

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de Barranca, 2023**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

**García Modesto, Yesenia Yemela**

**Código ORCID: 0009-00001-6801-7330**

**Asesora:**

**Avila Alcalde, Yesenia Margot**

**Código ORCID: 0000-0001-5509-4460**

**Chimbote – Perú**

**2024**

## INDICE

Índice General .....	i
Índice De Tablas .....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave: .....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción .....	1
2. Metodología .....	20
3. Resultados .....	23
4. Análisis y discusión.....	44
5. Conclusiones y recomendaciones.....	48
6. Referencias bibliográficas .....	50
7. Anexos y apéndices .....	57

## Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	¿Las motivaciones que hay, al equipo permite elevar la productividad?	23
Tabla 2:	¿Los incentivos que se otorgan, hace que mejore la calidad del trabajo?	24
Tabla 3:	¿Las responsabilidades que se asumen es por la motivación que se da al trabajador?	25
Tabla 4:	¿Cuándo hay conflictos se solucionan de manera rápida?	26
Tabla 5:	¿Cómo trabajador te identificas con la institución?	27
Tabla 6:	¿Te interesas por dar cumplimiento los objetivos institucionales?	28
Tabla 7:	¿Hay compromiso institucional solo por los incentivos que se otorgan?	29
Tabla 8:	¿El supervisor mantiene buenas relaciones con el personal?	30
Tabla 9:	¿Cómo equipo de trabajo hay compromiso con los horarios de trabajo?	31
Tabla 10:	¿Cuándo hay nuevas actividades el personal nuestra su apoyo optimizando tiempo y recursos?	32
Tabla 11:	¿Su jefe lo motiva para superar y dar solución a los problemas?	33
Tabla 12:	¿se supervisa y evalúa el rendimiento de su desempeño?	34
Tabla 13:	¿Cuenta con los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?	35
Tabla 14:	¿se le capacita para mejorar su desempeño?	36
Tabla 15:	¿Es necesario que su jefe este pendiente para hacer un buen trabajo?	37
Tabla 16:	¿cree que su jefe oportunamente incentiva a trabajar en equipo?	38
Tabla 17:	¿Siente que sus compañeros lo aceptan como un componente importante del equipo?	39
Tabla 18:	¿cuenta con autonomía para tomar algunas decisiones?	40
Tabla 19:	¿Al personal se le da oportunidades para algún ascenso?	41
Tabla 20:	¿Su jefe con su ejemplo estimula la disciplina y el respeto?	42
Tabla 21	Correlación de variables	43

## Índice de figuras

Fig. 1	¿Las motivaciones que hay, al equipo permite elevar la productividad?	23
Fig. 2	¿Los incentivos que se otorgan, hace que mejore la calidad del trabajo?	24
Fig. 3	¿Las responsabilidades que se asumen es por la motivación que se da al trabajador?	25
Fig. 4	¿Cuándo hay conflictos se solucionan de manera rápida?	26
Fig. 5	¿Cómo trabajador te identificas con la institución?	27
Fig. 6	¿Te interesas por dar cumplimiento los objetivos institucionales?	28
Fig. 7	¿Hay compromiso institucional solo por los incentivos que se otorgan?	29
Fig. 8	¿El supervisor mantiene buenas relaciones con el personal?	30
Fig. 9	¿Cómo equipo de trabajo hay compromiso con los horarios de trabajo?	31
Fig.10	¿Cuándo hay nuevas actividades el personal nuestra su apoyo optimizando tiempo y recursos?	32
Fig.11	¿Su jefe lo motiva para superar y dar solución a los problemas?	33
Fig.12	¿se supervisa y evalúa el rendimiento de su desempeño?	34
Fig.13	¿Cuenta con los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?	35
Fig.14	¿se le capacita para mejorar su desempeño?	36
Fig.15	¿Es necesario que su jefe este pendiente para hacer un buen trabajo?	37
Fig.16	¿cree que su jefe oportunamente incentiva a trabajar en equipo?	38
Fig.17	¿Siente que sus compañeros lo aceptan como un componente importante del equipo?	39
Fig.18	¿cuenta con autonomía para tomar algunas decisiones?	40
Fig.19	¿Al personal se le da oportunidades para algún ascenso?	41
Fig.20	¿Su jefe con su ejemplo estimula la disciplina y el respeto?	42

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	Motivación y desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

**Keywords:**

<b>Topic</b>	Motivation and work performance
<b>Speciality</b>	Administration

**Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)**

<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Economía

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023" del (a) estudiante: GARCIA MODESTO YESENIA YEMELA, identificado(a) con Código N° 1715100193, se ha verificado un porcentaje de similitud del 27%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/UCU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 29 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de Barranca, 2023**

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general, fundamentar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023. El tipo de investigación fue descriptiva de corte transversal, porque se recogió la información en un tiempo determinado; correlacional porque buscó medir las variables el nivel de asociación, la técnica de recolección de datos fue una encuesta; el instrumento fue el cuestionario validado y confiable mediante el Alfa de Cronbach, el cual estuvo dirigido a 20 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, considerándose como una población muestral. La información obtenida se procesó mediante el aplicativo del SPSS v26, y el Office Microsoft que ayudo a organizar la data a cada tabla y figura, para el arribo de un mejor análisis.

Concluyendo que existe correlación entre las variables motivación y desempeño laboral, pues el coeficiente de correlación de Spearman se mantuvo en 0,417 mostrando una significancia bilateral ( $0.000 < 0.05$ ), por lo tanto, existe una correlación positiva moderada media, el cual hace aceptar a la hipótesis propuesta. Se recomienda a gerencia explorar programas de incentivos basados en el desempeño para incrementar la motivación y fomentar el crecimiento profesional de los trabajadores

## **Abstract**

The general objective of this research was to establish that motivation is related to work performance in workers of the Provincial Municipality of Barranca, 2023. The type of research was descriptive and cross-sectional, because the information was collected at a certain time; correlational because it sought to measure the variables' level of association, the data collection technique was a survey; The instrument was the validated and reliable questionnaire using Cronbach's Alpha, which was aimed at 20 workers from the Provincial Municipality of Barranca, considered as a sample population. The information obtained was processed using the SPSS v26 application, and Microsoft Office, which helped organize the data in each table and figure, for the arrival of a better analysis.

Concluding that there is a correlation between the variables motivation and work performance, since the Pearson correlation coefficient remained at 0.417 showing a bilateral significance ( $0.000 < 0.05$ ), therefore, there is a medium moderate positive correlation, which makes the proposed hypothesis. Management is recommended to explore performance-based incentive programs to increase motivation and encourage professional growth of workers.

## 1. Introducción

Entre los precedentes a nivel internacional tenemos los siguientes: Bohórquez et al. (2023), en su artículo sobre la motivación y el desarrollo del desempeño de los trabajadores, ya que indica que el recurso humano es el capital importante y fundamental para el éxito de una organización, hoy en día es clave que las organizaciones valoren y cuiden a su recurso humano, lo cual el autor analizó, como la motivación en los empleados del Estado de Santa Elena tiene un impacto en el desempeño laboral. Para ello utilizó el tipo investigativo, cualitativos y cuantitativos, también fue descriptiva, porque se narró las evidencias ante las respuestas de los encuestados, pudiendo notarse que el 80% de los empleados se encuentran contentos con las remuneraciones que reciben, ya que cubren sus gastos para sus necesidades fisiológicas.

En el estudio Uzkurts et al. (2023), sobre la disponibilidad de las tecnologías digitales en las empresas emprendedoras y otras más en el periodo del Covid-19 en el país de Turquía: pues se planteó como propósito estudiar el impacto del uso de los dispositivos móviles, para mejorar la motivación repercutiendo en el desempeño de los trabajadores, para evaluar sus percepciones y tomar las medidas necesarias, pues se tuvo en las evidencias que los incentivos que se les da a los trabajadores hacen que mejoren el vínculo, hay que estos medios permiten que mantengan una comunicación más estable y directa, incidiendo en el desempeño laboral.

También se pudo ver en un estudio que la motivación mejora el servicio público, es decir su desempeño laboral: este estudio fue realizado en el país de Jordania por (Nawafleh, 2021), para hacer sus indagaciones contó con las herramientas de la investigación científica, el cual estas fueron de gran fiabilidad ya que fueron evaluados mediante el estadístico del Alfa de Cronbach, la data recogida fue descrita al detalle, tal como sucedió, en el cual sus resultados mostraron que `para motivación, hay un 45% que dijo estar motivados para realizar mejor sus actividades laborales.

Mientras Verdesoto (2021) tuvo como objetivo investigar la motivación y el desempeño laboral de los administradores de comités. El método es cuantitativo, descriptivo y correlativo mediante un diseño no experimental. Los resultados muestran que, si bien los funcionarios públicos aciertan en identificar y evaluar los factores internos, existen algunas deficiencias en los factores externos, como la falta de reconocimiento por el buen trabajo, las pocas oportunidades de promoción y la falta de reconocimiento público. En general, el personal del comité demuestra un enfoque de trabajo positivo y entusiasta y siempre hace lo mejor que puede para lograr los objetivos de la agencia. Sin embargo, sintieron que su motivación se vio afectada por factores externos como la falta de reconocimiento social y las limitadas oportunidades de avance en la organización, lo que les hizo perder el interés en su trabajo.

