

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Matara,
área Desarrollo Económico, 2022.

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Chavez Duran, Deini Karen

Asesor:

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código Orcid: 0000-0001-7194-2917

Cajamarca – Perú

2022

1. Palabras clave

| | |
|-------------------------|--|
| Tema | Motivación, desempeño laboral |
| Especialidad | Administración |
| Líneas de Investigación | Código OCDE Gestión del talento humano Relaciones laborales Ciencias sociales Economía y negocios Negocios y Management |

Keywords

| | |
|------------------------|---|
| Topic | Motivation, job performance |
| Specialty | Administration |
| Lines of investigation | OECD code Human talent management Labor Relations Social Sciences Economy and business Business and Management |

2. Título

Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Matara, área
Desarrollo Económico, 2022.

3. Resumen

El propósito de la presente investigación fue establecer cómo se enlaza la motivación y el desempeño laboral, en la Municipalidad distrital de Matara en el área de Desarrollo Económico, 2022

Metodología utilizada: tipo de estudio no experimental, diseño descriptivo, análisis transversal de correlación... La población estuvo compuesta de 16 trabajadores de la empresa en estudio, y la muestra poblacional fue de 16 trabajadores. Como técnica que se implemento fue la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario aplicado a los Empleados de la Municipalidad Distrital de Matara en el Área de Desarrollo Economico,2022.

A través del presente estudio, se confirmó que la motivación si se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022; de acuerdo al nivel de significación de 0.01, menor al 0.05 ($0.011 < 0.05$); por tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4. Abstract

The purpose of the present investigation was to determine how motivation and work performance are related, in the District Municipality of Matara in the area of Economic Development, 2022.

The methodology used was: Type of non-experimental research, descriptive design, cross-sectional correlational. The population was composed of 16 workers of the company under study, and the population sample was 16 workers. The technique used was the survey, the instrument used was the questionnaire applied to the workers of the District Municipality of Matara in the Area of Economic Development, 2022.

Through this study, it was shown that motivation is significantly related to the performance of the workers of the District Municipality of Matara, Economic Development area, 2022; according to the significance level of 0.01, less than 0.05 ($0.011 < 0.05$); therefore, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

INDICE

| | | |
|------|---|-------------------------------------|
| 5. | Introducción | 1 |
| 5.1. | Antecedentes y fundamentación científica | 1 |
| 5.2. | Justificación de la investigación | 16 |
| 5.3. | Problema..... | 17 |
| 5.4. | Conceptualización y operacionalización de las variables | Error! Bookmark not defined. |
| 5.5. | Hipótesis | 22 |
| 5.6. | Objetivos..... | 22 |
| 6. | METODOLOGÍA..... | 23 |
| 6.1. | Tipo y diseño de investigación | 23 |
| 6.2. | Procesamiento y análisis de la información..... | 24 |
| 7. | Resultados | 25 |
| 7.1. | Descripción de los resultados..... | 25 |
| 8. | Análisis y discusión | 41 |
| 9. | Conclusiones y recomendaciones | 46 |
| 9.1. | Conclusiones | 46 |
| 9.2. | Recomendaciones..... | 46 |
| 10. | Agradecimiento..... | Error! Bookmark not defined. |
| 11. | Referencias Bibliográficas: | 48 |
| 12. | ANEXOS Y APÉNDICES..... | 57 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-------------------------------------|
| Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables..... | 21 |
| Tabla 2: Caracterización de la muestra según sexo | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 3: Caracterización de la muestra según edad | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 4: Caracterización de la muestra según estado civil | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 5: Caracterización de la muestra según años de servicio en la empresa ... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 6: Nivel de motivación laboral..... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 7: Dimensión de Incentivos..... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 8: Dimensión de Dirección..... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 9: Dimensión de Persistencia | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 10: Nivel desempeño laboral..... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 11: Dimensión de Capacitación | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 12: Dimensión de Evaluación y desempeño | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 13: Dimensión de Remuneración..... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 14: Tabla de contingencia entre el nivel de motivación y el nivel de desempeño | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 15: Prueba del Chi - cuadrado..... | 29 |
| Tabla 16: Tau-b de Kendall entre motivación y desempeño | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 17: Tau-b de Kendall entre dimensión incentivo y desempeño | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 18: Tau-b de Kendall entre dimensión dirección y desempeño | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 19: Tau-b de Kendall entre dimensión persistencia y desempeño | Error! Bookmark not defined. |
| Tabla 20: Contrastación de hipótesis | Error! Bookmark not defined. |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| FIGURA 1: Dimension Motivacion y desempeño laboral | 30 |
| FIGURA 2: Dimension Incentivos y desempeño laboral | 32 |
| FIGURA 3: Dimension direccion y desempeño laboral | 33 |
| FIGURA 4: Dimension persistencia y desempeño laboral..... | 36 |

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Según Calderón (2017), en su tesis Concluyó Lo cual determina La relación entre motivación y satisfacción laboral en Lapas Joe Banana, “En porcentaje, el nivel de motivación es superior al nivel de satisfacción debido a factores de idioma, variables de motivación y variables de satisfacción en el trabajo. Está asociado a factores internos (motivacionales factores), la necesidad de seguimiento, la necesidad de comunicación), y se superpone a factores externos (factores de salud o de mantenimiento). necesidades energéticas), economía salarial, seguridad y estabilidad.).

Según Carranza (2018). Dado que la organización tiene motivaciones aceptables y existen problemas menores con los cinco indicadores de las variables investigadas, esto conduce a una buena motivación, una satisfacción óptima y existente entre estas dos variables. Se muestra la correlación de.

Este estudio es relevante para la motivación laboral porque muestra que los empleados no son valorados y no están dispuestos a realizar la tarea propuesta. También implementamos planes de acción con estrategias que tienen un impacto positivo en nuestros empleados.

De igual manera Rojas (2018), en su tesis determinó que el desempeño laboral mejoraba con la capacitación porque se lograban mejores resultados a través de la capacitación técnica, Con nuevos entendimientos para entregar nuevos y mejores productos para alcanzar las metas de la organización, resulta que los elementos de capacitación no satisfacen las necesidades de la empresa. Como resultado, no se obtuvieron nuevos resultados positivos para la organización en términos de aprendizaje y desempeño.

Según Zans (2017) en su estudio Concluyo que la motivación influye en el papel de una carrera. A través de la escala de Likert, los participantes están decididos a trabajar bien cuando reciben alguna motivación de su jefe.

Según Calderón (2021) en su tesis concluye cuando el nivel de motivación de los colaboradores en un comisariato del Cantón Bolívar, incrementa también aumenta el nivel de desempeño laboral, cuando reduce disminuye el nivel de desempeño laboral.

Así mismo, Mariño (2018) determinó que la formación actual en materia de gestión del talento humano, resultado de la variable independiente referente a la formación por competencias, identificada con la asociación tiene una tasa del 8,2%; guía al logro y liderazgo 10,2%; comunicación y pensamiento analítico 8.2% y desarrollo humano 16.3% basado en el logro de metas y objetivos trazados.

Así mismo, Zanabria (2018). En su investigación concluye como Hallazgos Estadísticas que relacionan las variables motivacionales con la productividad laboral y sus factores externos e internos.

De igual manera Chico (2018), en su tesis concluyo que la motivación laboral no influye el desempeño de los colaboradores en el canal de servicios y la promoción del sector servicios por parte de una entidad financiera en Lima no se ha visto afectado por la falta de liderazgo y falta de desarrollo profesional, lo que hace que los colaboradores no vean espacio de crecimiento en su labor. Center, que incide en Reducción de la productividad de los empleados y mejora de los servicios en las instituciones financieras de Lima en el área de canales de atención

Así mismo, Gallardo (2017). En su tesis tuvo como resultado que la motivación laboral influye en el desempeño docente del Colegio La Divina Providencia, lo cual es la base de los principios rectores del programa para motivar a los docentes y mejorar el clima laboral. Los factores motivacionales también tuvieron un efecto mayor que los factores de higiene entre los docentes. Institución Educativa La Divina Providencia

Según Huerta, Ching Campos, & Antaurco. (2017), en su tesis concluyó que Cuanto mayor sea su satisfacción, mejor será su capacidad para realizar su trabajo. Esto demuestra que los trabajadores trabajan con mayores rendimientos, lo que mejora su rendimiento si están contentos con su trabajo. Según nuestra investigación, PERU S.A.C., colaboradora de la organización LSAENTERPRISES, se encuentra parcialmente satisfecha con sus responsabilidades. LSAENTERPRISE SPERÚS.A.C. En su mayoría insatisfechos con la falta de incentivos de los empleados de la empresa, motivación (no pagar a tiempo, aumentar las horas de trabajo, falta de respeto de los superiores a los subordinados), estos factores determinan la calidad del trabajo que deben hacer los trabajadores.

Según Arango (2018) en su trabajo de investigación, La conciencia establece que los trabajadores de Mi banco de la Agencia Lima Este Lima 2018 tendrán un impacto positivo en su capacidad para realizar su trabajo, lo que significa que el reconocimiento afectará la capacidad de los trabajadores de Mi banco de la Agencia Lima Este para realizar su trabajo. Los resultados de Chi-cuadrado X2 aceptan la primera hipótesis alternativa queda aceptada (Tabla N° 23).

Según Cabellos y León (2018) En su tesis concluyó: Por tanto, se acepta la hipótesis propuesta en el siguiente sentido: La motivación tiene un impacto significativo en el desempeño de la consultora empresarial Mi Banco, Agencia Virú 2017. Según un estudio de Cabellos, argumento que existe una correspondencia entre las motivaciones. Y el papel profesional de un consultor de empresa. Entre las instituciones financieras encuestadas, podemos coincidir en que, a mayor motivación comercial, mayor productividad.

Según Sánchez (2020) en su trabajo de investigación La motivación ha demostrado tener una relación directa y significativa con la productividad laboral de los trabajadores de ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo en el año 2020. Al comparar las hipótesis de RoSpearman se obtuvo un nivel de significancia. Equivalente a 0000 ($\alpha < 0.05$). La motivación concluye que está directa y

significativamente relacionado con el índice de trabajo entre los empleados de Trujillo 2020 ETRAL SAC.

Según Chinguel (2020) Finalmente, la conclusión aceptó la hipótesis El nivel de significancia de 0.000 fue menor a 0.05, y se aceptó la hipótesis propuesta por los investigadores, por lo que se estableció la relación entre las variables. Además, el nivel de relación es 0.782. En otras palabras, aumentar la motivación laboral aumenta la productividad laboral.

Según Quispe (2018) en su trabajo de investigación finalmente concluye que, En base a los resultados presentados, se han desarrollado recomendaciones con el objetivo de mejorar la motivación laboral, ya que es un factor clave para lograr el nivel adecuado de desempeño de nuestros empleados, generando así mayores beneficios para la empresa y para nuestros clientes.

De igual manera Navarro (2017) Concluyo que, en su investigación de Navarro, podemos decir que existe una constante concordancia entre la motivación voluble y el compromiso con el trabajo, ya sea que el trabajador sea motivado por la empresa de una forma diferente. En algún momento, su rendimiento aumentará naturalmente.

Según Zamora (2021) Como resultado, existe una alta relación directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r = 0,62 > 0,50$), destacando una relación directa significativa con las dimensiones del desempeño. En la tarea ($r = 0,60 > 0,50$) y el desempeño en contexto ($r = 0,56 > 0,50$), también se encontró que una relación ligeramente inconsistente con la dimensión vi-acción es contraproducente ($r = -0,27 > 0,10$) entre los trabajadores de la ciudad de Hualgayoc, 2021.

