos que se me han presentado día a día.

Córdova Tirado, Angie Jasmine

## Tabla de Contenido

Jurado evaluador.....	2
Informe de similitud .....	3
Dedicatoria .....	4
Agradecimiento .....	5
Tabla de contenido .....	6
Índice de tablas.....	7
Índice de figuras .....	8
Resumen .....	9
Capítulo I: Introducción .....	10
Capítulo II: Metodología.....	35
Capítulo III: Resultados.....	41
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones .....	48
Referencias .....	54
Anexos.....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadística de Fiabilidad.....	39
Tabla 2. Relación de la motivación y el rendimiento laboral.....	41
Tabla 3. Relación entre la motivación y el rendimiento de tareas.....	42
Tabla 4. Relación de la motivación y el rendimiento contextual. ....	44
Tabla 5. Relación entre la motivación y las conductas contraproducentes. ....	45
Tabla 6. Tabla de normalidad de la variable Motivación y rendimiento laboral.....	47
Tabla 7. Operacionalización de la variable independiente: Motivación.....	62
Tabla 8. Operacionalización de la variable dependiente: Rendimiento laboral .....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión de la motivación y el rendimiento laboral .....	42
Figura 2. Diagrama de dispersión de la motivación y el rendimiento de tareas .....	43
Figura 3. Diagrama de dispersión de la motivación y el rendimiento contextual ...	44
Figura 4. Diagrama de dispersión de la motivación y las conductas contraproducentes. ....	46

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Motivación y el rendimiento laboral en una entidad pública, Trujillo 2023” tiene como objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023. La metodología de este estudio es aplicada de corte transversal, de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y con un diseño no experimental. Así mismo, la población muestral estuvo conformada por 49 colaboradores de la entidad pública, a quienes se les aplicó la encuesta conformada por 20 preguntas. Mediante la prueba de coeficiente Rho de Spearman se obtuvo un resultado 0,533, lo que significa una relación moderada positiva, con un nivel de significancia de Sig.<0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que, La motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación intrínseca, motivación extrínseca, rendimiento de tareas, rendimiento contextual y rendimiento contraproducente.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La humanidad se enfrenta constantemente a cambios, sin embargo, en las organizaciones públicas la existencia de diversos regímenes laborales, jornadas extensas, condiciones de trabajo, temas salariales, entre otras falencias desatendidas por los gobiernos, lo alejan de ese ideal y, en suma, menoscaban la motivación del talento humano lo cual dirige a la importancia del rendimiento del personal; ya que, este permite a la entidad ubicar a los trabajadores en los puestos que más se adecúan a su perfil, mejorando la coordinación de los procesos y puntos débiles; de tal manera que, se tendrá un trabajador motivado y por ende, rendirá más porque se sentirá mejor, permitiendo así el aumento en la sensación de pertenencia, compromiso, brindando con mayor facilidad nuevas ideas para la fluidez y eficacia de la entidad. (Calle Terrones, 2021)

A nivel mundial las organizaciones han optado por cambios de acuerdo con las tendencias de mercado; sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas directamente para el talento humano de modo que, se incremente la motivación al realizar las actividades asignadas, ya que, su trabajo no es valorado, ni compensado de tal manera que se genere una insatisfacción laboral la cual minimiza la productividad de la organización. (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020)

Los principales países que presentan mayor satisfacción laboral según el barómetro de la felicidad y motivación de la Organización de las Naciones Unidas son Finlandia, Dinamarca e Islandia debido a que, se considera que los factores más importantes en cuanto a satisfacción laboral se deben al orden, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la cultura organizacional, seguridad, posibilidades de progreso, el tipo de management y por la compensación económica, lo cual repercute en un positivo rendimiento. (ONU, 2022)

Sin embargo, en Colombia según el último estudio realizado a las entidades públicas 8 de cada 10 personas están insatisfechas en su empleo, de modo que, hay un indicador alarmante de insatisfacción laboral del 80% de trabajadores, de los cuales el 25% de personas reporta su trabajo como la mayor fuente de estrés, el 38% tiene problemas de compromiso, falta de identificación y motivación; puesto que, los jefes no poseen la capacidad de reconectar a los trabajadores y de reinventar la cultura laboral, lo que ha llevado a que la motivación disminuya en la fuerza laboral. (Montes, 2020)

Por otro lado, se evidencia que sin duda la motivación laboral es importante para el desarrollo de una organización ya que, estas dependen en gran medida del capital humano que las conforman, lo que constituye un activo para su funcionamiento, siendo fundamental brindarles un sentido de participación y referencia, permitiendo transmitir un mayor compromiso hacia el alcance de los objetivos y, por ende, un excelente rendimiento. (Esan., 2019).

En el Perú, la gestión de capital humano ha ido cambiando debido a la crisis sanitaria y el impacto de las nuevas estrategias, debido a que las organizaciones hoy en día tienen la necesidad de modificar su cultura organizacional. (Integra, 2020). Puesto que, no todas las organizaciones a nivel nacional creen que la motivación en sus colaboradores genere un mejor desempeño, llevando así una administración precaria y sin enfoque en el capital humano; dichos escenarios similares se presentan dentro del sector público donde distintos aspectos han afectado el nivel del desempeño laboral; ya que, el 81% de peruanos encuestados de Aptitud en las diferentes entidades públicas consideran que el clima es muy importante para el rendimiento laboral, el 30% indicó que no toman en cuenta sus opiniones y sugerencias. En tanto, sólo el 36% reconoció que no se siente valorado o apreciado por sus jefes inmediatos; de tal manera que, no se cumplan las metas y objetivos en las diferentes entidades estatales. (Comercio, 2020)

Según el Diario La República en la ciudad de Lima el 75% de las entidades públicas presentan algunas situaciones las cuales se basan en la motivación inapropiada por parte de los trabajadores, debido a que, desde el punto objetivo de la inexistencia de factores como la poca valoración, incentivos monetarios, horas excesivas de trabajo, falta de capacitaciones y retroalimentaciones; todo estos son aspectos que hacen sentir desmotivados a los trabajadores de modo que, convierten el trabajo en una verdadera tortura, la autoestima se ve afectada inevitablemente, creando un ciclo de locura emocional, donde las posibles causas de los problemas de desempeño laboral no solo sean con afecto en base al Covid-19 si no también en el aspecto tanto personal como salarial. (Medina, 2017)

A nivel local, en la entidad pública estudiada se evidencian diversos problemas en cuanto a la variable de estudio. Uno de estos problemas surge ya que la entidad se ha visto afectada por el Covid-19, debido a la pandemia surgió disminución de personal causando un bajo nivel de motivación de un 51.4% y el 5.6% posee un nivel de rendimiento bajo, debido a que no hay una política incentivadora hacia los trabajadores, los cuales se sienten desmotivados, no valorados, no escuchados, lo cual tuvo consecuencias como la deserción de estos en un 10% debido a su bajo rendimiento, lo cual a su vez causa la incertidumbre en la seriedad de la entidad pública. (Apolitano Rodriguez, 2020). Así mismo, otra problemática que surge, es que la entidad no considera a los trabajadores como un ente integral, sino que se incorporan cambios buscando la efectividad de la entidad pública, por lo que esto genera que incomodidades en los trabajadores, ya que consideran que no se les toma en cuenta su esfuerzo, dedicación, por lo que, a consecuencia de ello, no trabajan en equipo, no buscan adaptarse a los cambios, acompañado de resultados negativos en su rendimiento laboral, con menor productividad.

Por otro lado, otro de los problemas que surgen en la entidad pública de estudio son los trámites habituales que realiza esta entidad que tienen un retraso de más de dos días,

respecto a los cinco días estipulados, lo que quiere decir que existe una demora promedio de un (40%), la cual genera en los usuarios molestias al realizar sus solicitudes y junto a las pocas prácticas empáticas por parte de los encargados, lo cual en términos de significación es de un (0 .013). (Salud, D., 2018). Esto se ve generado por la desmotivación por parte del personal al realizar sus labores la cual sería considerada la causa principal de esta ineficiencia; debido a que, no se tiene un reconocimiento más que la remuneración mensual recibida por su trabajo. Sin embargo, en la entidad pública existe poco interés por el clima organizacional, lo cual se ve reflejado que un 58.12% de las entidades públicas en la ciudad de Trujillo obtuvo un promedio con respecto a la motivación laboral del 46.15% con una ineficacia en el cumplimiento de los objetivos del 65.13%, lo cual rectifica lo dicho por Augusto Aníbal Álvarez Rodrich economista y periodista peruano que “Sin buena calidad de gestión en el sector público, las cosas nunca van a salir adelante en el Perú”. (República, 2022). Es por ello por lo que con la presente investigación se pretende crear un plan de mejora sobre la motivación y sus indicadores, como la motivación extrínseca e intrínseca, asimismo se evaluará el rendimiento laboral de los trabajadores teniendo en cuenta sus indicadores.

Miranda N. (2019) en su artículo titulado “Motivación laboral en entidades privadas y públicas de la Ciudad de la Paz” de la Universidad Mayor de San Andrés, tuvo como objetivo o indagar y analizar el estado actual de la motivación laboral en entidades privadas y públicas de la Ciudad de La Paz, para ello hizo uso de la metodología transeccional descriptivo, trabajando con una población de 141 trabajadores del sector privado y 79 del sector público a los cuáles se les aplicó una encuesta de 15 preguntas para conocer su nivel de motivación. Este estudio permitió conocer que en ambos sectores el 98% de los trabajadores presentan una motivación alta y que el factor logro es el predominante y que solo el 2% de los trabajadores no recibe ningún tipo de motivación. Por otro lado, se pudo

analizar que existen factores predominantes que influyen en la motivación como la lentitud y la burocracia afecta a los trabajadores al momento de realizar su actividad.

Este estudio es útil para la investigación ya que permite conocer diversos factores que influyen en la motivación de un trabajador como la remuneración e incluso el clima organizacional, el crecimiento y desarrollo profesional, adicional el reconocimiento. Por otro lado, también indican factores que desmotivan a los trabajadores como la burocracia.