Afirma en el trabajo Bravo (2021): “Motivación y desempeño en el departamento de policía 2021 del estado Bolívar, Ecuador. El objetivo es determinar la relación entre motivación y desempeño en la Comisaría del Pueblo del estado”. Bolívar, Ecuador en 2021. Nivel de relación. Su investigación es de diseño no experimental y correlacional. En el ejemplo hay 40 empleados y estoy usando el paquete estadístico SPSS versión 25. Los resultados muestran una correlación directa y alta ( $p < 0,05$ ) entre motivación y desempeño en el Departamento de Policía del Estado Bolívar, Ecuador en 2021. Las personas motivadas se benefician menos de los recursos organizacionales.

Velásquez (2021) tuvo como objetivo identificar factores motivacionales que influyen en el desempeño de los compañeros de trabajo. Este estudio se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y los resultados mostraron que los empleados tienden a realizar tareas de las que se sienten muy orgullosos, pero creen que él. no tiene información sobre el estado de su área de trabajo, si tiene esta información puede cooperar y/o hacer comentarios y sugerencias para solucionar problemas en el área de trabajo o adicionalmente optimizarla, el objetivo del canal de comunicación interna es recibir directamente información sobre sus instrucciones de trabajo e instrucciones, en lugar de obtener la información que necesita. Todo

esto se puede tratar en reuniones donde los empleados pueden optar por expresar su opinión y tomar decisiones sobre temas importantes.

Asimismo, Prysmakova y Vandenabeele (2020), su propósito fue establecer cuál es el nivel de asociación entre la motivación en el servicio público y la satisfacción laboral, así como la relación entre las personas y trabajar." y cómo la persona y la organización encajan gobierna esa relación. Los métodos utilizados son esenciales. Los resultados muestran que, en ambos casos, se notó que cuando se diseña o mejora las estrategias de motivación para los servidores, pues se encuentran mejores motivados para brindar un mejor el servicio público, los funcionarios con mayores niveles de motivación por el servicio público tienen mayor satisfacción laboral, aumentando la estabilidad de los resultados. En ambos estudios, esta relación también estuvo influenciada por el ajuste persona-trabajo y persona-organización.

En México, con base a Meléndrez, (2019) describió que reducir las jornadas de labores diurnos, como factor definitivo que involucra al desempeño del trabajo repercutiendo en la calidad de vida y en la motivación de los Trabajadores” empleó un análisis mixto que combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, reconociendo su valor complementario. Los resultados indicaron que, a pesar de los avances tecnológicos, se ha vuelto común retornar a épocas en las que las jornadas laborales eran agotadas. Aunque en México existen leyes que limitan la jornada máxima a ocho horas, en muchos casos se excederá ampliamente ese límite. Estas jornadas extenuantes no están formalmente establecidas en los contratos laborales y, en la mayoría de los casos, tampoco se compensan adecuadamente. según lo establecido por las leyes mexicanas. Así, a pesar de vivir en una época "moderna", nos encontramos nuevamente con este problema laboral.

Uno de los estudios a nivel nacional es el de Cadillo (2024), el artículo “La motivación y su impacto en el desempeño laboral de los empleados municipales del distrito independiente de Ancas, 2022” tiene como objetivo determinar la relación entre las dos variables identificadas como relaciones existentes. Su enfoque es cuantitativo y aplicado a nivel relacional, y su diseño es no experimental,

transversal. Hubo un total de 104 empleados administrativos, mientras que la muestra estuvo conformada por sólo 82 empleados. Para recolectar datos se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables y se concluyó que con la ayuda del Rho de Spearman se puede comprobar que las variables motivacionales se relacionan positivamente con el desempeño de la tarea con una significancia de 0,766 y una significancia de 0,000. Existe una alta correlación positiva entre ellos con una puntuación de 0,800.

En el estudio de Gómez (2023), el objetivo general fue determinar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño de los empleados en la gestión de recursos humanos en la región Libertad – municipio Trujillo 2023. El experimento se diseñó en un diseño correlacional transversal, y se asumió que en la administración municipal trabajan 23 empleados. Para entrevistarlos se utilizaron dos cuestionarios. Cada cuestionario contenía 12 preguntas sobre la dimensión de investigación de cada variable. La conclusión es que la correlación es del 30,2%, lo que indica que la empresa no utiliza métodos de incentivos. Vale la pena señalar que el nivel de motivación juega un papel importante en el desempeño de los empleados.

El autor Mamani (2023) En su investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y ratio de desempeño de los empleados administrativos designados por las provincias y municipios de la región Puno en el año 2021-2022. año. utilizando métodos cuantitativos. i. Los resultados obtenidos indican una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo designado por las provincias y municipios de la región Puno.

De igual forma, Flores & Zamora (2023) se propusieron determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral entre los empleados del municipio de Santa Cruz-provincia de Cajamarca en el año 2020. Los métodos cuantitativos no experimentales no requieren manipulación de las variables en estudio. Encuestamos a 40 empleados y les aplicamos una encuesta en escala Likert. Se concluyó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el

municipio, además se encontró que el nivel de motivación es promedio, y también se concluyó que el nivel de desempeño laboral es promedio, y finalmente se concluyó que los factores influyentes fueron: Provincia de Santa Cruz El grado de influencia de los factores motivacionales entre los trabajadores urbanos es de 0.547, mientras que el grado de influencia de los factores higiénicos es de 0.686.

Asimismo, en su estudio Pinto (2022) determinará la relación entre motivación y desempeño laboral de los funcionarios provinciales y municipales de San Román-Juliaca 2021, la cual es descriptiva y correlativa. Utilice métodos cuantitativos. (...), se puede observar que existe una conexión entre la motivación laboral y el desempeño laboral. El valor calculado del coeficiente Rho de Spearman es 0,621, que es una correlación moderadamente positiva y estadísticamente significativa, por lo que esta hipótesis es generalmente aceptada. Las variables motivación y desempeño laboral muestran una relación positiva moderada, lo que significa que existen otras variables que se relacionan con el desempeño laboral. En definitiva, la motivación se convierte en un mecanismo básico e ideal que mejora nuestra actitud, permitiéndonos alcanzar nuestras metas o retos, lo que a su vez nos ayuda a conseguir resultados laborales adecuados.

Además, Cruzado (2021) se propuso analizar el efecto de la motivación en el esfuerzo laboral de los empleados de la provincia de Cajamarca en la Dirección de Gestión de Recursos Humanos, 2020. El programa estadístico SPSS permite el análisis, explicación, correlación y determinación de este. motivación. un efecto positivo sobre el efecto del desempeño laboral ( $Rho = 0,524$ ;  $p < 0,05$ ), lo que lleva a concluir que a medida que aumenta la motivación, el desempeño laboral de los trabajadores de oficina también aumentará. Proporcionar al director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos recomendaciones de mejora sobre los problemas identificados.

Y el principal objetivo de Carmon (2021) fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los administradores en el distrito de Santa Rosa. Este estudio utilizó un enfoque correlacional cuantitativo y un diseño transversal

correlacional no experimental. Los resultados de 21 empleados administrativos del distrito de Santa Rosa muestran que el 38% de los empleados tienen baja motivación y el 38% de ellos también tienen bajo desempeño. De manera similar, las relaciones entre variables se identifican mediante la correlación de Spearman; El valor del coeficiente es Rho: 0,601, lo que indica que existe una relación lineal directa o positiva moderadamente fuerte entre las dos variables.

El objetivo general de los autores Tunante y Jonathan (2021) es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los asociados administrativos del distrito La Encañada de Cajamarca, utilizando una investigación de tipo básica y un diseño no experimental, transversal ( . . . ) . Los resultados muestran que la motivación está relacionada con el desempeño laboral y alcanza el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $r= 0.610$ , el cual es una correlación moderadamente positiva, por lo que se concluye que se acepta la hipótesis alternativa con la significancia del valor p (0.004). Existe una correlación significativa, lo que indica que cuanto mayor sea la motivación de los socios de la unidad estructural, mayor será el esfuerzo laboral significativo y adecuado.

Por otro lado, Olascoaga., & Paredes (2020) se propuso comprender la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral entre los trabajadores del distrito de Pueblo Nuevo en el año 2020. El tipo de investigación utilizada corresponde al diseño no experimental, el grado de correlación. y métodos cuantitativos. Los cuestionarios fueron validados por expertos y probados para determinar la confiabilidad alfa de Cronbach con una puntuación de motivación de 0,898 y una puntuación de desempeño laboral de 0,940. Los resultados muestran que existe una correlación moderadamente positiva entre la motivación de los empleados y el esfuerzo laboral, y se concluye que, si la empresa es capaz de darle pleno juego a la motivación, los socios obtendrán buenos resultados.

Por otro lado, en Lima, Yana (2019) señala en su trabajo “Motivación y desempeño laboral de los empleados de la Agencia Reguladora de los Registros Públicos del Estado - Lima, 2018” que realizó un estudio descriptivo, enfocado en

empleados de instituciones judiciales. El objetivo del estudio es mejorar la situación laboral de los empleados del registro nacional de ciudadanos en el sector jurídico. Las investigaciones muestran que los empleados motivados tienden a desempeñarse mejor. Es por eso que actualmente las instituciones públicas están priorizando la motivación de los empleados para contar con un capital humano comprometido y comprometido con el trabajo. Sin embargo, los empleados del Registro Público Nacional de Lima parecen estar menos motivados y esto se refleja en sus tareas y acciones. La falta de herramientas adecuadas para mantener altos niveles de motivación se convierte en un factor que afecta el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo.