Según Tirado (2018) En su tesis concluyó que la motivación incidía positiva y significativamente en la productividad de los trabajadores de las empresas constructoras de Cajabamba.. La constructora cuenta con 843 trabajadores. El coeficiente r de Pearson muestra un valor de 0.943, con lo cual se concluye que la

motivación tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil en Cajabamba.

Así mismo, (Torres 2020) En su tesis concluyo que. Los resultados muestran que la relación entre empoderamiento y productividad laboral tiene un coeficiente de correlación de Pearson de 0,620 (valor positivo directo medio). Esto significa que cuanto más probable sea una empresa para sus empleados, mayor será su productividad laboral. Finalmente, concluimos que el empoderamiento es una herramienta básica para lograr resultados extraordinarios. Palabras clave: responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, eficiencia laboral, Ambiente laboral.

Según (Álvarez, 2019) En su tesis titulada "Universidad Nacional de Kahamalka, Motivación Gerencial y Satisfacción Laboral en el Sector Económico de 2018", concluye que existe una relación importante.

Fundamentación Científica

Concepto de motivación.

Herrera (2020) La motivación es uno de los aspectos psicológicos más relevantes del desarrollo humano. No se describe como una característica única, sino como resultado de la interacción humana con la situación. Por lo que varía de persona a persona y, a veces, puede cambiar dentro de una misma persona. Y diferentes posiciones. Chiavenato (2017), define a la motivación como aquello que impulsa y determina el comportamiento de una persona, la manera de actuar, o una forma de comportamiento. (pág.41).

Coulter & Robbins (citados en Arango,2018). La motivación de los empleados está influenciada por ciertas características que ocurren en el lugar de trabajo. Por ejemplo, un sistema de dinámicas de grupo únicas y programas de bonificación para los empleados.

Perret (2016) Se define como la capacidad de invertir los escasos recursos disponibles, para alcanzar una meta, ya sea con el paso del tiempo, traerá buenos resultados y beneficios a los que aspira una persona. (pag.16).

Importancia de la motivación

Actualmente son mínimas las organizaciones que se preocupan en colaboradores se encuentren motivados, ya que muchas veces es visto como un gasto siendo en si una inversión en el que se beneficiara la empresa, por ello existe una alta rotación de personal y solamente unas cuantas permanecen en sus puestos, es decir aquellos que se sienten motivados.

Las empresas están enfocadas en los resultados y mas no en la forma de cómo se realizan estos, descuidando muchas veces el sentir de los trabajadores, realiza sus actividades de manera efectiva, si las condiciones que ofrece la empresa son adecuadas, etc. Por consiguiente, las empresas deben realizar una educada gestión del talento humano para obtener mejores resultados.

El factor más relevante de la motivación laboral

Lagos (2016), los factores más relevantes son los siguientes:

Formación: Programa de formación interno y grupo de trabajo dentro de la organización.

Capacitación de las relaciones con sus jefaturas: Deben llevarse de la manera más efectiva, promoviendo la comunicación efectiva, dejar expresar a los colaboradores sus inquietudes, sugerencias que contribuyan para la consecución de objetivos organizacionales.

Situaciones donde se podría conseguir ascenso y promoción: Para los colaboradores es vital lograr sus objetivos y planes proyectados dentro de la empresa, que se desarrolle un método de línea de carrera que los ayude a mejorar y elevar su nivel personal y profesional dentro de la empresa.

Desafíos profesionales donde los retos profesionales empujan a generar ideas nuevas en las entidades, que el colaborador pueda crecer en su puesto de trabajo y el desarrollo de sus actividades sea dinámico.

Ambiente laboral: Asegurar un ambiente llamativo, que asegure que el colaborador pueda realizar sus actividades con facilidades para su desarrollo y seguridad en un ambiente laboral, es muy importante para los colaboradores. Así también la obtención de nuevos conocimientos profesionales.

Premiación por el cumplimiento de objetivos: Donde colaboradores buscarán ser valorados y premiados cuando realizan sus actividades y muestran resultados óptimos, buscando siempre mejorar y superarse así mismo por lo tanto deben ser estimulados para obtener mejores resultados.

Equilibrio entre la vida en familia y de trabajo: Lograr una buena relación entre el trabajo y la vida cotidiana lo que contribuirá a un nivel adecuado de productividad, mejorar indicadores, rendimiento y compromiso de los empleados.

Garantías personales: Remuneraciones, sitios para el cuidado de los niños, bonos para supermercados, tickets para transportes, etc.

Sinergias: La combinación de las fuerzas, aumenta el logro de objetivos y la responsabilidad reflejada en resultados.

Dimensiones en la Motivación

Incentivos

Figuroa y Ramírez (2004) afirman Ese incentivo está contenido en varias teorías de la motivación de los empleados. Los incentivos se utilizan para motivar a los empleados, los incentivos son beneficiosos y satisfacen las necesidades de los trabajadores. Los empleados se motivan si el incentivo ofrecido satisface la necesidad y surge otra jerarquía superior. De esta manera, los incentivos serán muy útiles para motivar a los empleados, pero solo cuando se utilicen de manera efectiva.

Dirección

Es la disposición de esfuerzo para lograr un fin determinado. Esto incluye elegir las actividades en las que el individuo centrará sus esfuerzos para lograr este objetivo. Esta es la función de la gerencia que interpreta las metas y los planes para alcanzarlas, y guía y dirige a las personas hacia ellas. Es un proceso mediante el cual los gerentes buscan influir en sus subordinados para lograr objetivos a través de la comunicación. Tenacidad

Permite a la persona superar las dificultades que encuentra en el camino hacia el logro de la meta. El desarrollo del tema de la persistencia se ha abordado tanto desde la psicología de la personalidad como desde la teoría de la motivación. El objetivo de los incentivos

Myers (2004) señala que el diseño de sistemas de incentivos debe comenzar con una lista de metas y objetivos. Objetivos del sistema de incentivos como: (Reducir costos, aumentar la productividad, aumentar ganancias, empleados altamente motivados, relaciones aceptables entre colaboradores y jefes, mejor servicio al cliente, reducir la necesidad de supervisión, etc.)

Tipos de incentivos:

Incentivos Económicos

Dessler (2009), Sostiene que se trata de bonos económicos que se pagan a los trabajadores cuya producción supera los estándares preestablecidos. A fines del siglo XIX, Frederick Taylor popularizó el uso de incentivos económicos. En ese momento, se incluyeron sistemas de subcontratación que eran rudimentarios, pero generalmente ineficaces, los trabajadores eran compensados por cada trabajo que producían de acuerdo con cuotas establecidas informalmente, que los trabajadores producían lo suficiente para ganarse la vida.

García (2007), muestra El sistema de compensación o sistema de incentivos económicos y de pago es la estrategia más utilizada por las empresas como principal incentivo y recompensa por las aportaciones de sus empleados. Para crear un sistema de compensación, salario, bonificación y otros beneficios, los criterios utilizados pueden ser la ubicación de una persona, los datos de contacto o el desempeño. Bono de incentivo: Está destinado a incentivos económicos directos. Esto puede incluir vacaciones, aumentos de licencia, pensiones completas, obsequios y más. Esto puede hacerse inmediatamente, al final del año, o posponerse hasta la jubilación.

según establezca la ley y la empresa.

Comisiones: Se relaciona principalmente con posiciones orientadas a la venta, el vendedor obtiene un porcentaje de la venta y la empresa que hace este tipo de oferta garantiza de alguna manera el buen desempeño del vendedor

Incrementos por méritos: Constituye un incremento en el nivel de remuneración que se entrega a cada persona de acuerdo a la evaluación del desempeño de las actividades realizadas en la organización. Por lo general, estos aumentos son determinados por el superior inmediato del empleado en coordinación con otros superiores. Aunque el aumento en el rendimiento fomenta un rendimiento superior al promedio.

Bonos de producción: Estos son incentivos junto con un salario fijo pagado a los empleados con el fin de elevar el nivel de producción en beneficio de la empresa.

Seguros: Estas disposiciones son efectivas tanto cuando el trabajador trabaja felizmente como cuando es trabajador por cuenta ajena; Estos incluyen: seguro de vida, seguro de salud personal y/o familiar, seguro de responsabilidad civil y cobertura total.

Incentivos individuales y de grupo: El individuo paga al trabajador de acuerdo con su esfuerzo individual, mientras que el colectivo paga a todos los miembros del equipo de acuerdo con las normas adoptadas por la empresa.

Incentivos no económicos

Chiavenato (2002), da a conocer que los incentivos no económicos son un reconocimiento al esfuerzo de elogio más allá de lo obligatorio, estos reconocimientos pueden ser: (seguro de vida colectivo, conducción o transporte de casa al trabajo y viceversa, calendario migratorio portátil para oficinistas, clubes o grupos sindicales, etc.).

Stevenson (2000), Comentó que hay otros reconocimientos no monetarios que suelen darse en las empresas y que tienen un efecto motivador en los empleados. Se refiere a los siguientes como motivadores no monetarios: (felicitaciones, horarios flexibles, sentirse parte de un equipo, aportar una idea. oportunidades de aprendizaje, oportunidades para realizar investigaciones o trabajos, etc.)

Línea de carrera y trabajo estable: Con una idea de línea de carrera plasmada Tienen una mayor probabilidad de estar satisfechos mientras avanzan en la carrera profesional. A nivel organizacional, todo esto reduce los costos de rotación de empleados. Actividades recreativas: distraen y vinculan a los compañeros de trabajo y ayudan a crear un ambiente de trabajo apropiado.

Tipos de motivación

Motivación intrínseca

Según (Ching, 2021) La motivación intrínseca es lo que nos impulsa a hacer las cosas simplemente por gustarnos, lo cual se manifiesta dentro de cada individuo, basado en el autocontrol, la competencia, la satisfacción y la alegría.

Así, (Pereira, 2020) afirma: “La dinámica fundamental es la asunción del problema como un desafío personal, es decir, enfrentar una situación sin esperanza ni deseo de recompensa. Esta dinámica está relacionada con los aspectos más profundos del autodesarrollo y el conocimiento.

Gan y Triginé (2013) Creen Sus motivos esenciales de trabajo son el resultado de muchos factores, tanto colectivos como personales, internos y externos, entre ellos: la actitud del individuo hacia el entorno de trabajo. Los estilos de comunicación y las relaciones entre líderes, supervisores y gerentes, así como la comunicación interna, son efectivos cuando el método de comunicación es estable y regular, y las reglas se expresan con confianza. La dirección correcta no se da simplemente por muchas razones y promociones. También, cómo apoyar y resolver problemas y conflictos. Entendemos la discapacidad como una oportunidad de crecimiento profesional y de realización de tareas a través del sentido de pertenencia, que es un factor fundamental.

Logros

McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (2003) Establece que “Una motivación adquirida a través de la interacción social motiva a una persona a promover sus esfuerzos y acciones, en la búsqueda incesante de un desempeño exitoso que cumpla o supere los estándares excelentes”.

Reconocimiento laboral

Es importante expresar nuestro agradecimiento al trabajador y felicitarlo por el buen trabajo que ha realizado y si lo ha hecho bien. La apreciación puede ser tan simple como unas pocas palabras de agradecimiento, un correo electrónico de felicitación, una carta, un informe positivo a su supervisor inmediato o una promoción. Los empleados también pueden ser reconocidos en forma de cestas de regalo.

Cargo en el trabajo:

Chiavenato (1999), Esta función está especificada en el presupuesto, el cual incluye un conjunto de deberes, facultades y responsabilidades que el colaborador debe desempeñar durante la jornada mínima de trabajo exigida por la ley. pág. 54

Motivación extrínseca

Torre (2016), manifiesta que son elementos A partir de una persona, creada por su buen desempeño en el trabajo, la empresa lo recompensará con ventajas y beneficios adicionales.