Chien et al. (2020) en su investigación titulada “El efecto de la motivación laboral en el desempeño laboral” presentada a la Universidad de Sapporo de Japón la cual tuvo como principal objetivo evidenciar de manera empírica de que la motivación laboral sobre el desempeño se considera una estrategia comercial. Fue una investigación que se ejecutó en un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, mediante cuestionarios como instrumento por medio de la técnica de la encuesta. El principal resultado mostró que en un (25%) dan sentido a que el rol de motivación se convierte en un factor de apoyo en una organización tanto gubernamental como privada, lo cual ha logrado aportar como beneficio en un (37%) en la productividad de la entidad. Se concluyó que la motivación laboral tiene un efecto sobre el desempeño laboral del (2.84), indicando que cuando se desarrollan actividades o lineamientos orientados a motivar a los 65 trabajadores de la entidad lo cual se ve reflejado en su nivel de desempeño el cual mejoró considerablemente en un (12%) según el área en el que trabajan, de modo que indica que cuenta con un coeficiente de (0.634) lo cual es bueno al permitir obtener resultados de forma más rápida y efectiva.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, se relaciona directamente al rendimiento laboral; así mismo, el artículo sirve para conocer la importancia de los lineamientos para elucubrar que la motivación, incide en el desempeño laboral, tanto en las entidades públicas como en las privadas.

Kuswati (2020) en su investigación titulada “El efecto de la motivación en el desempeño de los empleados en las entidades públicas” presentada a la Universidad de Majalengka de Indonesia la cual tuvo como objetivo principal 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. El principal resultado mostró que el (21%) del efecto de la motivación sobre el desempeño de los trabajadores es bastante bueno, además, posee un rendimiento bastante bueno con un valor promedio de (2.95) lo cual demuestra empíricamente que la motivación tiene una influencia fuerte, de modo que al contar con un coeficiente de (0.78), destaca que la productividad aumentó en un (12%) lo cual permitió cumplir de forma efectiva los objetivos propuestos para satisfacer necesidades y expectativas.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, el nivel de influencia que tiene motivación se relaciona directamente al rendimiento laboral; así mismo, el artículo sirve para conocer empíricamente los factores influyentes de la motivación para el éxito de la organización.

Vásquez (2018) en su investigación titulada “Motivación intrínseca y productividad laboral” presentada a la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, la cual tuvo como principal objetivo general establecer la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral de los trabajadores de la entidad pública de San Pedro Sacatepéquez. Fue una investigación con enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental, con alcance correlacional, siendo la muestra conformada por 42 trabajadores, a quienes se les asignó un cuestionario como instrumento por medio de la técnica de la encuesta. El principal resultado mostró una motivación intrínseca de (69%) que están totalmente de acuerdo y un

rendimiento del (29%) lo cual se relaciona significativamente con la productividad laboral; con un coeficiente de (0.55), lo cual indica que en un (51%) se infiere que cuanto a mayor motivación tengan los colaboradores, mayor será su nivel de productividad, disposición de servicio y manejo de información.

Este estudio es útil a la investigación debido que, se relaciona directamente con las dimensiones que se evalúa en la presente investigación; así mismo, el artículo sirve para conocer que a medida que incremente la motivación se obtendrá mejores resultados tanto en la productividad como en la rentabilidad.

Hernández et al. (2017) en su investigación titulada “Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en la entidad pública del Estado de Sinaloa” presentada a la Universidad de México la cual tuvo como objetivo principal identificar los factores que determinan la motivación y satisfacción laboral que impactan positivamente en la eficacia y eficiencia de los empleados públicos en un organismo autónomo de la administración pública. Fue una investigación de tipo método cuantitativo, tipo no experimental, transversal y descriptiva, aplicado mediante encuestas. El principal resultado mostró que mediante la prueba ANOVA se obtuvo un factor de (56.85%) de la falta de las dimensiones de la motivación laboral comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, ingreso, incentivos o la dimensión reconocimiento, además presenta un rendimiento del (37.82%) y posee un coeficiente de correlación del (0.615), lo que indica que existe un (57.30%) de la variación de las dimensiones con un Coeficiente de alfa de Cronbach de ( $>0.5$ ); concluyendo que existe un bajo rendimiento por parte de los 70 trabajadores ya que se ve reflejado en la insatisfacción, en la poca adaptabilidad y falta de cooperación.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, permite determinar si es necesario rechazar la hipótesis nula o aceptar la hipótesis alternativa; así mismo, el artículo sirve para

conocer cómo hacer la validación de la significancia de la herramienta, con el alfa de Cronbach.

Herrera et al. (2017) en su investigación titulada “Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público de Medellín” presentada a la Universidad de Colombia la cual tuvo como objetivo principal identificar el preproceso de identificación de causas que originan la motivación laboral. Fue una investigación de tipo no experimental - mixto (cualitativo y cuantitativo) con corte transversal exploratorio de 82 empleados de la entidad pública. El principal resultado mostró que en las entidades no sienten motivación dado a la falta de estabilidad lo cual representa un (69,39%), seguido por el ambiente laboral con un (50,26%); un (49,74%) afirman no gozar de un buen clima laboral, puesto que el (83.16%) afirma no cuenta con la dimensión de reconocimiento y finalmente el (17,38%) afirman que sus ideas nunca han sido tomadas en cuenta para una mejor toma de decisiones.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, permite conocer la importancia de la estabilidad, el ambiente laboral, el reconocimiento de los logros en los trabajadores; así mismo, el artículo sirve para conocer cómo hacer generar eficacia permitiendo florecen con mayor comodidad y facilidad nuevas ideas.

Por otro, en cuanto a los antecedentes nacionales encontramos la tesis de Figueroa (2021) titulada “Motivación y desempeño laboral del personal de Ministerio Público de Cajabamba, 2020” presentada por la Universidad San Martín de Porres, la cual tuvo como objetivo verificar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020. Fue una investigación de tipo cuantitativo y con un diseño no experimental de tipo correlacional, para la recolección de datos aplicaron la técnica de la encuesta la cual fue dirigida a 37 trabajadores.

El principal resultado de este estudio, fue que del total de trabajadores encuestados el 13.5% señala sentirse a veces motivado, mientras que el 86.5% siempre se sienten motivados al ejecutar sus funciones, por otro lado, respecto a la remuneración respecto a sus actividades, el 56.8% considera que va acorde a sus funciones, mientras que el 37.8% y 5.4% a veces y nunca respectivamente. Este estudio concluye que, mediante el estadístico Rho de Spearman existe una relación directa, media y significativa con un resultado de 0.728, demostrando que, si se implementa apropiadamente un programa de motivación, impactará de manera positiva en el desempeño del personal.

Este estudio es útil ya que permite conocer la importancia de la realización de un programa motivacional para todos los trabajadores, considerando estrategias de motivación intrínseca y extrínseca, con la finalidad de obtener un mejor desempeño.

Prado H. (2020) en su investigación titulada “Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de las entidades públicas de Junín 2019” presentada a la Universidad Continental de Huancayo la cual tuvo como objetivo principal Determinar el impacto que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Junín 2019. Fue una investigación de tipo cuantitativa porque permite recolectar y analizar datos para poder contestar las preguntas de investigación mediante encuestas a 58 trabajadores. El principal resultado mostró que el (43.3%) muestra su indiferencia sobre la motivación en el centro de trabajo y un desempeño del (33.3%), además, se encontró un coeficiente de Alfa de Cronbach de (0.618); por otro lado, mediante la evaluación de las encuestas para medir la relación entre las variables se obtuvo un resultado de (6.3%) lo cual indica que, en conjunto con la estadística que si existe una correlación alta de (0.524) entre la motivación y el desempeño laboral.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, sirve para conocer la necesidad de enriquecimiento de conocimientos en cuanto a la falta de capacitación de los trabajadores para una mayor comprensión de sus responsabilidades dentro de su rol lo cual permitirá aumentar su confianza.

León (2019) en su investigación titulada “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del sector público Cajamarca, 2019” presentada a la Universidad Privada del Norte de Cajamarca la cual tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Fue una investigación 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. El principal resultado mostró 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, además se obtuvo una correlación del (0.695) y posee una (0.05%) de significancia.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, muestra una relación directa entre el nivel de motivación de los colaboradores de la entidad pública sobre su rendimiento laboral; lo que sirve para conocer la necesidad de efectuar medidas para incrementar su nivel de motivación.

Ccallo, M. (2018) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del sector público” presentada a la Universidad Nacional de Puno la cual tuvo como principal objetivo determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 39 trabajadores del sector público. Fue una

investigación de tipo no experimental, transeccional y correlacional. El principal resultado mostró que el (81.5%) del personal el (30.4%) de los trabajadores manifiesta que solo algunas veces se siente valorados por la institución por las labores que realiza, pero aun así demuestra una buena eficiencia laboral con condición de contratado; seguido por el (25,0%) de los trabajadores que dan a conocer que casi siempre se siente valorado. Sin embargo, se obtuvo que tanto la motivación y el desempeño se encuentran relacionados con un grado de relación del (69.5%), lo cual indica que el factor de correspondencia es de (0.893) siendo esta positiva y significativa.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, muestra la relación entre la variable motivación y rendimiento por lo que según lo obtenido se sabe que la motivación no afecta directamente en el resultado, pero sí que lo hace sobre el rendimiento.

Requejo, L. (2018) en su investigación titulada “Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el rendimiento laboral en el sector público de la Victoria, Periodo 2018” presentada a la Universidad César Vallejo de Lima la cual tuvo como objetivo principal aplicar las estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores. Fue una investigación de tipo cuantitativo, con diseño preexperimental, 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, mediante la técnica de la encuesta. El principal resultado mostró que el (37%) indicaron que no sienten que poseen un buen rendimiento al realizar sus actividades en un (69%), con una motivación del (35%); además, mediante la prueba t de student para muestras relacionadas ( $p < 0.05$ ) se pudo comprobar que las estrategias permitieron incrementar el nivel de rendimiento laboral, con un (21%) de incremento en la productividad y con un coeficiente Alfa de Cronbach de (0,886).