En este contexto, Gamarra (2019) tuvo como objetivo comprender la relación entre motivación y desempeño de empleados seleccionados en la provincia y municipio de Cotabambas, y para ello se utilizó una muestra de 49 empleados seleccionados. Se utilizó un diseño correlacional transversal no experimental para construir un cuestionario de 35 preguntas utilizando métodos de encuesta. Durante la investigación se obtuvieron los siguientes resultados. Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, lo que indica que la motivación es el factor determinante para que los empleados designados tengan un buen desempeño, lo que resulta en una baja motivación en el mercado y un pobre desempeño en la administración pública. No hay duda de que la motivación es la base del desarrollo de la población activa y, por tanto, de una buena organización, pero todo gestor municipal del municipio debe verla para conseguir eficiencia, eficacia en los servicios municipales y calidad.

El razonamiento científico tiene primero la variable independiente, que es la motivación. Según Herrera (2020), viene hacer uno de los factores de la psicología más predominante y fundamental del desarrollo humano. Podemos decir que no solo busca describir las particularidades, características únicas, es todo lo contrario busca incidir al interactuar con una persona con la situación. Por eso varía de persona a persona y, a veces, de la misma persona. La motivación se define como un conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta. Estas

fuerzas pueden provenir del interior de la persona, conocidas como fuerzas internas de "empuje", o pueden provenir del entorno, conocidas como fuerzas externas de "resistencia". (Cruzada, 2021)

Según (Chiavenato, 2017), la motivación se define como los factores que guían y determinan el comportamiento, tipo o acción de una persona. La motivación surge de estímulos internos o externos que permiten a una persona realizar un trabajo de determinada manera. Además, incluye los sistemas cognitivos de los individuos que les permiten representar sus conocimientos y el ambiente que los rodea. (Finkovski y Krieger, 2011, p. 14) 100).

Como señala Arango (2018). La motivación de los empleados está influenciada por ciertas características del lugar de trabajo. Por ejemplo, un sistema dinámico de equipo único y un plan de bonificación para empleados. La importancia de la motivación (Huilocapi, 2017) radica en que “motivar y recompensar a los empleados es la actividad más importante y desafiante para los gerentes, ya que asegura el máximo esfuerzo, compromiso y dedicación de los empleados al trabajo”.

Lo que importa en una organización es que sea una unidad que logre objetivos y requiere de un elemento esencial, personas que pongan esfuerzo, habilidades y conocimientos en el logro de objetivos. Si una empresa quiere lograr mejores resultados, necesita motivar a sus empleados, porque los socios comerciales son esenciales para la rentabilidad y el éxito de la empresa. Cuando un empleado comienza a sentirse desmotivado, pierde entusiasmo y confianza para comenzar a trabajar, su desempeño comienza a decaer y no puede brindar la misma calidad de servicio, nuestras razones más comunes son: falta de carrera, malas condiciones laborales, etc. Por tanto, el factor humano es crucial y esencial para la empresa, cuanto mayor sea la motivación, mejor será el desempeño del empleado (Fincowsky & Krieger, 2011).

La teoría de la motivación es unilateral porque no se ha propuesto ningún modelo teórico que, cuando se ponga en práctica, pueda motivar a todos los

empleados a trabajar al más alto nivel. Pero la teoría nos ayuda a obtener suficiente información, a través de evidencia empírica y teórica, para controlar la voluntad y la motivación de un gran número de personas. Las empresas y las personas que estudian gestión creen que si los miembros de la organización no son leales, los objetivos de la organización no se pueden alcanzar. (Peña, 2015)

Presentamos ahora los tipos de motivación, según Montalvo y Placencia (2015), son los siguientes, comenzando por el primero:

La motivación intrínseca proviene de la satisfacción de completar una tarea. Es una motivación relacionada con la persona que lo motiva a uno mismo y no requiere la aprobación de una fuente externa (como un jefe). Incluye una parte objetiva relacionada con las capacidades humanas. Esto significa que si eres bueno en ciertas tareas, te sentirás más realizado porque obtendrás buenos resultados. Pero si no lo consigues, tu motivación disminuirá. En definitiva, es una forma de motivación laboral que está directamente relacionada con nuestro nivel de satisfacción personal. (Montalvo y Placencia, 2015)

La motivación laboral externa es motivación externa, es decir, motivación externa, motivación de una tercera fuente. Habla de procesos, recursos, reconocimiento externo y los mejores resultados e impacto de lo que hacemos. A menudo se asocia con objetivos y precios, pero está destinado a desaparecer con el tiempo, especialmente si se compara con el anterior. (Montalvo y Placencia, 2015)

La motivación de trascendencia es la motivación para comprometerse con algo, para ser parte de la misión de la empresa. Esta motivación no es particularmente egoísta ya que beneficia al equipo. La base de la motivación trascendental radica en las creencias, valores y principios personales. La motivación de trascendencia tiene como objetivo satisfacer las necesidades no deseadas de los demás e ignorar las propias necesidades para mejorar a los demás miembros del grupo. (Montalvo y Placencia, 2015)

Montalvo & Placencia, (2015) hace referencia a la actitud que utiliza un líder para motivar y desarrollar el potencial de todos los miembros del equipo. Satisface las carencias de otros, busca los mejores caminos, haciendo que pueda ser muy trascendental o como puede ser más exigente.

La motivación significa que las necesidades de una persona deben estar sujetas y alineadas con el propósito de la organización. Si este no es el caso, los personas podrán hacer un mejor esfuerzo considerable que puede entrar en conflicto con el interés propio de la organización. Esto suele deberse a que muchos empleados pasan largas horas en el trabajo hablando con amigos para satisfacer sus necesidades sociales. (Diario, 2018)

Factores motivacionales básicos. Según Tracy (2015), afirmó que existen cuatro factores que pueden motivar a los empleados en una organización:

Estilo de gestión: Es un factor determinante en cómo se sienten los empleados con respecto a la organización y qué tan motivados están para trabajar. Podemos decir que este estilo está vinculado con las metas y objetivos de la unidad, las personas de la organización y el entorno externo.

Las recompensas: indicó Michael en su libro, el gran principio de gestión de "lo que se paga, se hace" significa que si las organizaciones quieren una mayor contribución y desempeño de sus empleados, deben utilizar métodos de motivación como recompensas por eventos favorables y castigar a los indeseables. medidas que garanticen el reconocimiento y un mejor ambiente de trabajo. (Tracy, 2015),

Clima organizacional: El ambiente en la empresa es creado por la gerencia, se sabe que un buen ambiente de trabajo puede hacer que los empleados sean más productivos, eficientes y creativos en el desempeño de sus tareas. (Tracy, 2015),

Esquema de trabajo: La organización debe hacer coincidir la naturaleza del trabajo con la naturaleza de los empleados y hacer que su trabajo sea lo más interesante y agradable posible. (Tracy, 2015),

Según (Peña & Villón, 2017), se sigue discutiendo sobre los factores motivacionales, entre los cuales existen diversos factores que intervienen en el proceso de motivación en el trabajo y contribuyen al logro de las metas propuestas, tanto a nivel individual como colectivo. Algunos factores incluyen:

Una vez que se identifican estos factores y se implementan los incentivos, es posible estimular el comportamiento de los empleados para lograr las metas deseadas. Cuando los empleados experimentan la sensación de que una meta se ha logrado con éxito, se sienten realizados y buscarán otra necesidad que satisfacer. Los empleados siempre quieren lo que se les ofrece y la recompensa es el resultado obtenido. La impulsividad conduce a un comportamiento que busca alcanzar objetivos específicos que, cuando se logran, satisfacen necesidades y alivian tensiones. No hace falta decir que los empleados motivados salen ganando. Si quieres reducir la tensión lo mejor es realizar una serie de actividades, porque cuanto más nervioso estés mayor será el esfuerzo. Cuando el esfuerzo satisface la necesidad, el estrés disminuye. (El buen diario, 2018)

En cuanto a los impulsos motivacionales, según Gorriz (2017) existen 4 tipos de impulsos motivacionales que se encuentran integrados en nuestro cerebro, y su grado de satisfacción afecta directamente a nuestras emociones y además afecta a nuestro comportamiento. Ganar deseo: Ganar impulso es a menudo relativo (siempre comparamos lo que tenemos con lo que tienen los demás) e insaciable (siempre queremos más). Esto explica por qué la gente se preocupa no sólo por sus propios salarios, sino también por los salarios de otras personas. También muestra por qué el tope salarial es tan difícil de implementar. (Goris, 2017)

Motivación de pertenencia: en las organizaciones, la motivación de pertenencia motiva mucho a los empleados cuando se sienten orgullosos de pertenecer a la organización y se desmoralizan cuando la organización los traiciona. También explica por qué a los empleados les resulta tan difícil salir de los silos departamentales o funcionales: las personas se sienten atraídas por las empresas más cercanas a ellos. (Goris, 2017)

Motivación para comprender: los empleados están motivados por trabajos que les exigen crecer y aprender, mientras que los trabajos que parecen monótonos o sin perspectivas de futuro pueden hacer que se sientan desmoralizados. Por lo general, los trabajadores calificados que se sienten estancados abandonan la empresa para encontrar nuevos desafíos en un lugar nuevo. (Goris, 2017)

Tendencia a poner excusas: El deseo de poner excusas nos dice mucho sobre la resistencia de las personas al cambio, que es una de las razones por las que los empleados pueden sentirse deprimidos ante la perspectiva de una fusión o adquisición, especialmente un cambio importante, a pesar de que un intercambio es ; la única esperanza de supervivencia de la organización. (Goris, 2017)

Cada uno de los cuatro impulsos es independiente, no pueden ordenarse jerárquicamente ni sustituirse entre sí. Se deben cumplir los cuatro factores para motivar plenamente a los empleados.