Desi & Ryan (2016), Las motivaciones extrínsecas contribuyen al entorno en una entidad, como promociones, incentivos y beneficios complementarios. La motivación extrínseca incluye factores externos, como el apoyo y los beneficios adicionales. Esto permitirá a los empleados desempeñar mejor sus funciones profesionales.

Condiciones reales de trabajo: (Chiavenato 1999), las condiciones de desarrollo laboral son aquellas en las que los colaboradores brindarán el mejor servicio y producirán los mejores productos, se diferenciarán de la competencia y crearán las facilidades necesarias para llevar un negocio saludable, por lo que los empleados permanecerán en la compañía. s. 32

Salario y beneficios

Salario: Urquijo (2008) salario medio

todo salario percibido por una persona por un servicio prestado por su trabajo, o por otra persona, o por la producción o prestación de un servicio. pág. 30

Beneficios: Fernández, (2015), manifiesta que: En comparación con el pago de comisiones, las sociedades de beneficio, como una forma de compensación, involucran a los empleados participando o recibiendo todo o parte de la compensación, menos el beneficio general de la empresa, no el beneficio de la empresa. determinada transacción o negociación.pág. 50 Estabilidad laboral:

Rosales (2008), agrega Que esta estabilidad constituye un engaño, que lleva a un arreglo razonable. Por tanto, desde esta perspectiva, se refiere al derecho a seguir trabajando, lo que explica la idea de que existe una autoridad sobre una parte de

los colaboradores que no es despedida, ya que la ley protege el derecho al trabajo. sus operaciones. en la organización. pág. 96

Afiliación: Son cosas que están relacionadas con las relaciones, es decir, con las relaciones afectivas y sociales. Las personas se esfuerzan por integrarse en la sociedad, mantener buenas relaciones con los compañeros de su entorno y sentirse parte de un grupo.

Estímulos: Básica (2005), Señalar que existen incentivos basados en disparadores y deben ser aplicados periódicamente en toda empresa, por su efecto motivador en los colaboradores. Pueden ser estimulados por: Elogios, reconocimiento público, reconocimiento profesional, certificados, premio de asociaciones, mención en publicaciones, celebraciones, reuniones, fiestas, almuerzos, etc.

Desempeño laboral

Stephen & Timothy (2017) Definiendo desempeño laboral Como cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que contribuyen al desempeño de tareas y la producción de bienes o servicios.

El desempeño laboral Robbins & Coulter (2016) es un proceso para determinar el éxito de una empresa o trabajador en el logro de sus actividades y objetivos comerciales.

Gill (2020) dice que son las habilidades y destrezas que sirven al adecuado desarrollo de las actividades encomendadas en la empresa, en las que se agrupan aportes y logros como factores de apoyo al comportamiento personal.

Rojas (2018) El desempeño laboral es cómo los trabajadores realizan sus funciones. Tener como fuente el apoyo que se recibe en el lugar de trabajo permite que crezca el éxito de la organización y es mucho mejor cuando los empleados son vistos como los determinantes de la excelencia, la formación, la tutoría y la misión de tutoría.

Guartan (2019) describe al esfuerzo que hacen los empleados en su centro de labores o donde se encuentra y no solo se vincula a lo que sabe hacer, sino a todo

que pueda dar valor a una actividad para lograr las proyecciones y objetivos tanto del trabajador como de la empresa.

Importancia del desempeño

Amoros (citado en Arango, 2018), Determine si es importante volver a capacitar, identifique las brechas en el plan de acción y, por lo tanto, ayude a monitorear los problemas individuales que existen y que afectan el desempeño de los empleados. El desempeño nos permite conocer y apreciar la contribución del empleado y podemos comprobar su impacto en los resultados de la empresa, lo cual es muy importante porque ayuda a saber cómo se está desempeñando el empleado en su puesto. Además, permite el análisis de factores que favorecen o dificultan su normal funcionamiento.

Dimensiones del desempeño laboral

Capacitación

Chiavenato, (2011), La capacitación es un proceso educativo sistemático y estructurado a corto plazo mediante el cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias a través de objetivos específicos y respaldan la transferencia de conocimientos específicos del trabajo para ayudar a los empleados a alcanzar los objetivos comerciales, brindándoles la oportunidad de adquirir conocimiento, práctica y el comportamiento requerido por la organización.

Doran (2015) señala que una forma de motivar a los empleados y mejorar sus conocimientos, habilidades y capacidades es a través de la capacitación, la cual aumenta la eficiencia en el desempeño de las tareas.

Evaluación y desempeño

Pedraza, (2018), existen diversas maneras de evaluar el desempeño laboral de una organización que incluyen áreas implicadas, destacando:

Productividad y calidad del trabajo: Es un factor clave, por cuanto, se refiere a la cantidad de actividades desarrolladas durante la elaboración de acciones en la entidad. Por ello, es importante que la organización cuente con una plantilla productiva, así como incentivar el trabajo desarrollado por sus colaboradores, facilitando las herramientas necesarias para conseguir el cumplimiento de objetivos establecidos.

Eficiencia: Constituye el efecto de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo. Asimismo, un trabajador con eficiencia es quien que elabora sus funciones en menor tiempo y con resultados favorables. Para ello, es importante facilitar a los trabajadores los procedimientos y recursos necesarios que serán un requisito importante para aumentar la eficiencia en la organización.

Formación adquirida: El siguiente factor a ser evaluado es la formación, el cual tiene un papel indispensable que se involucra en el crecimiento organizacional. Un colaborador formado se encuentra debidamente preparado para ayudar a la empresa donde trabaja con la finalidad de alcanzar los propósitos. Por tanto, lo que una empresa invierta en la capacitación de los trabajadores supone el gasto como beneficio para la misma empresa. Entonces, la formación involucra las siguientes actividades: Eventos, convenciones, seminarios, cursos profesionales, que son posibles actividades para fomentar la formación de los trabajadores son enormes. Y deben ser empleadas por las entidades para hacer crecer y desarrollar a las empresas.

Objetivos conseguidos: Para la valoración del desarrollo, también es necesario tener en cuenta los objetivos alcanzados. Para el buen rendimiento de los colaboradores es indispensable que estos conozcan cuales son los propósitos.

Remuneración

Chiavenato (2007), El concepto de remuneración es: “La recompensa que recibe una persona a cambio del desempeño de sus funciones empresa” (p. 283).

La remuneración es el pago que reciben los colaboradores a cambio de su trabajo. Las empresas estadounidenses difieren en gran medida en la forma en que enumeran a sus colaboradores (capítulos 10, 11, 12).

5.2. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Realizar El propósito del estudio es brindar conocimiento ya que vemos cómo la motivación afecta el desarrollo de las actividades laborales de los empleados en el distrito de Matara, 2022. El estudio tiene como objetivo apoyar las teorías de la motivación y el desempeño en el trabajo para tener en cuenta las necesidades de capacitación de los individuos para ellos. El potencial completo y los impactos mejorados de su desempeño en el lugar de trabajo.

Justificación práctica.

Esta investigación se orientó a evaluar las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral, de la forma como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Esto permitió diseñar mejoras al interior de la entidad así incrementar el desempeño laboral, y también ver la relación de la, motivación con cumplimiento de actividades en el trabajo de colaboradores para realizar acciones en mejora de estas dimensiones dentro de la empresa.

Justificación metodológica

La encuesta actual se realizó a través de un cuestionario sobre los impulsores del cambio y el desempeño laboral, y las mismas cosas se trataron en SPSS, versión 25 Microsoft Excel. La investigación será confidencial pues el tema que se trata es vital para el colaborador como también para la compañía.

Justificación Social

Esta investigación aportó en el ámbito laboral, con resultados que se obtendrá de mi investigación que ayudaran a las entidades a generar una mejor motivación y de

esa forma permitirá a los empleados a mejora en su desarrollo de actividades laborales, así se obtendrán mejores resultados en sus organizaciones.

5.3. Problema

¿Cuál es el nivel de influencia de la motivación, en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital Matara área Desarrollo Economico,2022?

5.4. Conceptualización y manipulación de variables Definición conceptual de motivación

Gareth R Jones, Jennifer M. George (2019) define la motivación como la fuerza psicológica que determina la dirección del comportamiento de una persona, como el nivel de esfuerzo y perseverancia frente a los obstáculos.

Robbins y a. Judge, (2017), define la motivación como los procesos que afectan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para alcanzar una meta.

Chiavenato (2018) esboza cómo los impulsos de un individuo hacen que una persona actúe de cierta manera o la lleven, al menos, en una dirección particular.

Lourdes Münch (2018) define la motivación en los términos más simples como movimiento, liderazgo, liderazgo y actuación.

Newstrom (2011) afirma que la motivación es el conjunto de fuerzas internas y externas que motivan a un empleado a elegir un curso de acción actuar de determinada manera. Es un entretejido complejo de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y los empleados están orientados psicológica y conductualmente.

Definición Operacional de la Motivación

La motivación es importante para todas las empresas, ya que es el motivo que impulsa a las personas a emprender acciones para lograr metas u objetivos en esa organización. También es la fuerza interior que cambia cada momento de la vida. La motivación se trabajará con las dimensiones incentivos, dirección y valor.

Definición conceptual de las dimensiones motivación

Incentivos:

Town et al. (2004) precisa que los premios van a variar, dependiendo del comportamiento del empleado y su eficiencia en el puesto, y estos no solo necesitan dinero para motivarse, si de no también diferentes formas de reconocimientos.

Adam Smith (1776) profundizó los incentivos como salarios del trabajador depende del contrato como se celebre entre estas dos partes, cuyos intereses de ningún modo son idénticos. el trabajador desea recibir cuanto más sea posible y los patrones dar cuanto menos sea posible. El hombre debe vivir de su trabajo, y su salario debe ser al menos suficiente para mantenerlo.

Gorbaneff (2009) define a los incentivos El monto total de la compensación, incluidos los aspectos financieros y no financieros, que es apropiado para medir el desempeño del trabajo o el cumplimiento de ciertas normas de comportamiento. Pag73.

Dirección:

Fayol define la dirección como la Se forma la capacidad de realizar un grupo social. Entre las funciones propias del directorio se encuentra que el presidente obtenga los mejores resultados posibles de los elementos que integran la unidad de negocios y su interés en la empresa.

Burt K. Scanlan debe coordinar los esfuerzos colectivos de los trabajadores para lograr el objetivo de la organización.

Koontz y O. Donnell adoptaron el término gestión, definiéndolo como la función ejecutiva de dirigir y supervisar a los empleados.

.

Persistencia:

Vollmeyer y Rheinberg (2000) la persistencia actúa como un mediador entre la motivación y el aprendizaje.

Rodríguez (2021) define como un valor de gran importancia para llegar a un objetivo o una meta propuesta.

Definición conceptual de Desempeño Laboral

chivenato (2009). El desempeño laboral es el comportamiento de los empleados que buscan lograr una meta. específicas con el fin de alcanzar las metas a través de estrategias establecidas, logrando así la eficacia de las habilidades de cada trabajador.

Abaza (2018). Hoy en día, las empresas más exitosas del mundo son aquellas que invierten mucho tiempo y recursos en mantener un buen desempeño en el trabajo, donde a través de una buena organización la innovación y la productividad pueden prosperar en toda empresa.

Rojas. (2018) El desempeño laboral es cómo cada trabajador realiza su tarea o trabajo. Tomar como fuente la motivación, permitiendo que florezca la realidad de

la organización y su éxito, sobre todo porque el capital humano es la clave de la excelencia, la formación, el rumbo y la dirección de las tareas.