Este estudio es útil a la investigación debido a que, muestra el efecto positivo que con estrategias apropiadas se puede revertir la falta de motivación; así mismo, el artículo sirve para conocer el alcance explicativo de la influencia de la motivación y el desempeño en la productividad.

Huerta, F. (2017) en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral del personal del sector público Provincial de Yungay, Ancash – 2016” presentada a la Universidad César Vallejo de Ancash la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal. Fue una investigación de 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. El principal resultado mostró que con respecto el (25,7%) posee una condición de motivacional baja debido al clima laboral y el (13,5%) poseen una condición baja en el rendimiento laboral, de los cuales un (33,8%) piensan que se debe al factor organizacional; de modo que, ambas variables se encuentran correlacionadas en un (0,610), lo que representa un valor ( $p < 0.05$ ) conforme al Chi-cuadrado y un grado de relación moderada de ( $r=0,546$ ).

Este estudio es útil a la investigación debido a que, muestra la vinculación de tipo causa efecto entre la motivación y el rendimiento laboral; puesto que, se relaciona directamente con las dimensiones evaluadas en la presente investigación; a fin de conocer la importancia del clima organizacional.

Por último, considerando los antecedentes locales encontramos a Delgado et al. (2020) en su tesis titulada “La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de la Esperanza – Trujillo, 2020” de la Universidad César Vallejo,

cuyo objetivo principal fue elaborar un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020. Para esta investigación se hizo uso de la metodología tipo descriptivo simple, con un diseño no experimental. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios para la recopilación de la información, el cual fue aplicado a 72 colaboradores. Este estudio concluye que, los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza carecen de motivación extrínseca, siendo el 55.6% presentan un nivel bajo de motivación, el 43.1% un nivel medio y solo el 1.4% presentan un nivel alto de motivación el cual uno de los factores que influyen en la baja motivación de los colaboradores es el salario que no cubren sus necesidades.

Este estudio es útil ya que permite conocer la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral, sobre todo destacando factores importantes como lo son los recursos del estado, la comunicación y el respeto, por lo que son factores para señalar que los trabajadores no se sienten motivados influyendo así en su rendimiento.

Sanchez (2020) en su investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Trujillo, 2020” presentada a la Universidad Privada del Norte la cual tuvo como principal objetivo determinar si la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la entidad pública. Fue una investigación de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal o transaccional, descriptivo y correlacional. El principal resultado mostró que la motivación se relaciona directa y significativamente con el rendimiento laboral en los 71 colaboradores debido a que, se obtuvo un (60%) y un (72.5%) respectivamente; de modo que, de manera directa y efectiva las variables ordinales se relacionan de forma positiva y significativa, con un cumplimiento de logros del (56.37%) lo cual se valida con la obtención del Coeficiente

alfa de Cronbach de ( $> 0.8$ ) lo cual indica que es bueno y que se posee una correlación de variables del (0,607).

Este estudio es útil a la investigación debido a que, muestra una fuerte correlación positiva entre la motivación y el rendimiento laboral; ya que, se sugiere que la hipótesis de la presente investigación es válida; así mismo, el artículo sirve para conocer la relación de las variables entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue.

Castillo et al. (2020) en su investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del sector público” presentada a la Universidad Privada Antenor Orrego la cual tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral. Fue una investigación de diseño descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, se aplicaron cuestionarios y entrevistas. El principal resultado mostró que, de 88 colaboradores, el (35%) posee motivación baja y el (10%) rendimiento bajo, obteniendo que la relación entre cada una de las dimensiones de las variables de (0.454), para ello, mediante la aplicación de estrategias impulsadoras se logró aumentar a un nivel alto de un (51.2%), con una dimensión Status de ( $p$ -valor = 0.036) ya que se tiene una relación positiva y significativa con el rendimiento laboral contribuyendo al crecimiento personal, profesional de los trabajadores y con la mejora en el cumplimiento de sus funciones.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, muestra el efecto benéfico de las estrategias impulsadoras del crecimiento de los colaboradores, como medio para incrementar el rendimiento laboral.

Livias (2017) en su investigación titulada “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística del sector público de la ciudad de Trujillo-2017” presentada a la Universidad Privada del Norte la cual tuvo como principal

objetivo medir la relación que ejerce el nivel de motivación en el desempeño laboral de los 34 operarios. Fue una investigación de tipo cuantitativa y cualitativa, mediante encuestas y cuestionarios. El principal resultado mostró que el (33.33%) de los trabajadores posee un nivel de motivación bajo y un (11.12%) de ellos posee un bajo rendimiento lo cual indica que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables, obteniendo una correlación de (0.543); además, se obtuvo un bajo nivel en la dimensión condiciones de trabajo de (p-valor = 0.022) y en la dimensión salario o beneficios de (p-valor=0.234), lo que indica que comprende tanto los motivos del trabajador y de la empresa van en la misma dirección, por ende, eso indica que a fin de no surgir un mejor índice no podrá haber un correcto cumplimiento de los objetivos y metas en la entidad pública.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, la falta de motivación incide directamente en el bajo rendimiento laboral y que esto, puede afectar en el cumplimiento de los objetivos; así mismo, el artículo sirve para conocer la vinculación causa-efecto de las variables con la herramienta alfa de Cronbach.

Moreno (2017) en su investigación titulada “Programa de motivación basado en la satisfacción laboral para mejorar el rendimiento del personal - Trujillo” presentada a la Universidad Privada Antenor Orrego la cual tuvo como principal objetivo determinar cómo influye un programa de motivación basado en la satisfacción laboral en el rendimiento laboral. Fue una investigación de tipo cuantitativo y diseño preexperimental y experimental. El principal resultado mostró que, de 61 trabajadores, el (27%) posee bajo rendimiento y un (14%) motivación laboral, debido a la poca importancia que le toman a su trabajo; por otro lado, se percibe que en cuanto al reconocimiento de la empresa se posee un muy bajo índice de (25%) y un (16%) percibe que las condiciones de trabajo son deficientes con una obtención en la evaluación de desempeño del (7%). Por ello, mediante el programa aplicado el cual influyó de manera positiva en el rendimiento de modo que, con un crecimiento

favorable en los factores tanto de productividad como en responsabilidad del (86%), facilitando la involucración en trabajo de equipo, permitiendo una mayor identificación con la organización. Es importante el logro de la propuesta de mejora permitiendo obtener un Coeficiente de alfa de Cronbach de ( $> 0.8$ ) lo cual indica que es bueno, de modo que través del programa de motivación que se aplicara, permita incrementar la dimensión reconocimiento de los logros alcanzados por el personal y estos se puedan sentir reconocidos y comprometidos.

Este estudio es útil a la investigación debido a que, muestra el efecto positivo de esta herramienta alfa de Cronbach, como medio para mejorar el rendimiento laboral que incide en mejores resultados económicos; con fines de garantizar resultados positivos para lograr los objetivos y metas establecidas.

A continuación, se puntualizan los principales factores teóricos vinculados a esta investigación. Esteve et al. (2019) define la motivación desde una perspectiva de la administración pública, señalando que es un fenómeno individual, dado que los individuos tienen comportamientos específicos, tienen diferentes necesidades y objetivos, por lo que, cualquier modo de motivación que se aplique está enfocada a la singularidad humana, es decir, todos los trabajadores están motivadas por distintos factores.

Orellana, N. (2022) define la motivación laboral como “La reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño. Además, se considera a las personas como una inversión; es decir, tener conciencia de que son el actor más relevante de cualquier actividad empresarial. Puesto que, sin ellas nada podría transformarse aportando talento y valor agregado a todas las acciones de gestión”. Por otro lado, Galván (2021) define la motivación laboral como “El conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para

alcanzar una meta. Sin embargo, independientemente de un factor económico, es importante que las empresas se interesen por sus empleados y que se den la oportunidad de conocer cuáles son los motivos que los impulsan a trabajar ya que este descubre retos, pone en juego sus capacidades para mostrar su de modo que es fundamental que las organizaciones deben crecer y dar a conocer grandes equipos laborales, capaces de competir en diversos ámbitos”. Así mismo, Rivas et al. (2018) define la motivación laboral como “El proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad o tarea en específica, desarrollan sus capacidades las cuales conducen a la materialización de los objetivos planteados a fin de satisfacer necesidades o expectativas de las organizaciones. Para ello cabe destacar la importancia de identificar y priorizar los niveles los cuáles vienen a ser las necesidades laborales, desde las más básicas hasta la más alta de la pirámide en cuanto a importancia, sienten estas cubiertas para alcanzar el éxito”.

De acuerdo al sustento teórico, Esteve et al. (2019) detallan cómo englobar la motivación enfocada en el sector público, basadas en un modelo bidimensional, las cuáles son:

1. Motivadores extrínsecos:

Este tipo de motivación, son incentivos externos a los trabajadores las cuáles les permite recibir recompensas para el beneficio personal. Estas recompensas pueden ser de dos tipos; Tangibles como el salario, seguridad laboral, obsequios y, por otro lado, pueden ser Intangibles como las condiciones de trabajo, prestigio, confianza. (Esteve et al., 2019). Las motivaciones extrínsecas se enfocan en que los servidores públicos estén motivados y sean capaces de trabajar de forma continua cuando sus resultados se ven reflejados en un impacto positivo en la sociedad, es decir, sienten que con su trabajo transmiten confianza, hacen respetar los valores y derecho, así mismo, justicia y responsabilidad social y señalan

que los trabajadores públicos unifican el compromiso con mayores niveles de motivación y reflejándose en su desempeño laboral.