En pocas palabras, la motivación es lo que permite a una persona actuar y comportarse de una determinada manera. Por tanto, estamos hablando de una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que determinan la intensidad de la actividad y la dirección en la que se debe dirigir la energía. (Editor, 2018)

Para la variable dependiente que es el desempeño laboral, según (Robbins, 2017) el desempeño laboral se define como el cumplimiento de deberes y responsabilidades que ayudan a realizar tareas y producir bienes o servicios. Según Fincowsky y Krieger (2011), nos dicen que “el desempeño es la forma en que funciona el área de trabajo. En otras palabras, es la percepción de los empleados sobre su contribución al logro de las metas organizacionales” (p. 93).

Robbins (2017) cree que el desempeño laboral es el proceso que determina si una empresa o un empleado puede lograr con éxito sus actividades y objetivos comerciales. Armijos (2016) cree que el desempeño está relacionado con las

habilidades y conocimientos que sustentan las acciones de los empleados para apoyar los objetivos de la empresa. (s. 25)

Ferrers (2017) dice que “el desempeño de tareas y responsabilidades contribuye a la producción de bienes o servicios o al desempeño de tareas gerenciales. Como se muestra en (Rojas, 2018), el desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados realizan sus tareas. Utilizar el apoyo en el lugar de trabajo como recurso permite a las organizaciones tener éxito, y los resultados son aún mejores cuando se considera a los empleados como impulsores de la excelencia, el coaching, la tutoría y la tutoría.

Según Guartán (2019) describe el esfuerzo de los empleados en el lugar de trabajo o en el lugar donde se encuentran, no solo en términos de lo que saben hacer, sino también en términos de todo lo que puede dar valor a las acciones que logran expectativas y objetivos, independientemente. De eso, ¿es un trabajador? Sigue siendo un negocio.

Respecto a la importancia del desempeño, según Arango (2018), cree que es importante reciclarse, identificar brechas en los planes de acción y así ayudar a monitorear los problemas personales existentes que afectan el desempeño de los empleados. El desempeño nos permite comprender y medir la contribución de nuestros empleados, y podemos probar su impacto en el desempeño de la empresa, lo cual es muy importante porque nos ayuda a comprender qué tan bien se desempeñan los empleados en sus funciones. Además, puede analizar los factores que contribuyen o dificultan su buen funcionamiento.

La importancia del desempeño de los empleados es que afecta principalmente la productividad y rentabilidad de la organización. Siempre se ha considerado fundamental aumentar la eficiencia y el éxito de la empresa, y por ello ahora es muy útil para los responsables de RRHH centrarse en aspectos que no sólo miden los RRHH, sino que también los mejoran. En este sentido, la evaluación continua del desempeño es fundamental en la gestión de personal, ya que favorece

el autodesarrollo de los empleados y puede revelar posteriormente determinadas situaciones significativas en el trabajo, como problemas de supervisión del personal, integración del personal, etc. Todas estas situaciones son conductas o comportamientos observados entre los empleados que están relacionados con los objetivos de la organización y pueden medirse en función de las capacidades del individuo y su aporte a la empresa (Lorrén, 2018).

Por ejemplo, en un estudio sobre desempeño laboral, el INEI (2015) encuestó a más de doscientas empresas en el Perú y encontró que el 46% de las empresas priorizaban medir el desempeño al examinar sus recursos humanos, lo que indica un interés regular. Sin embargo, el 54% de las empresas peruanas aún no es consciente del esfuerzo laboral en la organización, lo cual es una deficiencia conocida en la vida empresarial. Citado en (Bautista, 2017)

Asimismo, las empresas que tienen mejor éxito en el mundo dan mucha importancia a la gestión del desempeño, donde hacen mejores inversiones de sus recursos económicos, midiendo el tiempo con el fin de mantener positivos resultados mejorando su productividad e innovación de cada empleado a través de una buena gestión de la comunicación. Citado en (Bautista, 2017)

Además, Medina (2017), pudo notar que en el Perú, existe un 30% de empresas que hacen inversiones en capacitaciones para los trabajadores, siempre y cuando estén sujetos a una evaluación de desempeño, generalmente para evitar gastos, pero no se dan cuenta que en realidad es un rubro que traerá más buenos resultados, ya que ayudará a los empleados, brindándoles información para mejorar el desempeño y beneficios para optimizar su desarrollo profesional. cultivar. Citado en (Bautista, 2017)

Guartán (2019), refiere que las evaluaciones del desarrollo de las tareas se hacen de acuerdo a las particularidades de cada tipo de organización, planeando el debido proceso estratégico, teniendo en cuenta la efectividad, utilidad y calidad de los objetivos de la organización, así como las capacidades y destrezas laborales demostradas. A la hora de evaluar se deben tener en cuenta los siguientes aspectos para garantizar que el desempeño laboral se evalúe adecuadamente:

Productividad y calidad: Los empleados deben guiarse por objetivos específicos y alcanzarlos en plazos determinados. A esto se le llama productividad. Siempre podemos controlar esta base a través de una fuerza laboral productiva y brindar las herramientas perfectas para que los empleados se desempeñen de la manera más eficiente posible. (Guartán, 2019)

Eficiencia: Junto con la productividad y la calidad, la eficiencia es la encargada de combinar estos dos aspectos en un todo. De esta forma, la eficiencia significa esencialmente que los empleados realicen su trabajo a tiempo de acuerdo con los objetivos marcados, y tanto la empresa como el cliente queden satisfechos con los resultados. (Guartán, 2019)

La presencia en el ambiente de trabajo: También hay más aspectos emocionales a considerar a la hora de evaluar el desempeño laboral. (Guartán, 2019)

La actitud, también es importante para el desempeño laboral y, de hecho, afecta la productividad y el entorno laboral. Esfuerzo: El desempeño laboral también se puede medir en los siguientes términos. Trabajo en equipo: la coordinación adecuada con otros miembros del equipo es clave para lograr resultados comerciales. Finalmente, la evaluación del desempeño es una herramienta para el desarrollo integral de los empleados, que les permite mejorar sus habilidades, conocimientos, habilidades y valores en el ambiente laboral.

Factores que afectan el desempeño laboral. Según Bizneo Blog (2022), los factores de desempeño son factores que proporcionan datos de desempeño de cada individuo en una organización en función de sus funciones asignadas. ✓ Educación: En algunos puestos, el asociado debe tener conocimientos especializados, pues sin ellos no podrá desempeñar las funciones de la unidad estructural ni alcanzar las metas.

Compromiso: esta es una parte importante del desempeño y los resultados de la tarea porque si a un empleado no le gusta su trabajo, se reflejará en sus acciones. (Bizneo, 2022),

Clima laboral: Para desempeñar las funciones de manera eficaz y cualitativa no sólo se debe ser activo y mantener buenas relaciones con el grupo de trabajo, sino que también se requiere un buen ambiente laboral. (Bizneo, 2022),

Programación: esto es muy importante porque a los empleados les gusta separar lo personal y lo profesional, por lo que las empresas utilizan la flexibilidad en la programación. (Bizneo, 2022),

Factores Ambientales: El lugar de trabajo debe brindar las condiciones necesarias ya que también afecta el desempeño de los empleados. (Bizneo, 2022),

En cuanto el sustento teórico, el presente estudio permitió profundizar los conocimientos sobre la motivación, así como conocer su nivel de influencia con el desempeño laboral en las organizaciones, para contrastar con la teoría y ver el cumplimiento o no. Para tener una visión precisa de la situación de la Municipalidad Provincial de Barranca, será necesario que el investigador compare y contraste diversos marcos teóricos de las variables de estudio.

En lo práctico, justificamos, ya que se hará ver a los responsables de las áreas de la municipalidad que es clave contar con trabajadores motivados, ya que se utilizará menores recursos y a bajo costo cumplir con los objetivos, en tal sentido brindarán un mejor servicio porque están identificados con la municipalidad, por tanto será reflejado en un eficiente desempeño.

El estudio se desarrolló utilizando métodos científicos y, por lo tanto, es metodológicamente sólido. Además, se crearon dos herramientas de recolección de datos para los indicadores de las dos variables de investigación, cuya validez y confiabilidad asociada fueron verificadas por expertos antes de ser utilizadas en la recolección de datos. Los investigadores también utilizan estas herramientas para recopilar datos sobre temas similares.

Desde el punto de vista de la racionalidad social, el propósito de este estudio es brindar recomendaciones para el mejoramiento de la política de promoción laboral del municipio autónomo, que puedan incrementar los indicadores de

desempeño laboral, que se puedan reflejar en el logro de sus metas y tienen más posibilidades de ofrecer mejores servicios.