Definición operacional del desempeño laboral

El desempeño laboral es La calidad del servicio o trabajo realizado por los empleados en la organización. y se trabajará con las dimensiones capacitación, valoración del desarrollo de actividades y remuneración.

Definición conceptual de los parámetros de productividad laboral

Dimensión capacitación

Martha Alles (2004) Es la sucesión de transferencia de conocimientos y habilidades, proceso que debe ser organizado, planificado y evaluado. El Programa de capacitación de Gary (2006) tiene como objetivo proporcionar a los trabajadores nuevos o existentes las habilidades necesarias para hacer su trabajo. La formación de Chiavenato (2001) es un proceso educativo de corta duración mediante el cual las personas reciben conocimientos y desarrollan habilidades y competencias.

Dimensión evaluación del desempeño

Alles (2000) define a La evaluación del desempeño como una herramienta de gestión de recursos humanos para administrar, dirigir y controlar a los trabajadores, así como para recopilar información sobre los resultados de su desempeño.

Dimensión remuneración

Gómez (2010) la remuneración es la compensación económica que reciben los trabajadores por los servicios prestados a una determinada empresa. También constituye la remuneración de cualquier clase que perciba el trabajador por el desempeño de las funciones que le asigne la empresa.

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | DIMENSIONES | ITEMS |
|--------------------------|---|--|------------------------|------------------------------|--------------|
| Motivación | Chiavenato (2018) Determinar cómo los motivos de una persona hacen que una persona actúe de una manera particular o la lleven, al menos, en una dirección particular. | La motivación es importante para todas las empresas porque es la fuerza impulsora que impulsa a las personas a actuar para lograr sus metas u objetivos dentro de la organización. | Incentivos | Incremento por merito | 1 |
| | | | | Bono producción | 2 |
| | | | Dirección | Comunicación | 3 |
| | | | | Liderazgo | 4 |
| | | | Persistencia | Perseguir objetivos | 5 |
| | | | | Logros | 6 |
| Desempeño laboral | Chiavenato (2009). Es el proceso de transferencia de conocimientos y habilidades. específicas con el fin de alcanzar dichas metas a través de las estrategias establecidas, y así lograr el desempeño de las competencias de cada trabajador. | El desempeño laboral es la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. | Capacitación | Productividad | 7 |
| | | | | Metas y resultados | 8 |
| | | | Evaluación y Desempeño | Calidad del servicio | 9 |
| | | | | Eficiencia | 10,11 |
| | | | Remuneración | Aumento salarial | 12 |
| | | | | Programas de reconocimientos | 13 |

5.5. Hipótesis

H1: La motivación afecta dramáticamente la productividad de los empleados de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Economico,2022.

H0: La motivación no influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Economico,2022.

5.6.Objetivos

Objetivo General

Determinación del grado de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados en la Ciudad de Desarrollo Económico en la municipalidad provincial de Matara 2022

Objetivos específicos

- 1) Describir el nivel de motivación de los trabajadores en la Zona de Desarrollo Económico Municipal del Condado de Matara, 2022.
- 2) Determinar el nivel de desempeño laboral de los empleados en la Zona de Desarrollo Económico Municipal del Condado de Matara, 2022.
- 3) Análisis de la relación entre incentivos y desempeño laboral de los trabajadores de la zona de desarrollo económico de la ciudad de Matara, 2022.
- 4) Examen de la relación entre gestión y desempeño laboral de los trabajadores de la zona de desarrollo económico del municipio de la provincia de Matara , 2022.
- 5) Consolidar la relación entre la perseverancia y el desempeño de los trabajadores de la zona de desarrollo económico de la ciudad de Matara, 2022.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

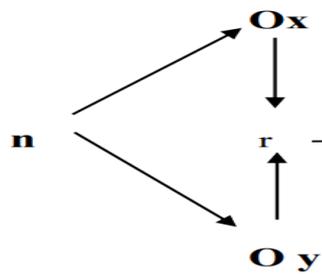
Tipo de investigación

En cuanto al conflicto planteado y las metas formuladas, no es empírico, ya que se observa y describe el comportamiento de las variables sin afectarlas.

Diseño De la investigación

El diseño utilizado en este estudio es: descriptivo, correlativo, seccional. Correlación, porque se ha establecido una asociación o relación entre las variables; Y de forma horizontal, ya que los datos se recogen en un momento dado, sin cambiar sus condiciones actuales.

Diseño de Investigación



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Motivacion)

Oy = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población y Muestra

Población:

La población de estudio fue 16 trabajadores de la Municipalidad distrital de Matara, del área de Desarrollo Económico, 2022.

Muestra:

La muestra del estudio fue la población, es decir los 16 trabajadores por ser más representativa y significativa para la investigación.

Técnicas e instrumentos de Investigación

Técnicas:

Se utiliza una encuesta con una estructura diseñada para recopilar datos de los elementos de investigación.

Instrumentos:

Se utiliza un cuestionario estructurado y estructurado para recopilar datos sobre las variables de investigación. Para confirmar esto, se utilizó el "juicio de expertos"; Y para garantizar la fiabilidad, se ha aplicado Alpha Cronbach.

6.2. Procesamiento y análisis de la información

Los datos resultantes serán procesados en SPSS versión 25. Los resultados de este proceso se tabulan, analizan e interpretan mediante tablas y estadísticas bien estructuradas. Programa de soporte de Microsoft Excel para ver Estas figuras y tablas le permiten sacar conclusiones y hacer recomendaciones apropiadas. El análisis estadístico chi-cuadrado se utiliza para determinar si existe una relación entre las variables. Medir la correlación entre variables y estadísticos Kendall Tau b.

7. RESULTADOS

7.1. Descripción de los resultados

Tabla 1

Establecimiento del nivel de Motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Matara área Desarrollo Economico,2022.

| ALTERNATIVAS | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJO | 0 | 0 | 0 |
| MEDIO | 7 | 43.75 | 43.75 |
| ALTO | 9 | 56.25 | 100.0 |
| TOTAL | 16 | 100 | |

INTERPRETACIÓN:

El 56,25% de los trabajadores encuestados, opinaron que el nivel de motivación es alto en la Municipalidad distrital de Matara, en el área Desarrollo Económico; el 43.75% opinaron que es medio.

Tabla 2

Análisis de la dimensión Incentivos de los trabajadores del área de desarrollo económico, en la Municipalidad distrital de Matara,2022.

| ALTERNATIVAS | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJO | 1 | 6 | 6 |
| MEDIO | 15 | 93.75 | 100.0 |
| ALTO | 0 | 0.00 | 100.0 |
| TOTAL | 16 | 100 | |

INTERPRETACIÓN:

El 93.75% de los trabajadores encuestados, del área de desarrollo económico en la Municipalidad Distrital de Matara opinaron que los incentivos son medios; el 6 % opinaron que es bajo.

Tabla 3

Análisis de la dimensión Dirección de los trabajadores del área de desarrollo económico, en la Municipalidad Distrital de Matara, 2022.

| ALTERNATIVAS | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJO | 0 | 0 | 0 |
| MEDIO | 11 | 68.75 | 68.75 |
| ALTO | 5 | 31.25 | 100.0 |
| TOTAL | 16 | 100 | |

INTERPRETACIÓN:

El 68.75% de los trabajadores encuestados del área de desarrollo económico indicaron que la dirección en la Municipalidad Distrital de Matara, es medio; el 31.25 % personal manifestó que es alto.

Tabla 4

Análisis de la dimensión Persistencia de los trabajadores, del área de desarrollo económico, en la Municipalidad Distrital de Matara, 2022.

| ALTERNATIVAS | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJO | 1 | 6 | 6 |
| MEDIO | 10 | 62.50 | 68.75 |
| ALTO | 5 | 31.25 | 100.0 |
| TOTAL | 16 | 100 | |

INTERPRETACIÓN

Del total de los trabajadores encuestados, del área de desarrollo económico el 62.50% indicaron que la dimensión persistencia en la Municipalidad distrital de Matara, es medio; el 6. % del personal manifestó que es bajo, finalmente el 31.25% manifestó que era alto.

Tabla 5

Especificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de desarrollo económico, en la Municipalidad Distrital de Matara, 2022.

| ALTERNATIVAS | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJO | 0 | 0 | 0 |
| MEDIO | 7 | 43.75 | 43.75 |
| ALTO | 9 | 56.25 | 100.0 |
| TOTAL | 16 | 100 | |

INTERPRETACIÓN:

El 43.75% de los trabajadores encuestados, del área de desarrollo económico indicaron que el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Matara, es medio; el 56.25% del personal manifestó que es alto.

Tabla 6

Análisis de la dimensión Capacitación de los trabajadores del área de desarrollo económico, en la Municipalidad Distrital de Matara, 2022.

| ALTERNATIVAS | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJO | 0 | 0 | 0 |
| MEDIO | 14 | 87.50 | 87.50 |
| ALTO | 2 | 12.50 | 100.0 |
| TOTAL | 16 | 100 | |

INTERPRETACIÓN:

El 87.50% de los trabajadores encuestados, del área de desarrollo económico indicaron que la dimensión capacitación en la Municipalidad Distrital de Matara, es medio; y el 12.50 % del personal manifestó que es alto.

Tabla 7

Establecimiento de la dimensión Evaluación y desempeño del área de desarrollo económico en la Municipalidad Distrital de Matara, 2022.

| ALTERNATIVAS | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJO | 0 | 0 | 0 |
| MEDIO | 6 | 37.50 | 37.50 |
| ALTO | 10 | 62.50 | 100.0 |
| TOTAL | 16 | 100 | |

INTERPRETACIÓN:

El 62.50% de los trabajadores encuestados, del área de desarrollo económico, opinaron que la dimensión evaluación y desempeño en la Municipalidad Distrital de Matara, es alto; el 37.50 % del personal manifestó que es medio.

Tabla 8

Análisis de la dimensión Remuneración del área de desarrollo económico, en la Municipalidad Distrital de Matara, 2022.

| ALTERNATIVAS | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJO | 0 | 0 | 0 |
| MEDIO | 15 | 93.75 | 93.75 |
| ALTO | 1 | 6.25 | 100.00 |
| TOTAL | 16 | 100% | |

INTERPRETACIÓN:

El 93.75% de los trabajadores encuestados, del área de desarrollo económico indicaron que la dimensión remuneración en la Municipalidad Distrital de Matara, es medio; el 6.25 % de los trabajadores manifestó que es alto.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 9

Determinación del nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Economico,2022

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|--------------|-----------|---|
| INDICADORES | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 76, 889a | 63 | 0.011 |
| Razón de verosimilitud | 52.312 | 63 | 0.829 |
| Asociación lineal por lineal | 8.772 | 1 | 0.003 |
| N de casos válidos | 16 | | |

a. 80 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Según la tabla 9, el coeficiente de significación es 0.011, es decir es menor al 0.05 ($0.011 < 0.05$); por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir, la motivación si se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022.