## 2. Motivadores Intrínsecos:

Los trabajadores también pueden estar motivados por la satisfacción que sientes al realizar sus actividades, es decir, los empleados motivados hacen lo que mejor que pueden porque realizar tareas que les permite disfrutar de recompensas mientras aplican las habilidades y destrezas que han adquirido y sienten que su trabajo es apreciado por los demás. Esteve et al. (2019). La relación entre los funcionarios y sus colegas también pueden proporcionar una motivación intrínseca. Las relaciones e interacciones positivas y de alta calidad motivan a los empleados internamente porque los hacen sentir conectados emocionalmente con los demás y consigo mismos. (Esteve et al., 2019)

Por otro lado, existen diferentes teorías de la variable motivación laboral (R-MAWS), como lo es la Teoría de la Autodeterminación de Edward L. Deci y Richard M. Ryan, en la que se miden en cinco dimensiones. Además, posee un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad mediante el uso de métodos empíricos tradicionales mientras emplea una metateoría organísmica que enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta. Por lo tanto, esta es la arena de la investigación de las tendencias inherentes del crecimiento de las personas y de las necesidades psicológicas innatas que son la base de su automotivación y de la integración de la personalidad, así como de las condiciones en que se anidan estos procesos positivos. (Meza Gonzáles, 2017). A continuación, se presentan las dimensiones las cuales componen esta teoría:

1. La dimensión de Desmotivación: Hace referencia a la falta de motivación.

2. La dimensión Regulación Externa: Hace referencia a la motivación que es originada desde el exterior.
3. La dimensión Regulación Introyectada: Hace referencia a la regulación que está asociada a las expectativas de autoaprobación, evitación de la ansiedad y el logro de mejorar del ego.
4. La dimensión Regulación Identificada: Hace referencia a que el individuo interpreta la conducta como importante y la realiza, aunque esta le resulte desagradable.
5. La última dimensión es la Motivación Intrínseca: Hace referencia a aquella motivación que nace del interior de la persona, es decir, la autorrealización.

Asimismo, la teoría de John W. Atkinson, que miden la motivación en tres dimensiones, las cuales están basadas en el equilibrio de impulsos los cuales varía de una persona a otra. De modo que, la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales, lo cual hace referencia al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación, lo cual guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso, siendo este un factor motivante. (Soto Alvarez, 2014). A continuación, se presentan las dimensiones las cuales componen esta teoría:

1. La necesidad de logro: Esta tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales.
2. La necesidad de poder: Hace referencia al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso.
3. La necesidad de afiliación: Hace referencia a cuando las personas buscan tener una estrecha asociación con los demás.

Por último, otro autor, Hackman y Oldham, menciona que la motivación se mide en cinco dimensiones las cuales expresan la extensión directa de la ampliación del trabajo e intento de señalar aquellas situaciones y aquellos individuos para los que el diseño de puestos de trabajo sea más efectivo; en sentido que las características laborales poseen enfoques conocidos para el diseño de puestos, de modo que se hace uso de motivaciones al trabajador y minimizando cada factor. (Padovan, 2020). A continuación, se presentan las dimensiones las cuales componen esta teoría:

1. Variedad de aptitudes: Es el grado en que el trabajo requiere que se realicen actividades diferentes de modo que el trabajador utilice cierto número de aptitudes y talentos.
2. Identidad de la tarea: Es el grado en que el puesto requiere completar un elemento de trabajo total e identificable. Es decir, es poder identificar exactamente el trabajo, total o parcial, que se realiza.
3. Significancia de la tarea: Es el grado en que el trabajo tiene un efecto sustancial en las vidas o trabajos de otras personas.
4. Autonomía: Es el grado en que el trabajo proporciona libertad sustancial, independencia y discrecionalidad al individuo para que programe sus labores y determine los procedimientos por utilizar para llevarlo a cabo.
5. Retroalimentación: Es el grado en que la ejecución de las actividades de trabajo que requiere su puesto da como resultado que el individuo obtenga información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño.

Teniendo en cuenta, la siguiente variable del estudio, (Bautista Cuello, 2020) define el rendimiento laboral como “Es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de trabajadores, mientras que el concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas. Además, cabe destacar la importancia de que las

organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentan dicho rendimiento laboral lo cual debe convertirse en uno de los pilares principales de la estrategia de las empresas”. Así mismo, (Pérez Porto & Merino, 2014) define el rendimiento laboral como “La asociación al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. Además, puede relacionarse el rendimiento como la actividad que implica un esfuerzo físico y/o mental y que se desarrolla a cambio de una contraprestación económica. Lo cual permite comprender la idea de rendimiento laboral como el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles”. (Fernández, P. H., 2010) define el rendimiento laboral como “Aquellas acciones observadas en los trabajadores de las organizaciones, los cuales son relevantes en cuanto a los objetivos los cuales pueden ser medidos en términos de competencias y a su nivel de contribución. Además, cabe destacar que es una apreciación sistemática de cada persona según su cargo o potencial de desarrollo. Por otro lado, este constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, para lo cual se procura obtener la retroalimentación para el cumplimiento de actividades y personas a su cargo”.

Para comprender el rendimiento se debe considerar varios tipos de comportamientos que son importantes para un buen funcionamiento de la empresa. (Aguinis, 2019) menciona que existen tres dimensiones del rendimiento basadas en los comportamientos directamente relacionados para la ejecución de las tareas, además de los comportamientos pueden ser de naturaleza social o psicológica, los cuales actúan como catalizadores del rendimiento de tarea, siendo estos de interés para la organización.

### 1. Rendimiento de tareas:

Hace referencia a los resultados de una serie de conductas o comportamientos que contribuyen a las metas de una organización, lo que puede resultar en un mayor rendimiento.

Esta dimensión se entiende como la calidad de trabajo que realiza cada trabajador para la ejecución de sus actividades durante un periodo de tiempo. Es un término de recursos humanos que se utiliza para entender cómo se desarrolla una persona en su rol. (Aguinis, 2019)

### 2. Rendimiento contextual

(Aguinis, 2019) el rendimiento contextual se logra a través de comportamientos que respaldan la eficacia de la organización al brindar un entorno que permite el desempeño de las tareas. Este rendimiento contextual se basa en: Actuar con entusiasmo, y continuar según sea necesario para llevar a cabo sus tareas, la puntualidad, cumplir con el reglamento de la empresa, siempre mostrando actitudes de respeto por todo el equipo de trabajo, apoyar en todos los objetivos organizacionales. Hace referencia a la generación de ideas novedosas y útiles, lo cual es la noción de la creatividad con bastante firmeza en el contexto formal y organizacional y la actitud hacia el trabajo se ofrece como un factor intermedio que conduce a la definición de rendimiento en el contexto, esto se debe a que los estados mentales influyen en sus acciones, determinando su comportamiento, lo cual tiende a afectar su desempeño de forma positiva o negativa.

### 3. Conductas contraproducentes

(Aguinis, 2019) señala que es el comportamiento deliberado de los empleados que pueden dañar a la organización y a sus miembros y en algunos casos se da por la insatisfacción laboral. Algunas conductas contraproducentes pueden ser: El

ausentismo, la alta rotación de personal, agresiones, sabotajes, robos, que son conductas que generan gran perjuicio a la empresa.

Por otro lado, el sustento teórico desarrollado por Milkovich y Boudreau, en la que se miden en tres dimensiones las cuales se formulan y componen dentro de la evaluación del rendimiento de cada trabajador, lo cual depende de la necesidad que presenta cada organización de modo que se establezca el período de valoración formalmente con la destreza en la realización de las actividades laborales. (Queipo et al., 2002). A continuación, se presentan las dimensiones las cuales componen esta teoría:

1. Participación del empleado: Es el proceso participativo en el que se aprovecha toda la capacidad de los trabajadores y que está destinado a fomentar el compromiso con el éxito de la organización, lo cual provoca la involucración en el proceso en el cual participan mediante la toma de decisiones, fomentando así una mayor motivación y compromiso con la organización de la cual forma parte, siendo más productivos y sintiéndose más satisfechos con su trabajo.
2. Formación de desarrollo profesional: Hace referencia a que los trabajadores se sienten más motivados debido a su crecimiento personal y profesional, favoreciendo su formación lo cual es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial.
3. Adecuación/ambiente de trabajo: La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo. Mientras que el ambiente de trabajo es importante para la seguridad y la calidad de vida de los trabajadores.

El sustento teórico desarrollado por Edward Murphy, en la que se miden en cuatro dimensiones las cuales poseen la precisión de los alcances del término, es decir son aquellos comportamientos y rendimientos de cada uno de los trabajadores los cuales se consideran relevantes para que las metas organizacionales se cumplan. De modo que, haya una mejor coordinación de los procesos operativos y facilitando el éxito de la empresa. (Salgado et al., 2011). A continuación, se presentan las dimensiones las cuales componen esta teoría:

1. Conductas orientadas a la tarea: Estas conductas se basan en las que tienen que ver con el núcleo del trabajo.
2. Conductas orientadas interpersonalmente: Estas conductas se basan en la comunicación y cooperación con compañeros de trabajo.
3. Conductas relacionadas con la pérdida de tiempo: Estas conductas se basan en aquellos comportamientos tendientes a evitar centrarse en el trabajo.
4. Conductas destructivas y azarosas: Estas conductas conllevan riesgos de pérdidas en la productividad, daños, etc.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en una entidad pública, Trujillo 2023?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general**

- Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

## Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.
- Reconocer la relación entre la motivación y el rendimiento contextual de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.
- Reconocer la relación entre la motivación y conductas contraproducentes de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

### 1.4. Hipótesis

#### Hipótesis general

- **H1:** La motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

#### Hipótesis nula

- **H2:** La motivación laboral no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

#### **Enfoque**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se emplearán datos numéricos mediante los cuales se pretenderá explicar y predecir lo investigado, buscando relaciones causales entre cada uno de los elementos mediante los resultados obtenidos por la muestra escogida. Según Ortega, A. O. (2018) menciona que, la investigación cuantitativa se centra en mediciones objetivas y análisis estadístico, matemático o numérico de los datos recopilados mediante encuestas, cuestionarios. También, ofrece el enfoque de explicar y predecir fenómenos investigados a partir de la rigurosidad del proceso.

#### **Fin que se persigue**

La presente investigación es aplicada puesto que, se pretende resolver un problema práctico, además, los conocimientos son devueltos a las áreas de demanda, ubicadas en contexto, donde se da la situación la cual será mejorada. Lozada, J. (2014) expresa que, “La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o del sector, basándose en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica”.