A nivel global, los países consideran a la motivación del personal como el pilar fundamental para el cumplimiento de objetivos estratégicos institucionales dentro de las entidades públicas y así ver el desempeño laboral del personal administrativo; además, toman como referencia la constante evolución, desarrollo y competitividad que hay dentro de las organizaciones, considerando a la motivación como un impulso que está orientado a todos los personales

En Perú, en la administración pública la motivación y el desempeño de trabajo los administrativos estables de un organismo público, es de gran alarma y está preocupando a las entidades que pertenecen al estado peruano, desde los niveles altos y bajos de gobierno, ya que el direccionamiento del sector público de estado peruano establece cumplir los objetivos propuestos por la institución. (Mamani, 2023)

Además, muchos trabajadores en Perú creen que sus empleadores no tienen políticas que motiven y motiven a los empleados, por lo que el país tiene una alta tasa de rotación laboral, alcanzando el nivel de América Latina, un promedio del veinte por ciento (PwC). En tal sentido, la motivación en los trabajadores es un factor clave para que las empresas alcancen sus metas, permitiendo a sus integrantes brindar un sentido de involucramiento en la empresa, lo que conduce a un mayor compromiso y desempeño del capital humano (Conexión ESAN, 2019).

En este contexto, la motivación se ha convertido en una actividad que busca un resultado positivo para los empleados, lo que a su vez se refleja en la organización. Teniendo esto en cuenta, es importante señalar que a partir de la motivación laboral los empleados mostrarán lealtad a la organización y se desempeñarán mejor, en cuyo caso los resultados siempre serán óptimos. Sepa que el desempeño es el resultado del esfuerzo de cada empleado en función de sus habilidades o habilidades adquiridas. (Huerta, 2017)

En este municipio se observó que los trabajadores se encuentran inestables en sus puestos, pues algunos compañeros de trabajo no estaban satisfechos con los cargos que ocupaban, pues afirmaban que el municipio prefiere emplear a quienes votaron por el ganador, pero no tienen los profesionales capacitados necesarios para el puesto y estos empleados estables se sienten excluidos sólo por venir de administraciones anteriores. Los trabajadores se sintieron incómodos con los jefes y supervisores del área, quienes los vieron como arrogantes y antipáticos, dijeron que no estaban satisfechos con las condiciones de trabajo porque el local actual era pequeño. Finalmente, los contribuyentes señalan que el gobierno municipal carece de políticas y prácticas para mejorar su motivación para trabajar, más que intereses políticos que crean problemas y diferencias entre los empleados, lo que resulta en un ambiente de trabajo bastante desagradable y estresante. Con base en lo anterior, me interesa abordar la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño en la provincia y municipio de Barranca en el año 2023? Por otro lado, describiremos el concepto de variables. En cuanto a la motivación, la definimos como la motivación o motivo que lleva a realizar o no realizar una acción. Es el componente psicológico que controla, mantiene y determina la conducta humana. (delicioso, 2020)

Se propone algunas dimensiones para la primera variable de motivación; la primera dimensión - Necesidad de logro: Se refiere a la necesidad de superarse a uno mismo, de alcanzar metas desafiantes y de obtener un desempeño excelente en una actividad (Manjarrez, et al 2020).

La segunda dimensión - Necesidades de afiliación: Se refiere a la necesidad de establecer relaciones interpersonales cercanas (Manjarrez, et al 2020).

La tercera dimensión - Necesidades de poder: Se refiere a la necesidad de influir, controlar o tener impacto sobre otras personas, así como a la necesidad de ser respetado y admirado (Manjarrez, et al 2020).

En cuanto a la variable Desempeño laboral la definición conceptual, se define como el comportamiento que se observa en los empleados sobresalientes para lograr cumplir con los objetivos de una organización (Medina, 2017)

Se contó con algunas dimensiones, la primera dimensión - Desempeño de tareas: se refiere a la capacidad y eficiencia con la que una persona completa las actividades o responsabilidades asignadas. Este término puede aplicarse en diversos contextos, como el laboral, académico, o personal, y abarca aspectos como la calidad del trabajo realizado, la puntualidad, la precisión y la eficacia (Mendoza Huilla & Arriola Tuni, 2022).

La segunda dimensión - Desempeño contextual: se refiere al conjunto de comportamientos y actividades que un individuo realiza en el lugar de trabajo que no están directamente relacionados con las tareas específicas del puesto, pero que contribuyen al ambiente organizacional y al funcionamiento global de la empresa. Estos comportamientos incluyen aspectos como la colaboración, la proactividad, la adaptabilidad, la asistencia regular, y la disposición para ayudar a colegas (Rodríguez et al., 2022).

La tercera dimensión - Desempeño organizacional: se refiere a la eficacia con la que una organización alcanza sus objetivos y metas. Este concepto abarca múltiples dimensiones y se mide a través de varios indicadores, tanto financieros como no financieros, para evaluar cómo de bien está funcionando una organización en términos de eficiencia, efectividad y sostenibilidad (Huamán, 2021).

En cuanto a la variable Desempeño laboral la definición operacional indica: Es una fortaleza de una organización, conformada por el desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño organizacional donde cada uno manifiesta las competencias laborales alcanzadas que contribuyen a conseguir los resultados que se esperan.

En cuanto a la variable motivación la definición operacional se indica: Es un elemento muy complicado de manejar, si un empleado no tiene capacidad para realizar sus tareas, para ello se indica la necesidad del logro, también de afiliación y poder con la finalidad de instruirse y conocer nuevas habilidades laborales.

Planteamos la hipótesis alterna y nula H1: La Motivación incide significativamente en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023. H0: La Motivación no incide significativamente en

el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.

Se contó como objetivo general; Fundamentar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.

En cuanto a los objetivos específicos; fueron Detallar cual es el nivel de motivación que muestran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.

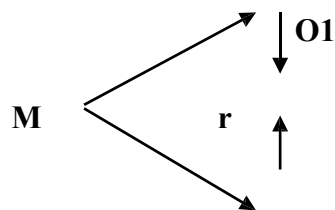
Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.

Demostrar que la motivación repercute el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023

## 2. Metodología

El tipo de investigación es básicamente descriptiva ya que se encargará de describir la población, situación o fenómeno en el que se centra su investigación. Se pretende proporcionar información sobre el quién, cómo, cuándo y dónde de la pregunta de investigación sin priorizar la respuesta al "por qué" de la pregunta planteada. (Mejía, 2020)

El diseño de la investigación es no experimental y transversal ya que se basa en el aporte de (Hernández, 2014). Las inferencias sobre las relaciones entre variables se hacen sin intervención directa porque estos efectos se observan en entornos naturales. Por otro lado, un enfoque transaccional es un diseño de investigación basado en la recopilación de datos en un único momento. Su esquema metodológico es el siguiente:



## O2

### **Donde:**

M : trabajadores

O1 : Motivación

O2 : Desempeño laboral

r : relación de variables.

### **Población de muestra**

Para hablar de poblaciones muestra nos referiremos a (Hernández, 2014), que define una población muestra como un conjunto de casos asociados a unas características específicas. Por lo tanto, el grupo muestra serán 20 empleados administrativos designados por la provincia de Barranca para realizar este trabajo de investigación.

### **Métodos y herramientas de investigación:**

Esta técnica de encuesta, sirve para medir la motivación de los trabajadores de la provincia y ciudad de Barranca y un estudio para medir el esfuerzo laboral de los trabajadores de la provincia y ciudad de Barranca. (Muñoz, 2015) dice que esta tecnología es de gran utilidad para quienes realizan investigaciones, porque ayuda a obtener y procesar datos de manera eficiente y rápida, porque permite aplicarla a gran escala y con la información brindada de manera amplia disponible.

Como herramienta de recolección de datos, desde (Muñoz, 2015) se utilizan cuestionarios bivariados para medir la motivación de los trabajadores de la provincia de Barranca, mientras que los cuestionarios se utilizan para medir el desempeño de los empleados del municipio de Barranca. En la provincia.

## **Validez y Confiabilidad de la Información**

Respecto a la validez se realizó el procedimiento de juicio de expertos, los mismos que fueron validados por expertos en el tema y se encuentran adjunto en los anexos.

Confiabilidad:

Se aplicó el estadístico de fiabilidad, alfa de Cronbach y se obtuvo un valor de 0.977 siendo considerado un valor de muy alta confiabilidad porque supera el 0.90; por tal, se considera que el instrumento presta confiabilidad.

### **Procesamiento de la información y su análisis.**

En el análisis de la data, se emplea la técnica de medidas estadísticas descriptivas, como la Distribución de frecuencias, para examinar los distintos indicadores de la variable del problema, y se representarán mediante Gráficos y tablas de frecuencias. Para el procesamiento de los datos de la muestra, se utilizará el soporte informático y el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), lo que permitirá crear la base de datos y llevar a cabo el análisis estadístico, presentándolo en tablas de distribución de frecuencias.