Tabla 10

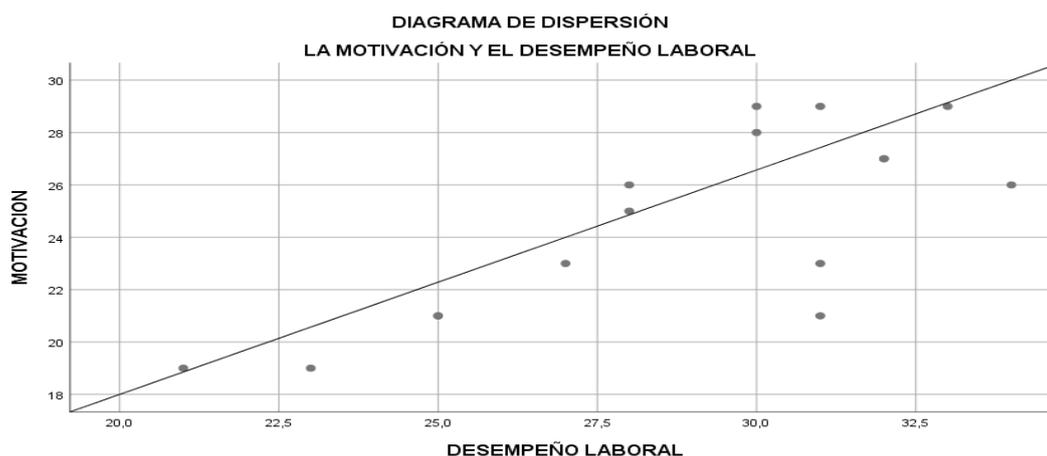
Correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Economico,2022

| Correlaciones | | | |
|----------------------|----------------------------|-------------------|--------------------------|
| | INDICADORES | MOTIVACION | DESEMPEÑO LABORAL |
| MOTIVACION | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,565** |
| | Sig. (bilateral) | | 0.042 |
| Tau_b de Kendall | N | 16 | 16 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Coeficiente de correlación | ,565** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.004 | |
| | N | 16 | 16 |

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

De acuerdo con la tabla 10, el coeficiente de correlación es 0.565, es decir entre la motivación y el desempeño laboral, existe una correlación positiva moderada; pero según el nivel de significación 0.042 menor al 0.05 ($0.042 > 0.05$); la motivación si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Desarrollo Económico de la Municipalidad Distrital de Matara, 2022;

FIGURA 1



INTERPRETACIÓN:

Según la Figura 1, se demuestra la correlación entre las variables de estudio: Motivación y desempeño laboral, es positiva moderada; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

TABLA 11

Análisis de la relación entre la dimensión incentivos y el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital Matara, área Desarrollo Economico,2022.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| INDICADORES | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 33,778 ^a | 27 | 0.173 |
| Razón de verosimilitud | 31.661 | 27 | 0.245 |
| Asociación lineal por lineal | 1.791 | 1 | 0.181 |
| N de casos válidos | 16 | | |

a. 40 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Según la tabla 11, el nivel de significación es 0.173, es decir es mayor al 0.05 ($0.173 > 0.05$); por tanto, la dimensión incentivos no se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, del área de Desarrollo Económico, 2022.

TABLA 12

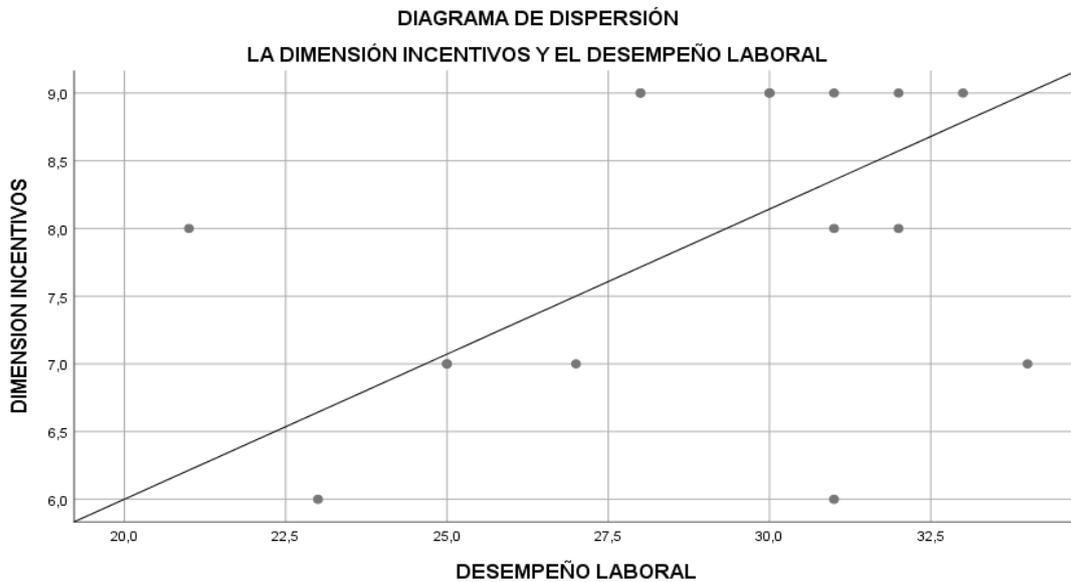
Correlación entre la dimensión incentivos y el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital Matara, área Desarrollo Economico,2022.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------------|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| INDICADORES | | | DESEMPEÑO LABORAL | DIMENSION INCENTIVOS |
| | | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.229 |
| | DESEMPEÑO LABORAL | Sig. (bilateral) | | 0.267 |
| Tau_b de Kendall | | N | 16 | 16 |
| | | Coeficiente de correlación | 0.229 | 1.000 |
| | DIMENSION INCENTIVOS | Sig. (bilateral) | 0.267 | |
| | | N | 16 | 16 |

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

De acuerdo con la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0.229; es decir entre la dimensión incentivos y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; pero según el nivel de significación 0.267 mayor al 0.05 ($0.267 > 0.05$); la dimensión incentivos no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del área de Desarrollo Económico de la Municipalidad Distrital de Matara,

FIGURA 1



INTERPRETACIÓN:

Según la Figura 2, se demuestra la correlación positiva débil, entre la dimensión incentivos y el desempeño laboral; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

TABLA 13

Verificación de la relación entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara; en el área de Desarrollo Economico,2022.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|-----------|---|
| INDICADORES | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 50,267 ^a | 36 | 0.028 |
| Razón de verosimilitud | 40.037 | 36 | 0.296 |
| Asociación lineal por lineal | 11.111 | 1 | 0.001 |
| N de casos válidos | 16 | | |

a. 50 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Según la tabla 13, el nivel de significación es 0.028, es decir es menor al 0.05 ($0.028 < 0.05$); por tanto, la dimensión dirección si se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, en el área de Desarrollo Económico, 2022.

TABLA 14

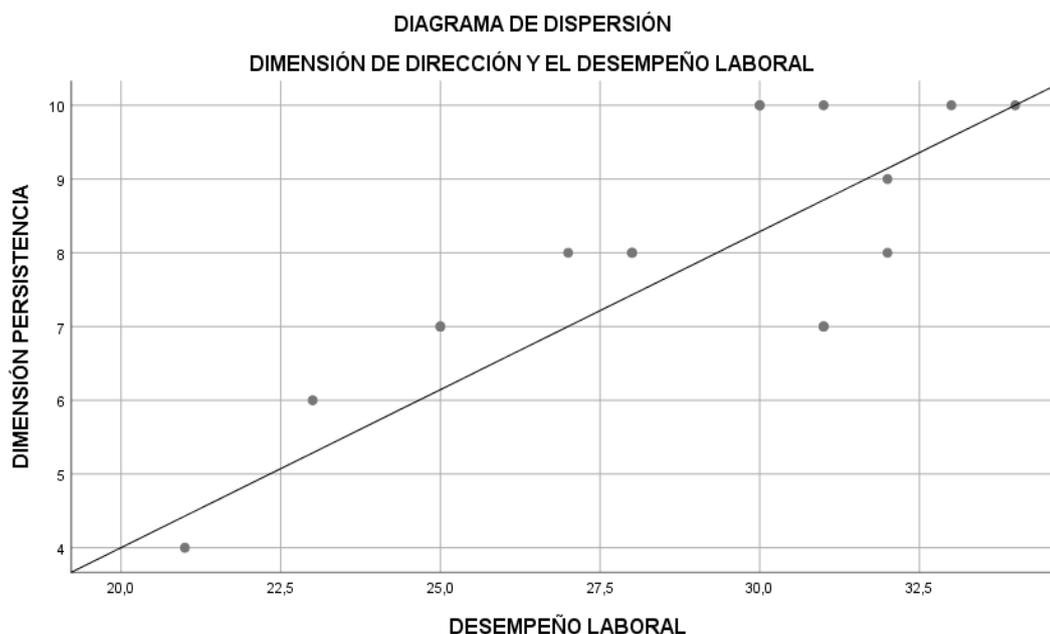
Correlación entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Matara; área de Desarrollo Economico,2022.

| Correlaciones | | | |
|----------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| INDICADORES | | DESEMPEÑO LABORAL | DIMENSIÓN DIRECCIÓN |
| | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,690** |
| | DESEMPEÑO LABORAL | | 0.001 |
| Tau_b de Kendall | N | 16 | 16 |
| | Coeficiente de correlación | ,690** | 1.000 |
| | DIMENSIÓN DIRECCIÓN | 0.001 | |
| | N | 16 | 16 |

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

Según la Tabla 14, el coeficiente de correlación es 0,690; es decir, entre el aspecto de gestión y el desempeño empresarial existe una relación media positiva; pero a un nivel de significancia de 0,001 inferior a 0,05 ($0,001 < 0,05$); Los aspectos de la gestión están altamente relacionados con el desempeño laboral de los empleados en el Distrito de Desarrollo Económico Urbano del Distrito de Matara, 2022.

FIGURA 2



Según la Figura 3, se comprueba la correlación positiva moderada, entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

TABLA 15

Establecimiento de la relación entre la dimensión persistencia y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Matara; del área de Desarrollo Economico,2022.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|-----------|---|
| INDICADORES | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 65,200 ^a | 45 | 0.026 |
| Razón de verosimilitud | 43.856 | 45 | 0.520 |
| Asociación lineal por lineal | 9.450 | 1 | 0.002 |
| N de casos válidos | 16 | | |

a. 60 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06. Según la tabla 15, el nivel de significación es 0.026, menor al 0.05 ($0.026 < 0.05$); por tanto, la dimensión de persistencia si se relaciona de manera significativa con el

desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, en el área de Desarrollo Económico, 2022.