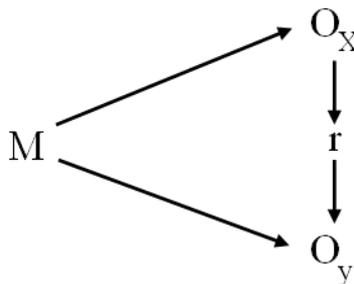
#### **Temporalidad**

La presente investigación posee un corte transversal, puesto que solo será aplicado una única vez en el tiempo, dando como propósito tanto describir cómo realizar el análisis de datos de las variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra. (Rodríguez et al., 2018)

## Alcance

La presente investigación es de tipo correlacional, ya que, se permite evaluar el grado de asociación entre las variables. Tal como lo exponen López et al. (2020), “Cada variable primero se describe, después se cuantifica y se analiza la vinculación. Siendo útil que los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas”. Por otro lado, Jiménez (2021) también señalan que, las correlaciones pueden ser positivas o negativas; además, se mediante este tipo de investigación tiene como propósito mostrar o examinar la relación sea entre variables o resultados de variables, tal como es el caso cuyo propósito es conocer la relación entre el estado motivacional y rendimiento de los trabajadores.

Este tipo de diseño se plasma a través del siguiente diagrama:



### Donde:

- M, es la muestra de la población de la entidad pública.
- $O_x$ , es la observación o medición de la variable Motivación.
- r, es el coeficiente de correlación entre las dos variables.
- $O_y$ , es la observación o medición de la variable Rendimiento Laboral.

## **Diseño**

La presente investigación es de tipo no experimental, puesto que no se ha considerado ninguna de las variables que se encuentran dentro del área de investigación. Tamayo (2012) menciona que, la investigación no experimental, consiste en recabar datos en contexto natural a fin de enriquecer la noción y analizar con posterioridad.

### **2.2. Población y muestra**

#### **Unidad de análisis**

La presente investigación posee una unidad de análisis finita, puesto que, se origina como el método de análisis estructural.

#### **Población**

La población de este estudio es una población finita, Según Ramírez (1999), una población finita es una población cuyos elementos pueden ser determinados por el investigador, al menos en términos de conocimiento común sobre la totalidad de la cantidad total. Para esta investigación, la población está compuesta por 49 colaboradores de la entidad pública.

#### **Muestra**

Teniendo en cuenta que la población de estudio es una población finita, la muestra es una población muestral. Arias (2006) define una muestra como un subconjunto limitado representativo de la población disponible. Entonces, considerando estos criterios para la muestra, se aplicará el instrumento a 49 colaboradores de la entidad pública.

#### **Muestreo**

El muestreo de este estudio es no probabilístico, al no aplicarse una fórmula estadística para encontrar la muestra, de modo que permita hacer uso de los criterios de exclusión descritos en la muestra.

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

Al conocerse que el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, la técnica empleada es la encuesta/cuestionario, mediante la cual nos permitirá examinar el proceso o cuestionar nuestra muestra con el propósito objetivo de obtener datos y de esta manera evaluar la satisfacción o descubrir necesidades. Ortega, A. O. (2018). Dicha técnica, permitirá obtener mediante la recolección de datos de la muestra seleccionada se manejó dos cuestionarios, una por cada variable, con escala de actitudes Likert, con las siguientes alternativas: (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca.

Como modelo de encuesta se tuvo la realizada por (Figuroa, 2021) en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral del personal de Ministerio Público de Cajabamba 2020". En la que tuvo como referentes en cuanto a la variable motivación a ( Esteve & Schuster, 2019) y en cuanto a la variable rendimiento laboral a (Aguinis, 2019), ambos instrumentos utilizados son con la escala de tipo Likert, que es un cuestionario donde se especifica el nivel de acuerdo y desacuerdo con una declaración. El cuestionario de la motivación tiene un total de 10 preguntas, las cuáles de la pregunta número 1 a la pregunta N° 5 pertenecen a la dimensión motivación extrínseca y de la pregunta N° 6 a la pregunta N° 10 pertenecen a la dimensión intrínseca. El siguiente cuestionario de la variable rendimiento laboral, está conformada por 10 preguntas, las cuáles de la pregunta N° 11 a la pregunta N° 14 pertenecen a la dimensión rendimiento a la tarea, la pregunta N° 15 a la pregunta N° 17 pertenecen a la dimensión rendimiento contextual y, por último, de la pregunta N° 18 a la pregunta N° 20 pertenecen a la dimensión conductas contraproducentes. (Ver Anexo 01)

#### **Validez del Instrumento**

Los instrumentos han presentado una validación por contenido de la tesis de (Figueroa, 2021) titulada “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020” por lo que el instrumento ha sido adaptado para la realización de esta investigación y dar cumplimiento a los objetivos.

### **Confiabilidad del instrumento**

Se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach, ya que este índice es usualmente utilizado para evaluar la fiabilidad, además, se hizo uso para procesar los resultados del software SPSS (Statistical Package for the Social Science). Por otro lado, cabe destacar que para obtener la confiabilidad del instrumento se aplicó la encuesta/cuestionario a 49 servidores públicos. Obteniendo para el cuestionario un coeficiente de 0.744, es decir el instrumento si tuvo un fuerte grado de confiabilidad.

Tabla 1. *Estadística de Fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.864	20 (a 2 variables)

**Fuente:** Elaboración propia

### **2.4. Procedimiento**

El procedimiento de recolección de datos será el siguiente:

1. Se solicitó autorización a la empresa donde se llevó a cabo la investigación
2. Se realizó la recolección de datos de la empresa, así como de los colaboradores.
3. Se hizo una búsqueda exhaustiva para encontrar información de diferentes fuentes, tales como, tesis, libros, artículos, papers, para la realización de la introducción y antecedentes.
4. Con ayuda de la información mencionada anteriormente, se realizó el desarrollo del marco teórico del cual se obtuvo las dimensiones de ambas variables, las

cuales sirvieron para la elaboración de instrumentos del cuestionario para proceder a realizar la investigación.

5. Se aplicó la encuesta al total de la población.
6. Los datos fueron arrojados a un Excel y se procesó la información con ayuda de tablas y gráficos, para posteriormente realizar los resultados.
7. Los resultados de las encuestas se procesaron a través de la prueba de Spearman para determinar los coeficientes de correlaciones de las dimensiones de las variables en estudio.
8. Se procedió a la realización de la discusión en base a resultados. - Finalmente, se realizó la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

### **2.5. Aspectos Éticos**

Se cumplió con los aspectos éticos los cuales se deben tener en cuenta en una investigación, se contó con la autorización correspondiente y cada servidor público fue libre de aceptar llenar la encuesta/cuestionario, bajo su consentimiento informado verbal, ya que la información proporcionada será confidencial, para la presente investigación.

Asimismo, cabe destacar que los datos recopilados, fueron obtenidos y procesados de forma adecuada sin adulteraciones, respetando a los autores y citándolos de forma adecuada mediante el formato APA.

### CAPITULO III: RESULTADOS

En este capítulo se observan los resultados obtenidos después de procesos los datos arrojados del instrumento de la investigación. Para esta presentación, se aplicó la encuesta a 20 trabajadores de la entidad pública, la cual consta de 20 preguntas en total de las variables motivación y rendimiento laboral; así mismo, se muestra la prueba de normalidad de las variables y las correlaciones de las pruebas de hipótesis, tanto general como específicas, empleando Rho de Spearman.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

Tabla 2.

*Relación de la motivación y el rendimiento laboral*

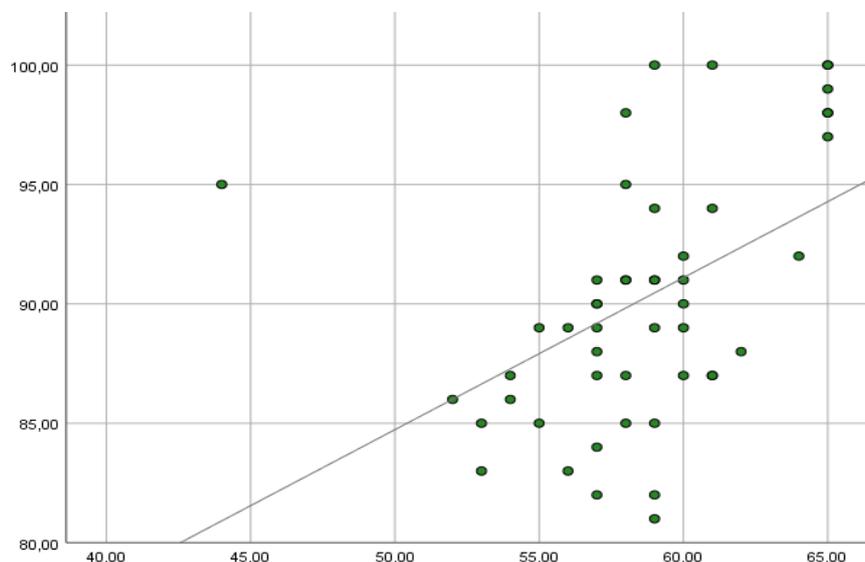
		Motivación	Rendimiento Laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,533*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,533*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

*Nota.* De la tabla 2, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.533, se verifica que existe relación significativa (Sig.<0.01), de nivel moderado, con dirección positiva; es decir a mayor motivación, mayor rendimiento laboral.

Figura 1.

*Diagrama de dispersión de la motivación y el rendimiento laboral*



*Nota.* La figura 1, se aprecia la tendencia directa o positiva, observando que al mejorar o aumentar el puntaje de la motivación, aumenta y mejora el rendimiento de los colaboradores.

**Objetivo específico 1:** Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

Tabla 3.