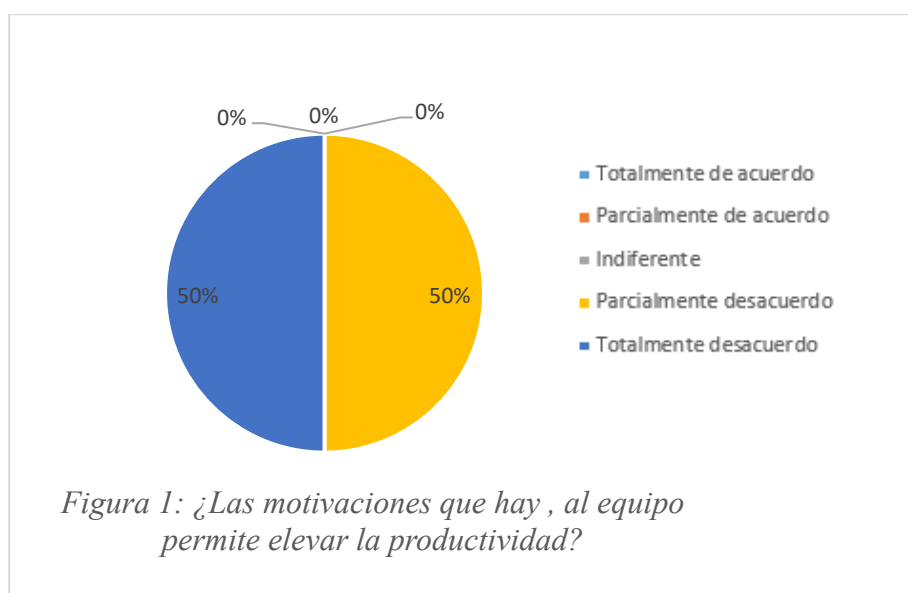
### 3. Resultados

**TABLA 1.**

*¿Las motivaciones que hay, al equipo permite elevar la productividad?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	10	50%
Totalmente en desacuerdo	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



#### **Interpretación:**

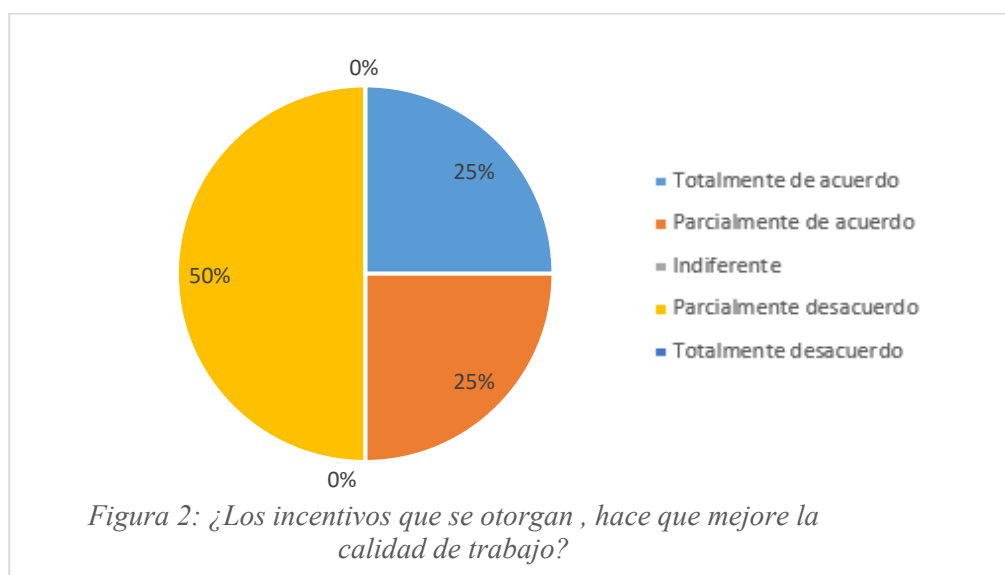
El 50% contestó que está parcialmente desacuerdo en cuanto a las motivaciones que hay, al equipo permite elevar la productividad, el otro 50% señaló que está totalmente desacuerdo con eso.

**TABLA 1**

*¿Los incentivos que se otorgan, hace que mejore la calidad del trabajo?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	25%
Parcialmente de acuerdo	5	25%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	10	50%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

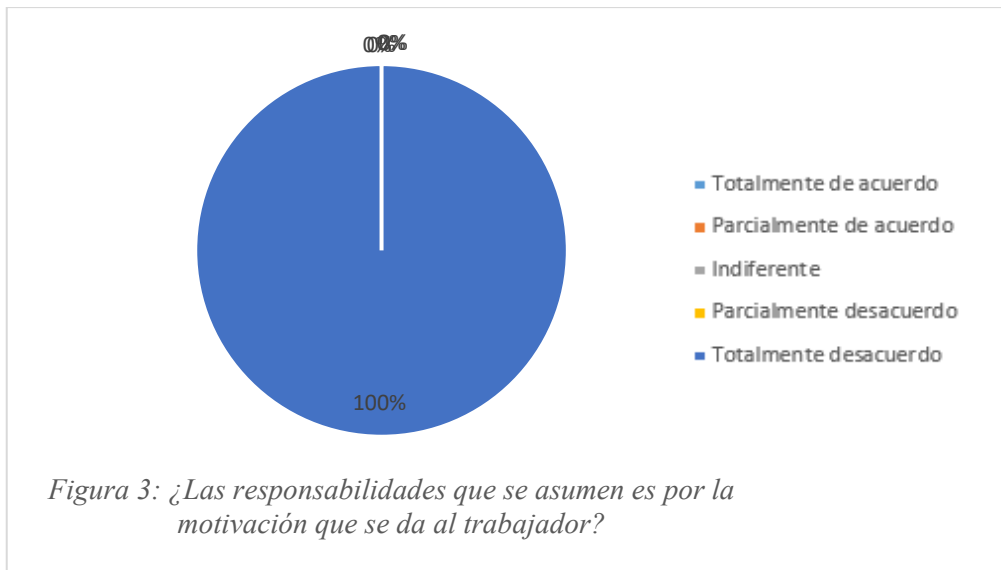
El 50% contestó que está parcialmente desacuerdo en cuanto a los incentivos que se otorgan, hace que mejore la calidad del trabajo. Un 25% señaló que está totalmente de acuerdo otro 25% está parcialmente de acuerdo.

**Tabla 2**

*¿Las responsabilidades que se asumen es por la motivación que se da al trabajador?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	20	100%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 3: ¿Las responsabilidades que se asumen es por la motivación que se da al trabajador?*

**Interpretación:**

El 100% contestó que está totalmente desacuerdo en cuanto a las responsabilidades que se asumen es por la motivación que se da al trabajador.

**Tabla 3**

*¿Cuándo hay conflictos se solucionan de manera rápida??*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	25%
Parcialmente de acuerdo	5	25%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	10	50%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

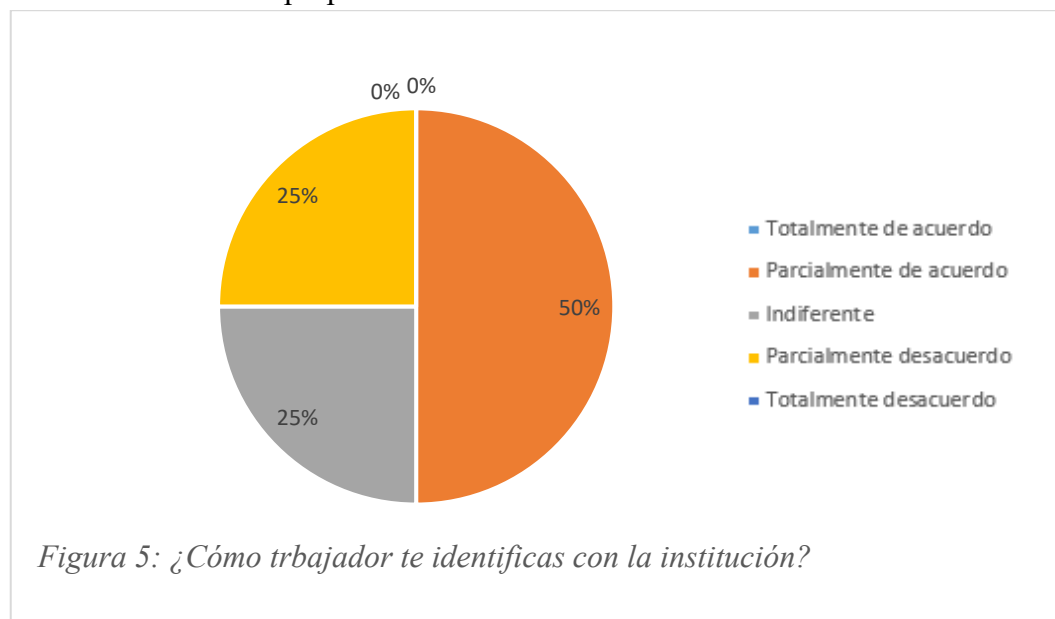
Notamos en la tabla 4, que un 50% de trabajadores, parcialmente están en desacuerdo que cuándo hay conflictos se solucionan de manera rápida, un 25% indica estar totalmente de acuerdo y el otro 25% está parcialmente de acuerdo,

**Tabla 4.**

*¿Cómo trabajador te identificas con la institución?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	10	50%
Indiferente	5	25%
Parcialmente en desacuerdo	5	25%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

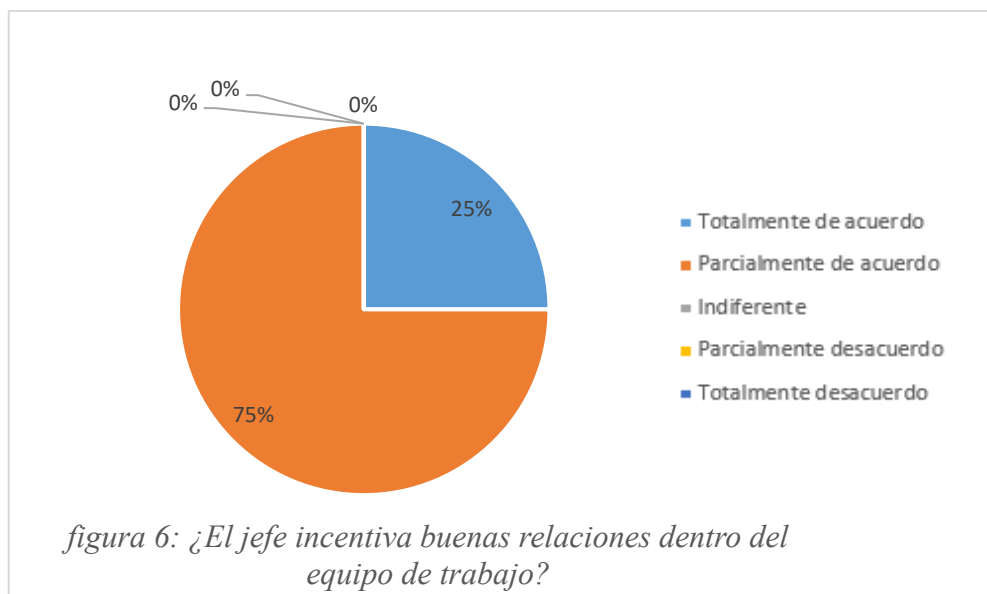
Vemos en la tabla 5, que el 50% contestó que está parcialmente de acuerdo que como trabajador se identifica con la institución. El 25% contestó que es indiferente. Y el otro 25% señaló que está parcialmente desacuerdo con respecto a aquello.