TABLA 16

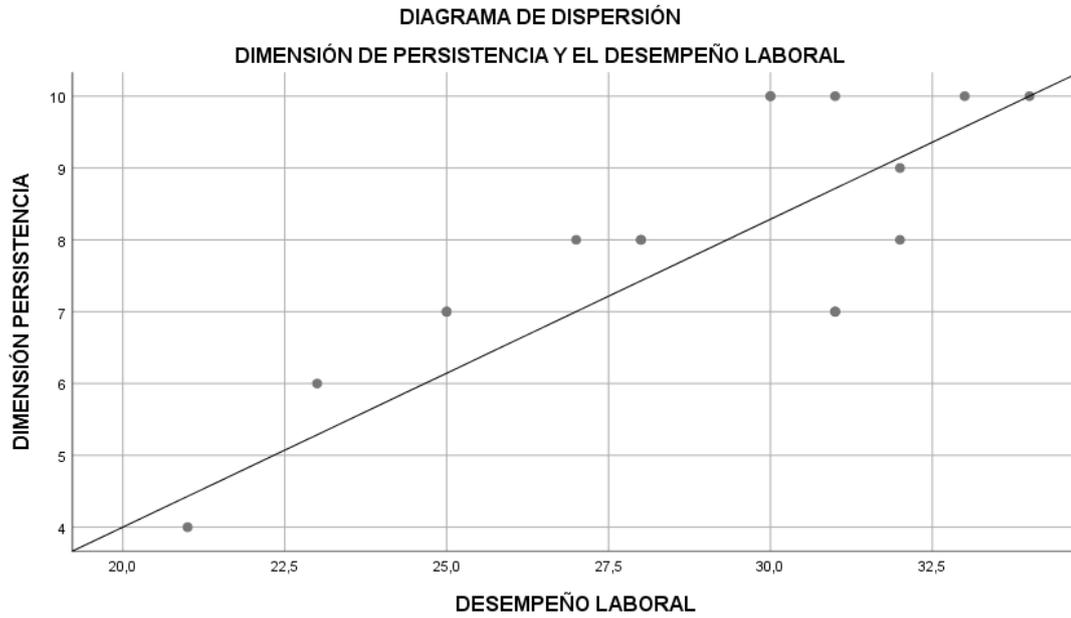
Correlación entre la dimensión de persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara; del área de Desarrollo Económico, 2022

| Correlaciones | | | |
|--------------------------|----------------------------|-------------------|--------------------------|
| INDICADORES | | MOTIVACION | DESEMPEÑO LABORAL |
| | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,565** |
| MOTIVACION | Sig. (bilateral) | | 0.042 |
| Tau_b de Kendall | N | 16 | 16 |
| | Coeficiente de correlación | ,565** | 1.000 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Sig. (bilateral) | 0.004 | |
| | N | 16 | 16 |

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

Según la Tabla 16, el coeficiente de correlación es 0,565; En otras palabras, entre los aspectos de perseverancia y desempeño en el trabajo, existe una correlación positiva promedio; Pero en el nivel de significación de 0,042 menos de 0,05 ($0,042 < 0,05$); Un aspecto de la sostenibilidad si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Zona de Desarrollo Económico Urbano del Distrito de Matara, 2022

FIGURA 4



Según la Figura 4, se comprueba la correlación positiva moderada, entre la dimensión de persistencia y el desempeño laboral; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

7.3. Caracterización de la muestra y la variable motivación

| SEXO | | | Motivación | | Total | | |
|-----------|----------|----------------|-----------------------|-----------------------|--------|--------|-------|
| | | | ALTO | MEDIO | | | |
| MASCULINO | EDAD | 18-28 años | Recuento | 0 | 1 | 1 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 0,0% | 16,7% | 10,0% | |
| | | 29-38 años | Recuento | 2 | 1 | 3 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 50,0% | 16,7% | 30,0% | |
| | | 39-48 años | Recuento | 0 | 1 | 1 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 0,0% | 16,7% | 10,0% | |
| | | 49-58 años | Recuento | 2 | 2 | 4 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 50,0% | 33,3% | 40,0% | |
| | | Más de 58 años | Recuento | 0 | 1 | 1 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 0,0% | 16,7% | 10,0% | |
| | Total | | Recuento | 4 | 6 | 10 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |
| | FEMENINO | EDAD | 18-28 años | Recuento | 2 | 0 | 2 |
| | | | | % dentro de Nivel_mot | 40,0% | 0,0% | 33,3% |
| | | 29-38 años | Recuento | 2 | 0 | 2 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 40,0% | 0,0% | 33,3% | |
| | | 39-48 años | Recuento | 1 | 1 | 2 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 20,0% | 100,0% | 33,3% | |
| Total | | | Recuento | 5 | 1 | 6 | |
| | | | % dentro de Nivel_mot | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |
| Total | | EDAD | 18-28 años | Recuento | 2 | 1 | 3 |
| | | | | % dentro de Nivel_mot | 22,2% | 14,3% | 18,8% |
| | | | 29-38 años | Recuento | 4 | 1 | 5 |
| | | | | | | | |

| | | | | |
|----------------|-----------------------|--------|--------|--------|
| | % dentro de Nivel_mot | 44,4% | 14,3% | 31,3% |
| 39-48 años | Recuento | 1 | 2 | 3 |
| | % dentro de Nivel_mot | 11,1% | 28,6% | 18,8% |
| 49-58 años | Recuento | 2 | 2 | 4 |
| | % dentro de Nivel_mot | 22,2% | 28,6% | 25,0% |
| Más de 58 años | Recuento | 0 | 1 | 1 |
| | % dentro de Nivel_mot | 0,0% | 14,3% | 6,3% |
| Total | Recuento | 9 | 7 | 16 |
| | % dentro de Nivel_mot | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Interpretación:

En cuanto a la variable motivación, el personal de sexo masculino que se encuentra en nivel alto de motivación, el 50% está en el rango de edad de 29-38 años, el 50% se encuentra en el rango de 49-58 años; para el caso del personal masculino que se encuentra en nivel medio de motivación, el 33.3% se encuentra en el rango de edad de 49-58 años, y el 16.7% en el resto de rangos de edad. En cuanto al sexo femenino que se encuentra en el rango medio, el 100% se encuentra en el rango de 39-48 años; el porcentaje de mujeres que presentan un nivel alto de motivación, el 40% se encuentra en el rango de 18-28 años, el 40% de 29-38 años, y el 20% de 39-48 años.

Caracterización de la muestra y la variable desempeño laboral

| SEXO | | | Desempeño laboral | | Total | |
|-----------|------------|--------------------------|--------------------------|--------|--------|--------|
| | | | ALTO | MEDIO | | |
| MASCULINO | EDAD | 18-28 años | Recuento | 0 | 1 | 1 |
| | | | % dentro de Nivel_desemp | 0,0% | 14,3% | 10,0% |
| | | 29-38 años | Recuento | 1 | 2 | 3 |
| | | | % dentro de Nivel_desemp | 33,3% | 28,6% | 30,0% |
| | | 39-48 años | Recuento | 0 | 1 | 1 |
| | | | % dentro de Nivel_desemp | 0,0% | 14,3% | 10,0% |
| | | 49-58 años | Recuento | 1 | 3 | 4 |
| | | | % dentro de Nivel_desemp | 33,3% | 42,9% | 40,0% |
| | | Más de 58 años | Recuento | 1 | 0 | 1 |
| | | | % dentro de Nivel_desemp | 33,3% | 0,0% | 10,0% |
| | | Total | Recuento | 3 | 7 | 10 |
| | | | % dentro de Nivel_desemp | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| FEMENINO | EDAD | 18-28 años | Recuento | 2 | | 2 |
| | | | % dentro de Nivel_desemp | 33,3% | | 33,3% |
| | | 29-38 años | Recuento | 2 | | 2 |
| | | % dentro de Nivel_desemp | 33,3% | | 33,3% | |
| | | 39-48 años | Recuento | 2 | | 2 |
| | | % dentro de Nivel_desemp | 33,3% | | 33,3% | |
| | Total | Recuento | 6 | | 6 | |
| | | % dentro de Nivel_desemp | 100,0% | | 100,0% | |
| Total | EDAD | 18-28 años | Recuento | 2 | 1 | 3 |
| | | | % dentro de Nivel_desemp | 22,2% | 14,3% | 18,8% |
| | 29-38 años | Recuento | 3 | 2 | 5 | |
| | | % dentro de Nivel_desemp | 33,3% | 28,6% | 31,3% | |
| | | Recuento | 2 | 1 | 3 | |

| | | | | |
|----------------|--------------------------|--------|--------|--------|
| 39-48 años | % dentro de Nivel_desemp | 22,2% | 14,3% | 18,8% |
| 49-58 años | Recuento | 1 | 3 | 4 |
| | % dentro de Nivel_desemp | 11,1% | 42,9% | 25,0% |
| Más de 58 años | Recuento | 1 | 0 | 1 |
| | % dentro de Nivel_desemp | 11,1% | 0,0% | 6,3% |
| Total | Recuento | 9 | 7 | 16 |
| | % dentro de Nivel_desemp | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | | | | |

Interpretación:

El personal de sexo masculino muestra un nivel de desempeño alto en el rango de edad de 49-58 años, de 33,3%, en el rango de 29-38 años de 33,3%, en el rango de 58 años a más, también el 33,3%. En cuanto al personal de sexo masculino que se encuentra en el rango medio, el 42.9% está en el rango de 49-58 años, de 29-38 años el 28,6, y 14,3% en el rango de 18-28 años, y de 39 a 48 años. Para el sexo femenino, se observa que todos se encuentra en un nivel alto de desempeño, y no se evidencia personal que se encuentre en el rango de 49-58 años o más de 58 años. Por ende el 33,3% de personal femenino con nivel alto de desempeño se encuentra en los rangos de: 18-28 años, de 29-38 años y 39-48 años.

8. Análisis y discusión

Objetivo General: Determinar el nivel de impacto motivacional en la productividad del trabajador de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Economico,2022

Según la tabla 9, el coeficiente de significación es 0.011, es decir es menor al 0.05 ($0.011 < 0.05$); por tanto, Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula; Es decir, la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la ciudad de Matará Provincia, Distrito de Desarrollo Económico, 2022. Estos resultados concuerdan con Sánchez (2020) en su estudio, el cual determina que la motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral entre empleados de ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020. Mediante la prueba de la hipótesis Rho de Spearman al graficar el nivel de significación 0.000 ($\alpha < 0.05$). Se concluye que la motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral entre los empleados de ETRAL SAC, Trujillo 2020. Coulter & Robbins (citado en Arango, 2018). Tenga en cuenta que. La motivación de los empleados está influenciada por ciertas características que ocurren en el lugar de trabajo; Por ejemplo, la dinámica de grupos únicos de trabajadores y el sistema de programas de bonificación. Robbins y Coulter (2016) afirmaron que: El desempeño laboral es un proceso que determina el éxito de una empresa o de sus empleados en el logro de sus actividades y objetivos comerciales. Por lo tanto, y en mi experiencia profesional, toda empresa necesita motivar a sus empleados para que se desempeñen bien en su trabajo de acuerdo con la identidad declarada

Objetivo específico 1: Describir el nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad distrital Matara área Desarrollo Economico,2022.

El 56,25% de los trabajadores encuestados cree que el nivel de estímulo es alto en el área metropolitana y el desarrollo económico en la provincia de Matara; El 43,75% opina la media. Este resultado es congruente con Calderón (2021), en su tesis de investigación, el autor expone la conclusión: cuando aumenta el nivel de motivación de los colaboradores en una comisaría del estado Bolívar, también aumenta el nivel de desempeño en el trabajo, mientras que bajo la motivación reduce el nivel de eficiencia en el trabajo. Según Chiavenato (2017), define la motivación como la motivación que motiva y determina el comportamiento, la forma de actuar o el patrón de comportamiento de un individuo. (pág. 41). Como resultado y mi experiencia profesional, toda empresa necesita aplicar habilidades para motivar a los empleados, para que puedan alcanzar altos niveles de motivación y alcanzar los objetivos de la empresa.empresa u organización.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Economico,2022.

El 43,75% de los trabajadores encuestados de la zona de desarrollo económico dijo que el nivel de eficiencia laboral en la ciudad del municipio de Matara es medio; El 56,25% de los empleados dijo que es alta. Estos resultados concuerdan con Arango (2018), en su investigación el autor explica que el reconocimiento incide positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco Agencia Lima Este, Lima 2018, es decir que estos reconocimientos inciden en el desempeño de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este , Confirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, según los cuales, según los resultados de chi-cuadrado X², se acepta la primera hipótesis alternativa (Cuadro No. 23). Según Guartan (2019), el desempeño laboral se describe como el esfuerzo de los empleados en su lugar de trabajo que se relaciona no solo con lo que saben hacer, sino también con todo lo que puede aportar valor al empleado. de trabajadores y empresas. Y el gol. Según mi experiencia profesional y de acuerdo a los resultados, el desempeño laboral debe ser bueno satisfactorio para poder avanzar en el negocio y lograr los objetivos de la empresa.

Objetivo específico 3: Analizar cuál es la relación entre la dimensión de incentivos y desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad distrital Matara área Desarrollo Económico,2022.