*Relación entre la motivación y el rendimiento de tareas*

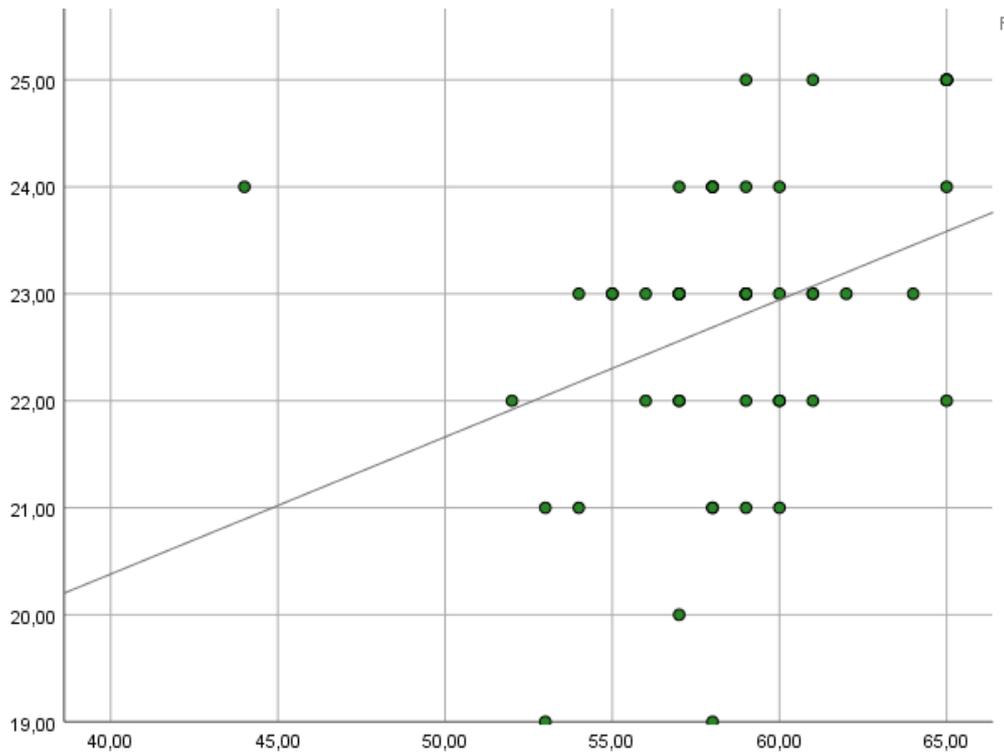
		Motivación	Rendimiento de tareas
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,370*
		N	49
	Rendimiento de tareas	Coefficiente de correlación	,370*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,009
		49	49

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

*Nota.* De la tabla 3, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.370, se verifica que existe relación significativa (Sig.<0.01), de nivel bajo, con dirección positiva; es decir a mayor motivación, aumenta levemente el rendimiento de tareas.

Figura 2.

*Diagrama de dispersión de la motivación y el rendimiento de tareas*



*Nota.* De la figura 2, se aprecia la tendencia directa o positiva, observando que al mejorar o aumentar el puntaje de la motivación, aumenta o mejora el rendimiento laboral.

**Objetivo específico 2:** Reconocer la relación entre la motivación y el rendimiento contextual de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

Tabla 4.

*Relación de la motivación y el rendimiento contextual*

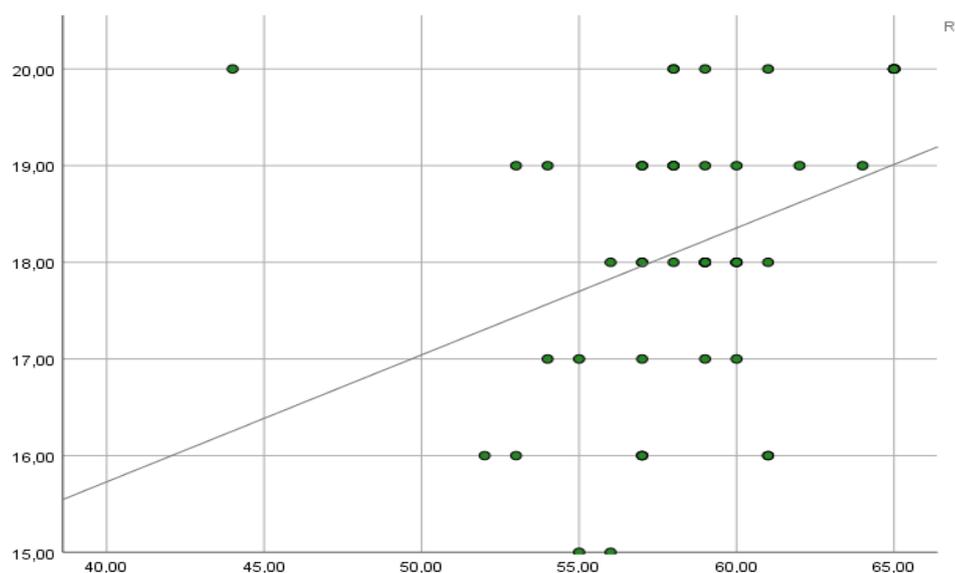
		Motivación	Rendimiento Contextual
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,424*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	49
	Rendimiento Contextual	Coefficiente de correlación	,424*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	49

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

*Nota.* De la tabla 4, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.424, se verifica que existe relación significativa (Sig.<0.01), de nivel moderado, con dirección positiva; es decir a mejor motivación mejora el rendimiento contextual de los colaboradores de la entidad pública.

Figura 3.

*Diagrama de dispersión de la motivación y el rendimiento contextual*



*Nota.* De la figura 3, se aprecia la tendencia directa o positiva, observando que al mejorar o aumentar el puntaje de la motivación, aumenta o mejora el rendimiento contextual de los colaboradores.

**Objetivo específico 3:** Reconocer la relación entre la motivación y conductas contraproducentes de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.

Tabla 5.

*Relación entre la motivación y las conductas contraproducentes*

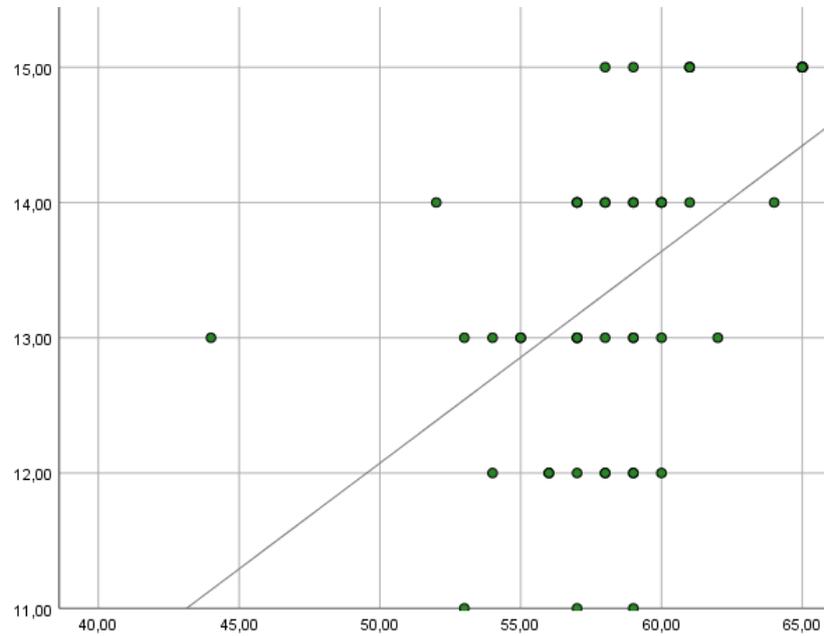
		Motivación	Conductas contraproducentes	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,577*	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	49	
	Conductas contraproducentes	Coefficiente de correlación	,577*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

*Nota.* De la tabla 5, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.577, se verifica que existe relación significativa (Sig.<0.01), de nivel moderado, condirección positiva; es decir a mejor motivación, mejora la conducta de los colaboradores de una entidad pública.

Figura 4.

*Diagrama de dispersión de la motivación y las conductas contraproducentes.*



*Nota.* De la figura 4, se aprecia la tendencia directa o positiva, observando que al mejorar o aumentar el puntaje de la motivación, mejora la conducta contraproducente del colaborador de la entidad pública.

### Prueba de normalidad:

H<sub>0</sub>: Los datos de las variables motivación y rendimiento laboral siguen una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos de las variables motivación y rendimiento laboral no siguen una distribución normal.

Tabla 6.

*Tabla de normalidad de la variable Motivación y rendimiento laboral.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,145	49	,012	,920	49	,003
	,131	49	,034	,947	49	,027
	,199	49	,000	,927	49	,005
	,170	49	,001	,904	49	,001
Rendimiento laboral	,178	49	,000	,903	49	,001
	,240	49	,000	,884	49	,000
	,216	49	,000	,797	49	,000
	,173	49	,001	,897	49	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* De la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ( $n < 50$ ), se observa que la variable motivación y rendimiento laboral, no siguen una distribución normal ( $\text{sig.} < 0.05$ ) motivo por el cual el análisis de relación de las variables principales se trabajará con el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. DISCUSIONES:

En el presente capítulo, se analiza toda la información recopilada a través de las encuestas realizada a los trabajadores de la entidad pública. Según el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023. Los resultados mostrados en la tabla 2 muestran una relación significativa con un resultado de  $\text{Sig.} < 0.01$ , con un coeficiente Rho de Spearman de 0.533, Dichos resultados, al ser comparados con lo encontrado por Mao, Nergui, E., & Chang, W. (2020) titulada “El efecto de la motivación laboral en el desempeño laboral” muestra que, el 25% consideran que la motivación por parte de la empresa aporta un beneficio para la empresa. Concluyendo que existe una relación directa y positiva de 0,634, lo cual permite que la motivación se vea reflejado en los resultados de forma más rápida y efectiva. Estos resultados afirman que la motivación permite que los trabajadores se sientan satisfechos y logren desarrollar mejor sus actividades. Por otro lado, el autor de Esteve et al. (2019) definen la motivación desde el punto de vista de la administración pública, dado que los individuos tienen comportamientos específicos en base a sus necesidades. Por otro lado, Bautista Cuello, 2020) define el rendimiento laboral como el producto del trabajo de un empleado que se basa en el cumplimiento de las tareas y funciones encomendadas.