**Tabla 5.**

*¿El jefe incentiva buenas relaciones dentro del equipo de trabajo?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	25%
Parcialmente de acuerdo	15	75%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	15	0%
Totalmente en desacuerdo	5	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

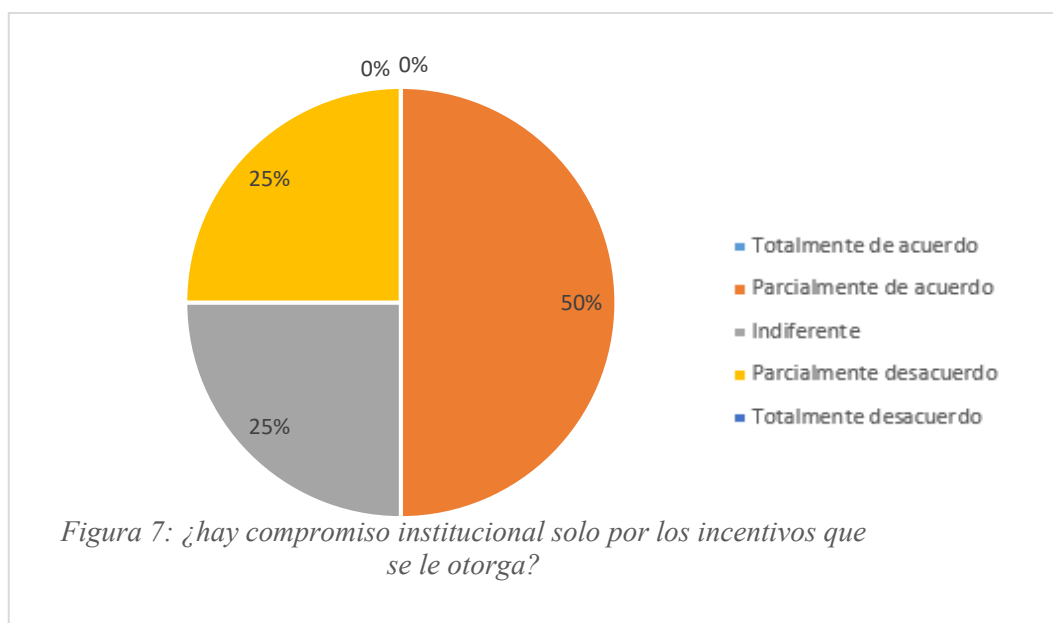
En la tabla 6, notamos que el 75% contestó que está parcialmente de acuerdo que el jefe incentiva buenas relaciones dentro del equipo de trabajo. El otro 25% contestó estar totalmente de acuerdo.

**Tabla 6.**

*¿Hay compromiso institucional solo por los incentivos que se otorgan?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	10	50%
Indiferente	5	25%
Parcialmente en desacuerdo	5	25%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

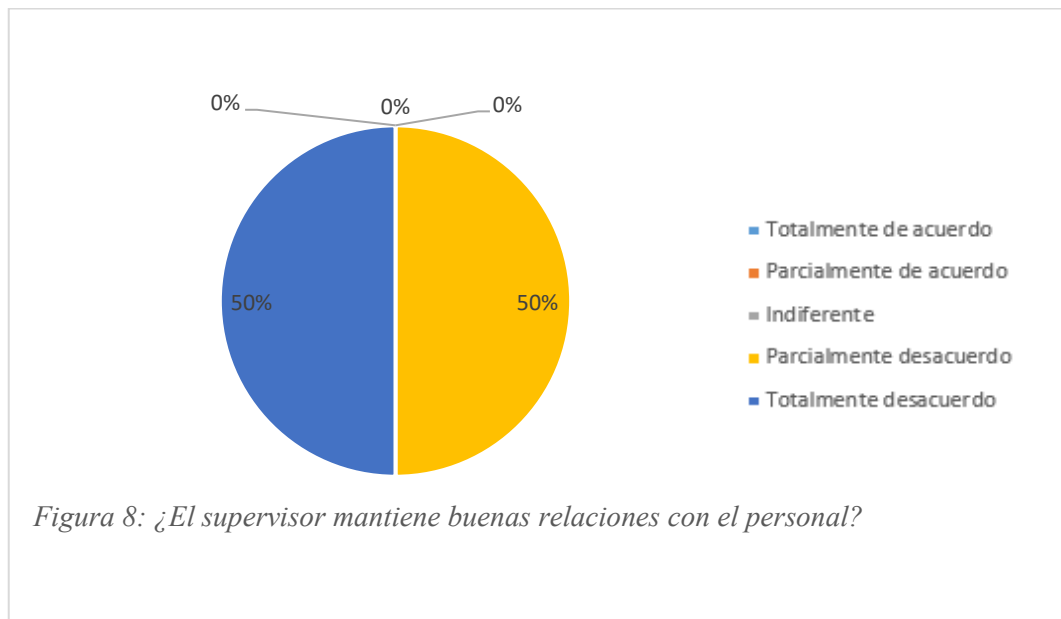
En la tabla 7, existe un 50% que está parcialmente de acuerdo que hay compromiso institucional solo por los incentivos que se otorgan, un 25% es indiferente y el otro 25% está parcialmente desacuerdo.

**Tabla 7.**

*¿El supervisor mantiene buenas relaciones con el personal?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	10	50%
Totalmente en desacuerdo	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

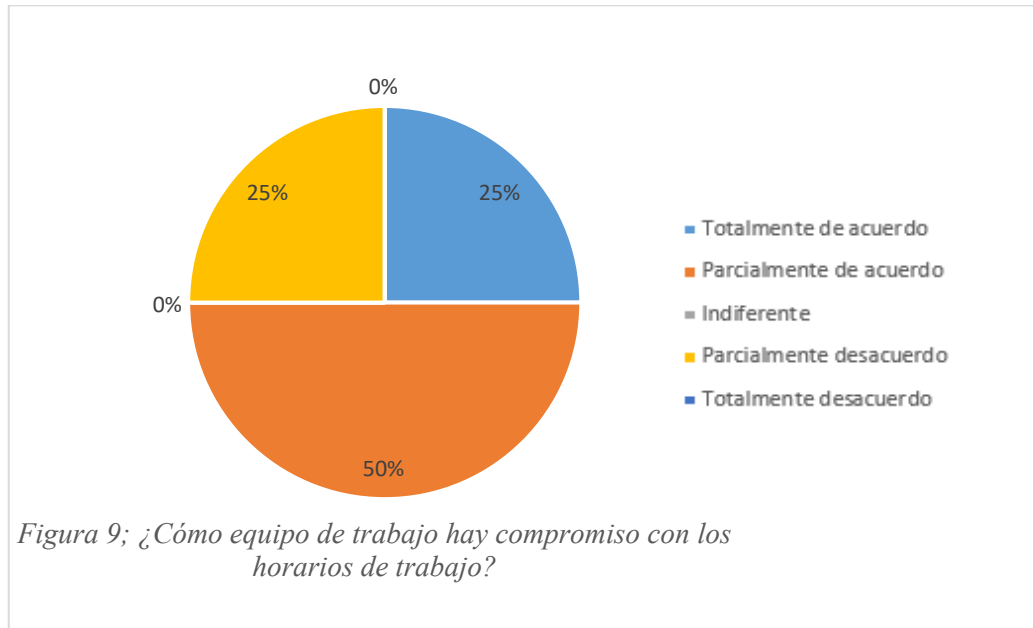
En la tabla 8, notamos que el 50% contestó que está parcialmente desacuerdo en cuanto a que el supervisor mantiene buenas relaciones con el personal. El otro 50% está totalmente desacuerdo.