Según la tabla 11, el nivel de significación es 0.173, es decir es mayor al 0.05 ($0.173 > 0.05$); por tanto, la dimensión Los incentivos no tienen una relación significativa con el desempeño de los trabajadores del Área Urbana de Desarrollo Económico del Condado de Matara, 2022. Los resultados son consistentes con Huerta, Ching Campos y Antaurco. (2017), indicaron en su trabajo de investigación que el autor lo expresó en la conclusión; Si hay mayor satisfacción, aumentará el desempeño laboral, lo cual se puede ver en la correlación que encontramos de que cuando un trabajador está satisfecho con su trabajo, aumentará el desempeño. Los investigadores, colaboradores de la organización LSA ENTERPRISE PERÚ S.A.C, se mostraron parcialmente satisfechos con sus responsabilidades. El personal de LSA ENTERPRISES PERÚ S.A. Figueroa y Ramírez (2004) afirman que los incentivos se incluyen en varias teorías de la motivación de los empleados. Los incentivos se utilizan para motivar a los trabajadores, pero solo funcionan si los incentivos son beneficiosos y satisfacen las necesidades de los trabajadores. Los empleados se motivan si el incentivo ofrecido satisface la necesidad y surge otra jerarquía superior. De esta manera, los incentivos serán muy útiles para motivar a los empleados, pero solo cuando se utilicen de manera efectiva. De manera similar, Stephen y Timothy (2017) así lo afirman. El resultado del trabajo es la realización de tareas y el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la creación de bienes o servicios.

De acuerdo a los resultados y según mi experiencia profesional, los incentivos impulsan al personal a mejorar en ciertos aspectos, también es algo que motiva a los trabajadores para hacer mejor y más rápido el trabajo que les ordenan y ayuda a mejorar en su rendimiento dentro de la entidad.

Objetivo específico 4: Verificar la relación entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Matara área Desarrollo Economico,2022.

Según la tabla 13, el nivel de significación es 0.028, es decir es menor al 0.05 ($0.028 < 0.05$); por tanto, la dimensión dirección si se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, en el área de Desarrollo Económico, 2022. Estos resultados concuerdan con Cabellos y León (2018), en su tesis de investigación, el autor lo expresa en la conclusión: La motivación influye mucho en el desempeño de un consultor de negocios en Mi Banco, Agencia Virú 2017. Según una encuesta realizada por Cabellos, asevero que existe una correspondencia entre la motivación y el rol profesional de un consultor de negocios. Consultor de Empresas en Estudios Financieros, podemos coincidir en que cuanto más motivado el trabajo, mayor el rendimiento. Según Koontz y O. Donnell señala que. La dirección es la función ejecutiva de guiar y vigilar a los trabajadores. Rojas (2018) El desempeño laboral es la forma como el trabajador lleva a cabo sus tareas. Teniendo como fuente como el apoyo recibido en el trabajo es lo que permite desarrollar el éxito de las organizaciones y es bastante mejor cuando el trabajador se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño, la supervisión, orientación y dirección de las tareas. De igual manera Gil (2020) manifiesta que. Son competencias y capacidades que sirven para el adecuado desarrollo de las actividades encomendadas dentro de la empresa, donde se agrupa aportes y logros como elementos que fundamentan en la conducta personal. De acuerdo a los resultados y a mi experiencia profesional, es necesario vigilar a los trabajadores para que cumplan de forma adecuada todas las órdenes emitidas por el jefe, así obtendremos un mejor desempeño laboral y cumplirán con los objetivos de dicha organización o entidad.

Objetivo específico 5: Establecer cuál es la relación entre la persistencia y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Matara área Desarrollo Económico, 2022.

Según la tabla 15, nivel de significación 0,026, menos de 0,05 ($0,026 < 0,05$); Por lo tanto, el aspecto sustentabilidad está altamente relacionado con el desempeño de los trabajadores de la provincia de Matara, en el área de desarrollo económico, 2022. Estos hallazgos están de acuerdo con Tirado (2018), en su tesis de proyecto de investigación. El autor expresa claramente en la conclusión: que esta motivación incidió positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil en Cajabamba. La constructora cuenta con 843 trabajadores. El coeficiente de Pearson r muestra un valor de 0,943. Según Rodríguez (2021), señala que la perseverancia es un valor de gran importancia a la hora de conseguir una meta o metas establecidas. De manera similar a Chiavenato (2009), lo confirmo. El desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores que persiguen metas específicas para alcanzar dichas metas a través de estrategias establecidas, y así lograr el desempeño de las competencias propias de cada trabajador. De acuerdo a los resultados y a mi experiencia profesional, es necesario que capaciten al personal para así poder cumplir con los objetivos, alcanzar el éxito de la entidad y del desempeño laboral.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

- PRIMERA:** La motivación si se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022; debido que el nivel de significación es 0.011, menor al 0.05 ($0.011 < 0.05$); por tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
- SEGUNDA:** El 56,25% de los trabajadores encuestados, opinaron que el nivel de motivación es alto en la Municipalidad distrital de Matara, en el área Desarrollo Económico; el 43.75% opinaron que es medio.
- TERCERA:** El 43.75% de los trabajadores encuestados, del área de desarrollo económico indicaron que el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Matara, es medio; y el 56.25% manifestó que es alto.
- CUARTA:** La dimensión incentivos no se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, del área de Desarrollo Económico, 2022; debido que el nivel de significación es 0.173, mayor al 0.05 ($0.173 > 0.05$).
- QUINTA:** La dimensión dirección si se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, en el área de Desarrollo Económico, 2022; debido que el nivel de significación es 0.028, menor al 0.05 ($0.028 < 0.05$).
- SEXTA:** La dimensión de persistencia si se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Matara, en el área de Desarrollo Económico, 2022; debido que el nivel de significación es 0.026, menor al 0.05 ($0.026 < 0.05$).

9.2. Recomendaciones

- PRIMERA:** Se recomienda que la entidad pública municipalidad distrital de Matara, coordine con el sub gerente del área de desarrollo

económico para que capacite al personal en temas de motivación y así poder tener un mejor desempeño laboral.

SEGUNDA: Se recomienda con relación al nivel de motivación, que se debe implementar con más equipos de trabajo Para el logro de objetivos personales, adquirir empleados reconocidos por la entidad y desarrollar las funciones que les sean asignadas, al máximo de sus potencialidades en beneficio propio y de la entidad.

TERCERA: Se recomienda con relación al nivel de desempeño laboral tener una buena comunicación con el sub gerente de su área y así les permita que se puedan ordenar, mejor las labores diarias.

CUARTA: Se recomienda que la entidad pública, debe crear buenos planes de incentivos para los empleados o incluso darle algunos beneficios a sus trabajadores para que aumenten y mejoren sus resultados laborales.

QUINTA: Se recomienda que la entidad pública, debe guiar al equipo de trabajo, tomar decisiones y ejecutar acciones para la mejora continua del trabajador.

SEXTA: Se recomienda que la entidad pública, debe crear componentes de la persistencia para un mejor desempeño laboral.

10. Agradecimiento

A Dios es mi luz que me guía y me permite terminar mi meta

A mis padres, quienes son mi mayor inspiración, por los valores y principios que me inculcaron.

A mi asesor por su ayuda, paciencia y dedicación.

11. Referencias Bibliográficas:

- Álvarez, (2019). *Motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2018*. Tesis para optar el grado académico de: maestra en administración de negocios – mba. Universidad cesar vallejo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29185/Rodr%20c3%adguez_ANJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Adam Smith, (1777). *Economía y Desarrollo*, pp. 11-47 recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf>
- Alles. M, *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias, Editorial Granica. 2004.* <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. Universidad Peruana Unión. Juliaca, Perú.
- Arango, (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco, agencia lima este, Lima, 2018*. Lima (Tesis pregrado. Para optar el título profesional de: Licenciada en Administración) Universidad Inca Garcilaso de la Vega Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- Burt K. Scanlan
[http://files.uladech.edu.pe/docente/32887828/ADMINISTRACION%20GERAL/Sesion_4/DIRECCION\(4\).pdf](http://files.uladech.edu.pe/docente/32887828/ADMINISTRACION%20GERAL/Sesion_4/DIRECCION(4).pdf)

- Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe Banana de la ciudad de la Paz*. (Tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón, (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021*. tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de Negocios – MBA. Universidad cesar vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70990/Bravo_CBI-SD.pdf?sequence=8
- Cabellos y León (2018). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa Mi Banco, agencia Virú, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/13012>
- Carranza, (2018). *Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito “lucha campesina” Cantón Cumandá*. Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria. De Manabí Manuel Félix López – Ecuador. <http://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/handle/42000/784>
- Chico, S. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores del área de canal de atención y promoción de servicios de una entidad financiera en Lima, 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4362/1/chico_rse.pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos: El Capital Humanos de las Organizaciones* (Vol. Décima Edición). México: McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional – la dinámica en el éxito de las organizaciones*, México, ciudad de México: editorial Manole.
- Idalberto Chiavenato (2018). *Introducción a la Teoría General de la Administración (8.ª ed.)*. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano* (Vol. Cuarta Edición). México, D.F.: McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A.DE. C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Fundación Latinoamericana de Investigación y Formación Social.
- Chiavenato I. (2007) *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones, 8va. Ed. McGraw Hill, México*
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos. Bogotá: McGraw-Hill*.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos, Quinta edición. Colombia, McGraw-Hill, 2001*.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos (Quinta ed.)*. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Administraci%C3%B3n%20de%20RHIDALBERTO%20CHIAVENATO.pdf>
- Chiang, M. (2021). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Ciencia & Trabajo.
- Chinguel, (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del banco scotiabank Jaén, 2020*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Vel%C3%A1squez%20Mariela.pdf?sequence=1>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación de México, S.A.de c.v.

- Dessler, G. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª. ed.). México: Prentice-Hall.
- Desi, Ryan R.M. (2016) *Optimización de la motivación de los estudiantes en la era de las pruebas Presión: Una perspectiva de la teoría de la autodeterminación*. Singapur
- Durán Sánchez, (2015). Recuperado de : <https://1library.co/article/dimensiones-del-desempe%C3%B1o-laboral-desempe%C3%B1o-laboral.zwvnx87q>
- Fayol. Recuperado de <https://www.euroinnova.co/blog/que-es-la-direccion-segun-autores#concepto-de-direccioacuten-seguacuten-henry-fayol>
- Fernández Sánchez, E. (2015). *Administración de empresas: un enfoque disciplinar*. Madrid.
- Figuerola, H., & Ramirez, C. (2004). *Administración de servicios de información*. México.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Agraria La Molina. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gan, F y Triginé, J. (2013). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. España: Editorial Santos.
- Gareth R. Jones and Jennifer M. George. (2019). *Administración contemporánea* (10.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- García, J. (2007). *Motivación: Haga lo que hagan*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Gil, I. (2020). *La nueva dirección de personas en la empresa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gómez, Marta (2010) *Remuneraciones*.
- Gorbaneff, (2009). *Concepto de incentivo en administración*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006.pdf>
- Guartán, A. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 digital Publisher CEIT, 6(4), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

- Huerta, F. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Caraz. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_f.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, C. (2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales>
- Huerta, Ching Campos, & Antaurco. (2017). *satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquin 2017*. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2128>
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC. Chile*.
- Koontz y o'. Donnell [http://files.uladech.edu.pe/docente/32887828/ADMINISTRACION%20GERAL/Sesion_4/DIRECCION\(4\).pdf](http://files.uladech.edu.pe/docente/32887828/ADMINISTRACION%20GERAL/Sesion_4/DIRECCION(4).pdf)
- Mariño (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. Tesis pregrado. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Meyers, F. (20004). *Estudio de tiempos y movimientos para la manufactura ágil, 2da. edición. México : Pearson Education*.
- Münch Galindo, Lourdes (2018) *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo* (3.^a ed.) México: Pearson Educación
- McClelland, D., Atkinson, J. Clark, R. & Lowell, E. (2003). *Motivacion* recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118110010.pdf>
- Navarro (2017). *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016*. Tesis de postgrado. Universidad Cesar Vallejo-Lima – Perú.