Se planteó como primer objetivo específico identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023. Los resultados obtenidos en la tabla 3 evidencian un coeficiente Rho de Spearman de 0.370, con una relación significativa ( $\text{Sig.} < 0.01$ ), por lo tanto, a mayor motivación, aumenta levemente el rendimiento de tareas. Dichos resultados muestran similitud con la tesis de Delgado & Sandoval (2020) titulada “La motivación y el rendimiento laboral de los

trabajadores de la Municipalidad del Distrito de la Esperanza – Trujillo, 2020” demostrando que, 55.6% presentan un nivel bajo de motivación, el 43.1% un nivel medio y solo el 1.4% presentan un nivel alto de motivación, señalando que el detonante en la baja motivación de los colaboradores es el salario que no cubren sus necesidades. Así mismo, se encontró la tesis de Vásquez (2018) titulada “Motivación intrínseca y productividad laboral” en donde se encontró que, la motivación intrínseca representada por el 69% presentan un buen nivel de productividad laboral, demostrando así, con un coeficiente de (0.55) a mayor motivación tengan los colaboradores, mayor será su nivel de productividad, disposición de servicio y manejo de información. Ante esto, Aguinis, (2019) define el rendimiento de tareas a los resultados de una serie de conductas o comportamientos que contribuyen a las metas de una organización, lo que puede resultar en un mayor rendimiento, así mismo, menciona que es la calidad de trabajo que realiza cada trabajador para la ejecución de sus actividades., demostrando que, si los trabajadores se sienten motivados, influye en su rendimiento de tareas ya que se preocupan por obtener mayor conocimiento para el desarrollo de sus funciones y será responsable con la entrega oportuna de su trabajo.

Como segundo objetivo específico se planteó determinar la relación entre la motivación y el rendimiento contextual de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023. En la presente investigación, se obtuvo como resultado que los trabajadores se encuentran motivados y tienen un buen desempeño laboral, reflejados en la tabla 4, con una correlación de Rho de Spearman de 0.424 y una relación de significancia de Sig.<0.01 de nivel moderado, llegando a la conclusión que, a mayor motivación incrementará el rendimiento contextual de los colaboradores de la entidad pública. En investigaciones anteriores se encontró la tesis de Ccallo Maquera (2018) titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del sector público” donde obtuvo que existe un grado de relación del 69.5% indicando un valor de correspondencia de 0.893, demostrando que

existe una relación positiva y significativa. Adicional, se mostró que el 55.4% se siente motivados demuestra una buena eficiencia laboral con condición de contratado. Estos resultados reflejan que, los trabajadores de la entidad pública, reciben apoyo de sus compañeros al ejecutar sus tareas, cumplen con el reglamento interno y todas las normas que han sido ejecutadas por la organización, así como también aplican los valores institucionales. Aguinis (2019) señala que en rendimiento contextual demuestra una buena eficiencia laboral con condición de contratado, actitudes de los trabajadores como, por ejemplo, demostrar entusiasmo en la ejecución de sus actividades, puntualidad, cumplir con el reglamento de la empresa y demostrando siempre comportamiento de respeto y empatía. Así mismo, hace referencia a la generación de ideas novedosas y útiles que conduce a la definición de rendimiento en el contexto lo cual tiende a influir su desempeño de forma positiva o negativa.

Se determinó como tercer objetivo específico delimitar la relación entre la motivación y conductas contraproducentes de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023. En la presente investigación se evidencia en la tabla 5 un coeficiente Rho de Spearman de 0.577, es decir una relación de nivel moderado, adicional se encontró un nivel de significancia de  $\text{Sig.} < 0.01$ , llegando a la conclusión que, a mayor motivación, mejora la conducta de los trabajadores. Teniendo en cuenta los antecedentes, se encontró un estudio con resultados similares, la investigación de Castillo Arenas de Asmat & Sánchez Cruz (2020) titulada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del sector público”, la cual el principal resultado fue que, de 88 colaboradores, el (35%) posee motivación baja y el (10%) rendimiento bajo, obteniendo que la relación entre cada una de las dimensiones de las variables de (0.454), sin embargo, este estudio es de tipo experimental, por lo que al aplicar estrategias impulsadores se logró aumentar un 51.2% demostrando que existe una relación positiva y significativa con el rendimiento laboral, aportante a las oportunidades de crecimiento profesional, y con la mejora en la ejecución de

las funciones de cada trabajador. Estos resultados demuestran que, hacen un buen uso de los bienes de la empresa, se ausentan solo en ocasiones de emergencia y los trabajadores tratan con respeto al usuario. Aguinis (2019) conceptualiza el rendimiento contraproducente el comportamiento deliberado de los empleados que pueden dañar a la organización y a sus miembros y en algunos casos se da por la insatisfacción laboral.

#### **4.2. CONCLUSIONES**

- Se determinó que la motivación y el rendimiento laboral tienen una relación de nivel moderado, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,533 y un nivel de significancia (Sig.<0.01). Por ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, la motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023. Estos resultados demuestran que, los trabajadores no se sienten motivados ya que no son escuchados teniendo como consecuencias la disminución de personal en la entidad pública.
- Se identificó que existe relación significativa (Sig.<0.01) entre la motivación y el rendimiento de las tareas de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023 de nivel bajo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.370. Es así que, existen un nivel bajo de rendimiento de la tarea evidenciándose en los retrasos de las solicitudes presentadas generando molestias a los usuarios.
- Se reconoció que existe relación significativa (Sig.<0.01) entre la motivación y el rendimiento contextual de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023 con un nivel moderado con un coeficiente Rho de Spearman de 0.424. Demostrando así, que incurren en rendimiento contextual, ya que los trabajadores al no ser atendidas sus necesidades, no trabajan en equipo acompañados de resultados negativos.
- Se reconoció que entre la motivación y las conductas contraproducentes de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023 existe relación significativa

(Sig.<0.01) de nivel moderado con un coeficiente Rho de Spearman de 0.577. Es así que, se evidencia, la falta de efectividad de los trabajadores con los usuarios, en cuanto a las conductas contraproducentes en cuanto a brindar una atención de calidad a los usuarios.

- En investigación presenta limitaciones que surgieron en la ejecución del trabajo, como el hecho que existen pocos estudios realizados teniendo en cuenta las dos variables en el rubro de estudio, si bien es cierto, se sabe que la variable motivación y la variable rendimiento laboral han sido analizadas en antiguas investigaciones pero no han sido analizados en entidades públicas, y esto se da porqué en la mayoría de organizaciones públicas existe la burocracia porque lo que el permiso y la realización de las encuestas fue una limitación. Así mismo, otra limitación que ha surgido es que la muestra es pequeña, por lo que en ocasiones suele ser más complicado encontrar relaciones significativas, sin embargo, sin una muestra más grande su podría generar resultados más precisos tomando mayor relevancia a los estudios cuantitativos.

## RECOMENDACIONES

- Mejorar la motivación laboral, desarrollando e implementando un plan de incentivos para todos los empleados e incluir estrategias de motivación intrínseca y motivación extrínseca para obtener un mejor desempeño.
- Mejorar la motivación intrínseca a través de actividades como; establecer prácticas de comunicación con el personal con el fin de transmitir identidad institucional con el trabajador y general un clima adecuado de trabajo. Así mismo, implementar dinámicas de equipo para que todos los empleados puedan construir relaciones e interacciones positivas donde cada empleado se sienta aceptado emocionalmente.
- Mejorar la motivación extrínseca a través de actividades como; otorgar reconocimientos escritos, ya que se sabe que en entidades es complicado otorgar incentivos económicos, a los funcionarios públicos por desempeñar de forma correcta sus funciones, apoyar a la comunidad y brindar un buen servicio al usuario. Asimismo, realizar actividades de capacitación para todas las áreas de la entidad pública teniendo en cuenta sus funciones que realizan y las necesidades de capacitación.

## REFERENCIAS

- Esteve , M., & Schuster, C. (2019). *Motivating public employees*. Cambridge University: <https://doi.org/10.1017/9781108559720>.
- Aguinis, H. (2019). *Performance management*. <https://chicagobusinesspress.com/ebook/perfmgmt4-preview/143/4>.
- Alderfer, C. P. (1969). Teorías de las Necesidades. *Estrategia Magazine*. Obtenido de <https://www.estrategiamagazine.com/marketing/teorias-de-las-necesidades-jerarquia-de-laq-necesidades-maslow-herzberg-alderfer-atkinson/>
- Apolitano Rodriguez, J. (2020). Resultados del primer índice de motivación y felicidad laboral en la región La Libertad. *elpueblo.pe*. Obtenido de <https://www.elpueblo.pe/resultados-del-primer-indice-de-motivacion-y-felicidad-laboral-en-la-region-la-libertad/>
- Bautista Cuello, R. (2020). Rendimiento laboral y desempeño. Obtenido de [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztbLUouLM\\_DxblwMDS0NDQ7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE#:~:text=El%20rendimiento%20laboral%20es%20el,las%20tareas%20y%20funciones%20encomendadas](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztbLUouLM_DxblwMDS0NDQ7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE#:~:text=El%20rendimiento%20laboral%20es%20el,las%20tareas%20y%20funciones%20encomendadas).
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Bontigui, M. G. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Calle Terrones, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932021000200217&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932021000200217&script=sci_arttext)
- Castillo Arenas de Asmat, J., & Sánchez Cruz, M. (2020). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del sector público*. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6859/2/REP\\_JOHANNA.CASTILLO\\_MAR%c3%8dA.S%c3%81NCHEZ\\_MOTIVACI%c3%93N.Y.DESEMPE%c3%91O.LABORAL\\_pages\\_deleted.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6859/2/REP_JOHANNA.CASTILLO_MAR%c3%8dA.S%c3%81NCHEZ_MOTIVACI%c3%93N.Y.DESEMPE%c3%91O.LABORAL_pages_deleted.pdf)
- Ccallo Maquera, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del sector público*. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3278507>
- Chien, G., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). *El efecto de la motivación laboral en el desempeño laboral*. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15332845.2020.1763766>

- Comercio, E. (2020). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. Obtenido de [https://www.youtube.com/watch?v=irov3XU\\_g8I](https://www.youtube.com/watch?v=irov3XU_g8I)
- Delgado , M. E., & Sandoval, J. A. (2020). *La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de la Esperanza - Trujillo, 2020*. Trujillo - Perú: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63354/Delgado\\_HME-Sandoval\\_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63354/Delgado_HME-Sandoval_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Esan. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Figueroa, A. E. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020*. Lima - Perú: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas\\_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Gabini, S. (2019). Rendimiento laboral. Obtenido de <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/>
- Galván Bonilla, M. (2021). Motivación laboral. *Universidad Autónoma Del Estado de Hidalgo*. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- Hernández Juárez, J., & Morales Morales, J. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en la entidad pública del Estado de Sinaloa*. México: Revista Daena. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Herrera, Naranjo, Betancur , & Hurtado. (2017). *Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público de Medellín*. Obtenido de <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/109>
- Huerta, F. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal del sector público Provincial de Yungay, Ancash – 2016*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta\\_ff.pdf?s](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?s)
- Integra. (2020). *Integra*. Obtenido de <https://integra-soluciones.net/consejos-rrhh-teoria-de-la-fijacion-de-metas/>
- Kuswati, Y. (2020). *The effect of motivation on employee performance*. Indonesia. Obtenido de <http://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/928/1247>
- León, B. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del sector público Cajamarca, 2019*. Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23021/Le%20Alc%20a1ntara%20Bagner%20Rumeni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Livias Sanchez, E. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzman distribuciones SAC de la ciudad de Trujillo-2017*.

- Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11648/Livias%20Sanchez%20Emiliano%20Am%c3%a9rico.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Medina. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo Chimbote 2017*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Meza Gonzáles, F. (2017). DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda, N. (2019). Motivación laboral en entidades privadas y públicas de la ciudad de la Paz. 6-20.
- Montes, S. (2020). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. *La República*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Moreno Sevilla, H. (2017). *PROGRAMA DE MOTIVACIÓN BASADO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL - TRUJILLO*.
- ONU. (2022). Barómetro de la felicidad. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-felicidad>
- Orellana Nirian, P. (2022). Motivación laboral. *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Padovan, I. (2020). TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN. Obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)
- Pérez Porto , J., & Merino, M. (2014). Definición de rendimiento laboral. Obtenido de <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Perú, G. d. (2022). Ministerio de economía y finanzas. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com\\_seoglossary&view=glossary&catid=6&id=473&lang=es#:~:text=Constituye%20entidad%20p%C3%BAblica%20para%20efectos,creados%20o%20por%20crearse%3B%20las](https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_seoglossary&view=glossary&catid=6&id=473&lang=es#:~:text=Constituye%20entidad%20p%C3%BAblica%20para%20efectos,creados%20o%20por%20crearse%3B%20las)
- Prado Huamán, L. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de las entidades públicas de Junín 2019*. Huancayo. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV\\_FCE\\_308\\_TI\\_Prado\\_Huaman\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf)
- Queipo, B., & Useche, M. C. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

- República, L. (2022). AAR: “Sin buena calidad de gestión en el sector público, las cosas nunca van a salir adelante en el Perú”. *La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/politica/2022/09/22/aar-sin-buena-calidad-de-gestion-en-el-sector-publico-las-cosas-nunca-van-a-salir-adelante-en-el-peru-atmp/>
- Requejo Castañeda, L. (2018). *Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en el sector público de la Victoria, Periodo 2018*. 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)
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Performance Appraisal in the Public Administration of the Principality of Asturias: An Analysis of Psychometric Properties. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
- Salud, D. (2018). *De salud psicólogos*. Obtenido de <https://desaludpsicologos.es/problemas/problemas-de-rendimiento/problemas-de-rendimiento-laboral/>
- Sanchez Bazan, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Trujillo, 2020*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28380/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto Alvarez, J. (2014). Modelo de motivación. Obtenido de <https://prezi.com/l-fgxky0-u8d/john-w-atkinson-propone-en-su-teoria-que-las-personas-motiv/>
- Vásquez, M. (2018). *Motivación intrínseca y productividad laboral*. Guatelama. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>

## ANEXOS

- **ANEXO 01:**

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado trabajador:

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información relacionada al tema “La motivación y el rendimiento laboral en una entidad pública, Trujillo 2023” Por favor responder cada una de las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca.

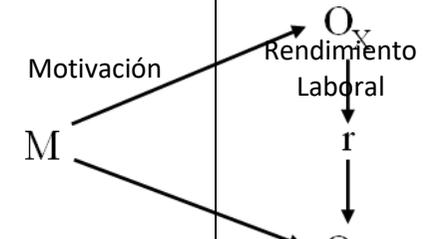
Considerando la alternativa que se ajuste a su opinión. El uso del presente cuestionario es para uso estrictamente académico. Los datos obtenidos se guardarán en el anonimato.

ITEMS	Alternativa de respuestas				
	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>					
1. ¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza?					
2. ¿Ha recibido usted en los dos últimos años algún reconocimiento (resoluciones, oficios, cartas y otros documentos de agradecimiento felicitación o ascenso) por parte de la institución?					
3. ¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?					
4. ¿Se siente comprometido con la institución a fin de que esta logre sus objetivos y planes propuestos?					
5. ¿Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo?					
6. ¿Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo?					

7. ¿El trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso?					
8. ¿La relación con su jefe inmediato y compañeros es agradable y permite una buena convivencia?					
9. ¿Usted en los últimos dos años ha recibido alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones?					
10. ¿Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite?					
<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO LABORAL</b>					
11. ¿Cuenta con el conocimiento necesario para el desarrollo de las funciones propias de su cargo?					
12. ¿Se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones?					
13. ¿Usted es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado?					
14. ¿Practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realiza la misma función?					
15. ¿Usted apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar?					
16. ¿Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución?					
17. ¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?					
18. ¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales asignados a su persona?					
19. ¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?					
20. ¿Cómo trabajador de una entidad pública trata con respeto al usuario?					

*Fuente:* Adaptado a la tesis de (Figuerola, 2021) titulada “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020. Lima – Perú

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: LA MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, TRUJILLO 2023					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA
<b>1. Problema General:</b>	<b>1. Objetivo General:</b>	<b>1. Hipótesis General:</b>	<b>V.1</b>	<b>V.2</b>	<b>1. Tipo (Enfoque) de Investigación</b> Cuantitativo  <b>2. Tipo: Nivel de Investigación o alcance del conocimiento</b> Correlacional
¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en una entidad pública, Trujillo 2023?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.</li> </ul>	Hi: La motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023. Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.			
<b>2. Problemas Específicos:</b>	<b>2. Objetivos Específicos</b>	<b>2. Hipótesis Específicas</b>	<b>Operacionalización y</b>		<b>3. Diseño de la</b>
<b>Problema Específico 1</b>	<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Hipótesis Específico 1</b>			

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023?</p>	<p>· Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de las tareas de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.</p>		<p><b>Investigación:</b> No experimental</p> <p><b>4 Marco Muestral:</b> Colaboradores de la entidad pública Trujillo, 2023.</p>
<p><b>Problema Específico 2</b></p>	<p><b>Objetivo Específico 2</b></p>	<p><b>Hipótesis Específico 2</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M: es la muestra de la población de la entidad pública.</li> <li>• Ox: es la observación o medición de la variable Motivación.</li> <li>• R: es el coeficiente de correlación entre las dos variables.</li> <li>• Oy: es la observación o medición de la variable Rendimiento Laboral.</li> </ul>	<p><b>5. Población:</b> Conformada por 49 colaboradores de la entidad pública, Trujillo, 2023.</p> <p><b>6. Muestra:</b> Población muestral, conformada por 49 colaboradores de la entidad pública, Trujillo, 2023.</p> <p><b>7. Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>8. Instrumentos:</b> Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento contextual de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023?</p>	<p>· Reconocer la relación entre la motivación y el rendimiento contextual de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento contextual de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.</p>		
<p><b>Problema Específico 3</b></p>	<p><b>Objetivo Específico 3</b></p>	<p><b>Hipótesis Específico 3</b></p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y conductas contraproducentes de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023?</p>	<p>· Reconocer la relación entre la motivación y conductas contraproducentes de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación laboral se relaciona significativamente con las conductas contraproducentes de los colaboradores de las entidades públicas Trujillo, 2023.</p>		

### ANEXO 3: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 7. *Operacionalización de la variable independiente: Motivación*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>MOTIVACIÓN</b>	El conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para	La motivación será medida por dos dimensiones: Extrínsecas e Intrínsecas a través de una encuesta tipo Likert.	Extrínseca	1. ¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza? <hr/> 2. ¿Ha recibido usted en los dos últimos años algún reconocimiento (resoluciones, oficios, cartas y otros documentos de agradecimiento felicitación o ascenso) por parte de la institución? <hr/> 3. ¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?	Ordinal

alcanzar una  
meta. ( Esteve &  
Schuster, 2019)

4. ¿Se siente comprometido con la  
institución a fin de que esta logre sus  
objetivos y planes propuestos?

5. ¿Cuándo sus compañeros de trabajo  
necesitan apoyo usted tiene el compromiso de  
hacerlo?

6. ¿Siente satisfacción consigo mismo  
cuando cumple las funciones propias de su  
cargo?

7. ¿El trabajo que realiza a diario lo hace  
sentir orgulloso?

Intrínseca

8. ¿La relación con su jefe inmediato y  
compañeros es agradable y permite una buena  
convivencia?

9. ¿Usted en los últimos dos años ha  
recibido alguna capacitación para mejorar el  
cumplimiento de sus funciones?

10. ¿Brinda tiempo extra para realizar sus  
funciones, aunque su jefe inmediato no lo  
solicite?

*Fuente:* Adaptado a la tesis de (Figuroa, 2021) titulada “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020. Lima-Perú”

*Elaboración:* Propia.



---

cumplimiento de  
las metas

16. ¿Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución?

17. ¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?

18. ¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales asignados a su persona?

Conductas  
contraproducentes

19. ¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?

20. ¿Como trabajador de una entidad pública trata con respeto al usuario?

---

*Fuente:* Adaptado a la tesis de (Figueroa, 2021) titulada “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020. Lima-Perú”

*Elaboración:* Propia.