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Rojas, F. (2018). *Capacitación Y Desempeño Laboral*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. México. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2016). *Administración*. México: Prentice hall hispanoamericana.
- Robbins, Stephen P.y Judge, Timothy A (2017) *Comportamiento Organizacional*. (17. ^a ed.) México: Pearson Educación
- Perret, R (2016). *El Secreto de la Motivación*. Impreso en México.
- Pedraza, (2018). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales.
- Quispe, Y. C. (2018). *La motivación laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de la empresa de Asesoría y Gestión en aduanas S.A. Los Olivos, 2017*. (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/15274>
- Rodríguez, N.J. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los administradores del área de economía de la universidad nacional de Cajamarca, Cajamarca 2018*. Cajamarca (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en administración de negocios – MBA) universidad cesar vallejo, Perú recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29185/Rodr%20c3%adguez_ANJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rodríguez, Dangeolo. (Última edición:20 de mayo del 2021). *Definición de Persistencia*. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/persistencia/>. Consultado el 9 de junio del 2022
- Rosales (2018). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Perú L&J SRL, Lima 2017*. Perú. (Título de Licenciado en Administración) Universidad San Pedro- Chimbote - Perú.

- Sánchez, I.J. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020* (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/25296>
- Stevenson, N. (2000). *La motivación del personal de su empresa. España: Prentice Hall.*
- Torres, A. I. (2020). *Relación entre el empowerment y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca – 2019.* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/24692>
- Town et al., (2004). *Incentivos* recuperados de <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006.pdf>
- Torres, A. (2016) *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica-2014.* (Tesis Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Tirado, E.M (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018.* (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/14087>
- Torres, A. (2016). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital departamental de Huancavelica- 2014* (tesis pre grado) Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo: Manual de administración de sueldos y salarios.* Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Vollmeyer, R. y Rheinberg, F. (2000). *Motivación* recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72716107.pdf>
- Zanabria, C.S. (2018). *Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, 2018.* (tesis de Maestría). repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27192?show=full>

Zamora, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en el año 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/28380>

Zans, (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Maestría tesis). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

12. ANEXOS Y APÉNDICES

12.1. Matriz de consistencia:

| TÍTULO | PROBLEMA | HIPOTESIS | OBJETIVOS | METODOLOGÍA |
|--|--|--|---|---|
| Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de, Matara, área Desarrollo Económico,2022. | ¿Cuál es el nivel de influencia de la motivación, en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital Matara área Desarrollo Económico,2022? | <p>Hipótesis Alternativa:</p> <p>La motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Económico,2022.</p> <p>Hipótesis Nula:</p> <p>La motivación no influye de manera significativa en el desempeño laboral de</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Económico,2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad distrital Matara área Desarrollo Económico,2022</p> | <p>Tipo y diseño de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> Tipo: No experimental Diseño: Descriptivo, correlacional de corte transversal. <p>Población y muestra:</p> <ol style="list-style-type: none"> La población de estudio es de 16 personas trabajadores. La muestra es de 16 trabajadores <p>Técnicas e instrumentos de investigación:</p> <ol style="list-style-type: none"> Técnicas: Observación y encuestas Instrumentos: Cuestionario |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Economico,2022. | | |
|--|--|--|--|--|

APÉNDICES

APENDICE 1

ALFA DE CRONBACH INSTRUMENTOS

1.1 ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,860 | 6 |

APENDICE 2

VARIABLE 1: MOTIVACION

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|--|---|--|---|
| ¿Usted cree que la motivación e incentivos influyen en el desempeño laboral? | 20,44 | 12,663 | ,296 | ,901 |
| ¿Usted recibe incentivos económicos y no económicos y eso le permite desempeñarse mejor en su trabajo? | 20,50 | 10,800 | ,511 | ,879 |
| ¿Usted cree que la motivación y la dirección que percibe ayuda a mejorar en el desempeño laboral? | 20,25 | 10,067 | ,791 | ,831 |
| ¿Consideras que la comunicación ayuda a mejorar en el desempeño laboral | 20,19 | 9,629 | ,867 | ,817 |

| | | | | |
|---|-------|-------|------|------|
| ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que brinda la entidad? | 20,50 | 9,067 | ,799 | ,826 |
| ¿Cree usted que la persistencia es importante para cumplir los objetivos de la entidad? | 20,31 | 9,296 | ,800 | ,826 |

APENDICE 3

BASE DE DATOS

| N° | VARIABLE 1: MOTIVACION | | | | | |
|----|------------------------|---|-----------|---|--------------|---|
| | INCENTIVOS | | DIRECCIÓN | | PERSISTENCIA | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |

APÉNDICE 4

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,872 | 6 |

APÉNDICE 5

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| ¿Cree que las capacitaciones que se les brinda son adecuadas para mejorar la productividad de la entidad? | 24,69 | 12,229 | ,255 | ,891 |
| ¿Se esfuerza al máximo por lograr conseguir las metas? | 24,69 | 9,696 | ,734 | ,827 |
| ¿Usted puede ver con claridad como su trabajo influye en el éxito de la entidad? | 24,81 | 8,696 | ,772 | ,823 |
| ¿Cree que es eficiente al realizar su trabajo? | 24,81 | 10,829 | ,673 | ,838 |
| ¿Usted llega puntual a su trabajo? | 24,06 | 11,796 | ,662 | ,848 |
| ¿Usted cree que la remuneración que percibe debería mejorar? | 25,00 | 11,200 | ,696 | ,839 |

| | | | | |
|--|-------|-------|------|------|
| ¿Usted es felicitado cuando realiza un buen desempeño laboral? | 24,81 | 9,363 | ,801 | ,816 |
|--|-------|-------|------|------|

APÉNDICE 6

BASE DE DATOS

| N° | VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
|----|----------------------------|---|---|------------------------|---|--------------|---|
| | CAPACITACIÓN | | | EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO | | REMUNERACIÓN | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |

APÉNDICE 7

JUICIO DE EXPERTOS.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022.”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Economico,2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORIA | CALIFICACION | INDICADOR |
|---|--|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes. |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “”. Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022.

| DIMENSION | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|------------|--|-------------|------------|------------|----------|--|
| Incentivos | ¿Usted cree que la motivación y los incentivos que percibe influye en su desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted recibe incentivo económicos y no económicos y eso le permiten desempeñarse mejor en su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Direccion | ¿Usted cree que la motivación y la dirección que percibe ayuda a mejorar en su desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Consideras que la comunicación te ayuda a mejorar en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que la persistencia es importante para cumplir los | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | objetivos de la entidad? | | | | | |
| Capacitación | ¿Cree que las capacitaciones que se les brinda son adecuadas para mejorar la productividad de la entidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se esfuerza al máximo por lograr conseguir sus metas? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Evaluación y Desempeño | ¿Usted puede ver con claridad como su trabajo influye en el éxito de la entidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que es eficiente al realizar su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Remuneración | ¿Usted Cree que la remuneración que percibe debería mejorar? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted es felicitado cuando realiza un buen desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

Calificar de 1 a 4 puntos
ASPECTOS GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|--|---------------------|-----------------------------------|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | X | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | X | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | | X | |
| VALIDEZ | | | |
| APLICABLE | | | SI NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI NO |
| Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ. | | Fecha: | |
|   Firma: | Teléfono: 943643426 | Email: Pablito_165333@hotmail.com | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO
_____ que hace parte de la investigación titulada:

“Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022.”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad
– Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Económico, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACION | INDICADOR |
|---|--|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes. |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “”. Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022.

| DIMENSION | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|------------|--|-------------|------------|------------|----------|--|
| Incentivos | ¿Usted cree que la motivación y los incentivos que percibe influye en su desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted recibe incentivo económicos y no económicos y eso le permiten desempeñarse mejor en su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Direccion | ¿Usted cree que la motivación y la dirección que percibe ayuda a mejorar en su desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Consideras que la comunicación te ayuda a mejorar en el desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|--|
| Persistencia | ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que brinda la entidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que la persistencia es importante para cumplir los objetivos de la entidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacitación | ¿Cree que las capacitaciones que se les brinda son adecuadas para mejorar la productividad de la entidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se esfuerza al máximo por lograr conseguir sus metas? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Evaluación y Desempeño | ¿Usted puede ver con claridad como su trabajo influye en el éxito de la entidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que es eficiente al realizar su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|--------------|--|---|---|---|---|--|
| Remuneración | ¿Usted Cree que la remuneración que percibe debería mejorar? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted es felicitado cuando realiza un buen desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|---|---------------------|---|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | X | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | X | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | | X | |
| VALIDEZ | | | |
| APLICABLE | | | SI X NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI X NO |
| Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez | | Fecha: 24-04-2022 | |
| Firma:  | Teléfono: 950490644 | Email: karinavevv@hotmail.com | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO
que hace parte de la investigación titulada:

“Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022.”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Eder Rojas Cruzado

FORMACIÓN ACADÉMICA: Contador Público

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

TIEMPO 24 Años CARGO ACTUAL: Docente.

INSTITUCIÓN: Universidad Nacional de Cajamarca, Universidad Nacional Autónoma de Chota, Universidad Privada del Norte, Universidad César Vallejo

Objetivo de la investigación: Determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Matara área Desarrollo Económico, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORIA | CALIFICACION | INDICADOR |
|---|--|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes. |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “”. Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Matara, área Desarrollo Económico, 2022.

| DIMENSION | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|------------|--|-------------|------------|------------|----------|--|
| Incentivos | ¿Usted cree que la motivacion y los incentivos que percibe influye en su desempeño laboral? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | ¿Usted recibe incentivo económicos y no económicos y eso le permiten desempeñarse mejor en su trabajo? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Direccion | ¿Usted cree que la motivacion y la direccion que percibe ayuda a mejor en su desempeño laboral? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | ¿Consideras que la comunicacion te ayuda a mejorar en el desempeño laboral? | 3 | 3 | 3 | 3 | |

| | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|--|
| Persistencia | ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que brinda la entidad? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | ¿Cree usted que la persistencia es importante para cumplir los objetivos de la entidad? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Capacitación | ¿Cree que las capacitaciones que se les brinda son adecuadas para mejorar la productividad de la entidad? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | ¿Se esfuerza al máximo por lograr conseguir sus metas? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Evaluación y Desempeño | ¿Usted puede ver con claridad como su trabajo influye en el éxito de la entidad? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | ¿Cree usted que es eficiente al realizar su trabajo? | 3 | 3 | 3 | 3 | |

| | | | | | | |
|--------------|--|---|---|---|---|---|
| Remuneración | ¿Usted Cree que la remuneración que percibe debería mejorar? | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | ¿Usted es felicitado cuando realiza un buen desempeño laboral? | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES | |
|---|---------------------|----|-------------------------------------|----|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | x | | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | x | | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | x | | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | x | | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | x | | | |
| VALIDEZ | | | | |
| APLICABLE | | | <input checked="" type="checkbox"/> | NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI | NO |
| Validado por: | | | Fecha: | |
| Firma:  Mg Eder Rojas Cruzado | Teléfono: 976990218 | | Email: ederrojascruzado@hotmail.com | |