**Tabla 8.**

*¿Cómo equipo de trabajo hay compromiso con los horarios de trabajo?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	25%
Parcialmente de acuerdo	10	50%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	5	25%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

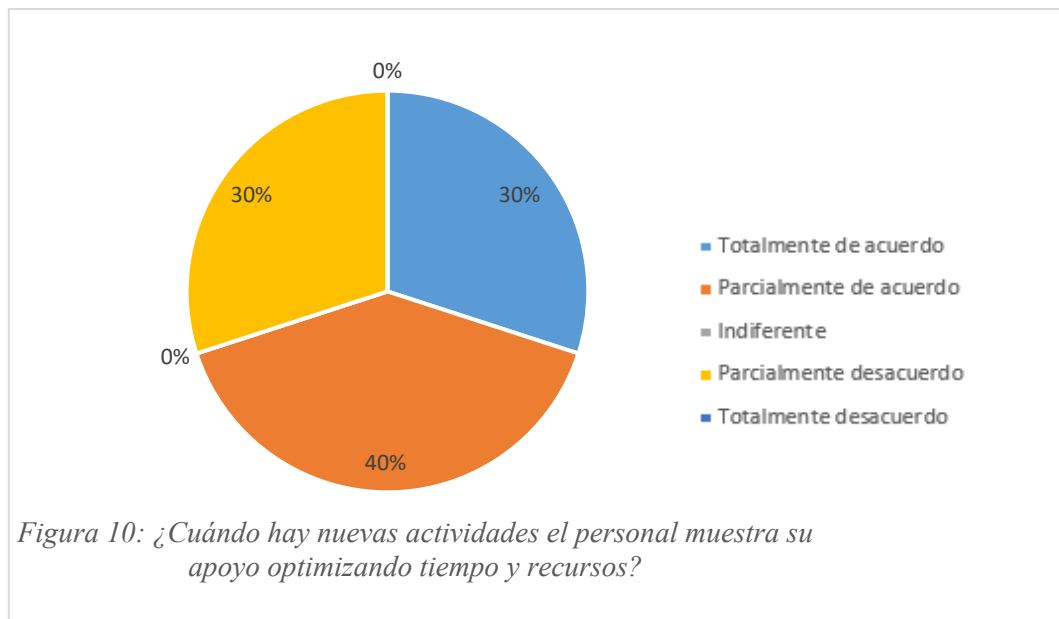
En la tabla 9, notamos que el 50% considera parcialmente estar de acuerdo que como equipo de trabajo hay compromiso con los horarios de trabajo, un 25% está totalmente de acuerdo y el otro 25% está parcialmente en desacuerdo.

**Tabla 9.**

*¿Cuándo hay nuevas actividades el personal muestra su apoyo optimizando tiempo y recursos?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	30%
Parcialmente de acuerdo	8	40%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	6	30%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

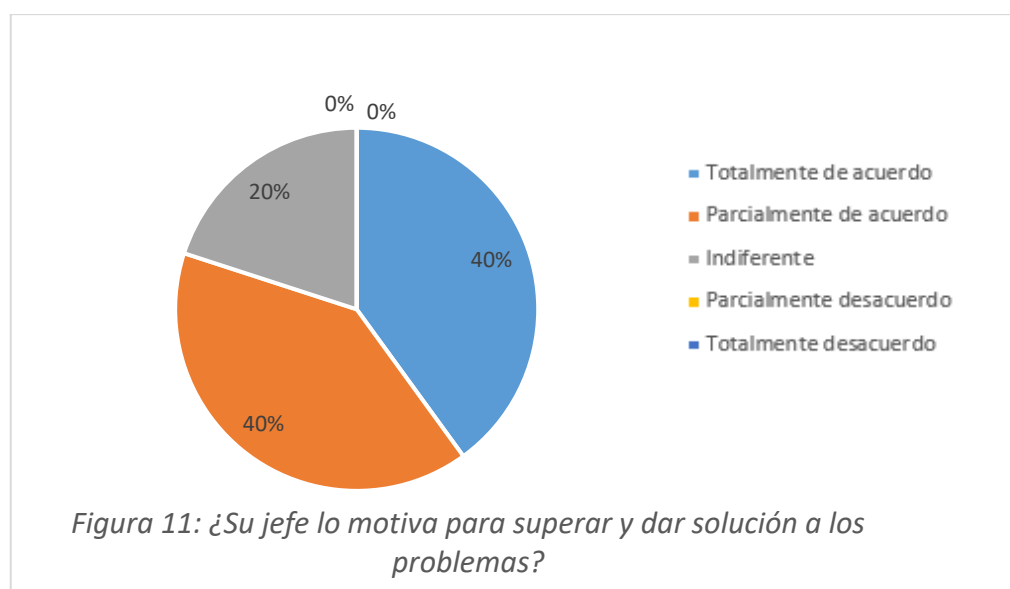
En la tabla 10, un 40% parcialmente de acuerdo que cuándo hay nuevas actividades usted muestra su apoyo optimizando tiempo y recursos, un 30% está totalmente de acuerdo y el otro 30% parcialmente está de acuerdo.

**Tabla 10.**

*¿Su jefe lo motiva para superar y dar solución a los problemas?*

Alternativa_	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	40%
Parcialmente de acuerdo	8	40%
Indiferente	4	20%
Parcialmente desacuerdo	0	0%
Totalmente desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

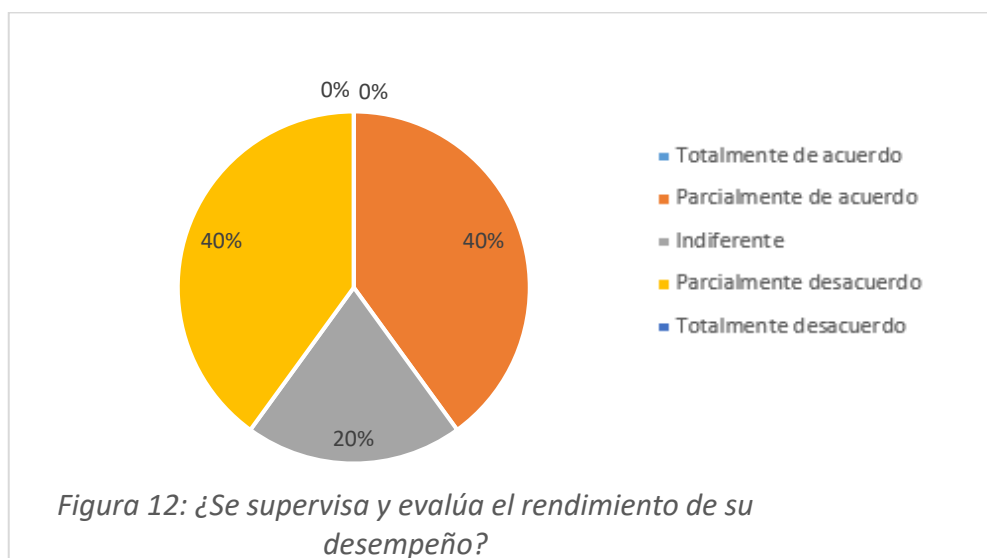
En la tabla 11, notamos que el 40% de encuestados están totalmente de acuerdo que su jefe lo motiva para superar y dar solución a los problemas, otro 40% está parcialmente de acuerdo y el 20% es indiferente.

**Tabla 11.**

*¿Se supervisa y evalúa el rendimiento de su desempeño*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	8	40%
Indiferente	4	20%
Parcialmente en desacuerdo	8	40%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

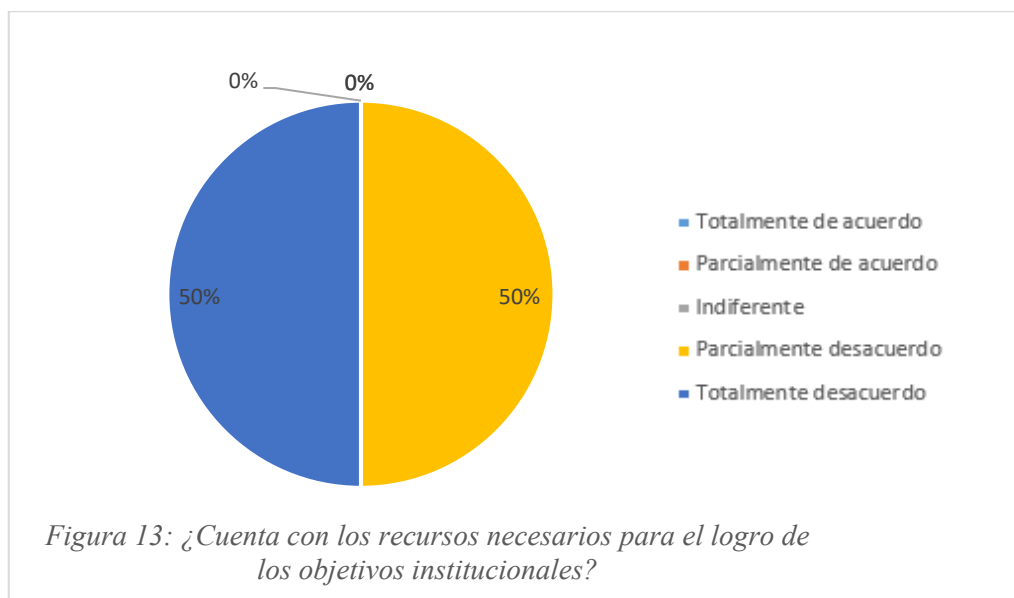
En la tabla 12, notamos que el 40% de los encuestados considera estar parcialmente de acuerdo que se supervisa y evalúa el rendimiento de su desempeño, otro 40% dijo estar parcialmente desacuerdo y el 20% es diferente.

**Tabla 12.**

¿Cuenta con los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	10	50%
Totalmente en desacuerdo	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

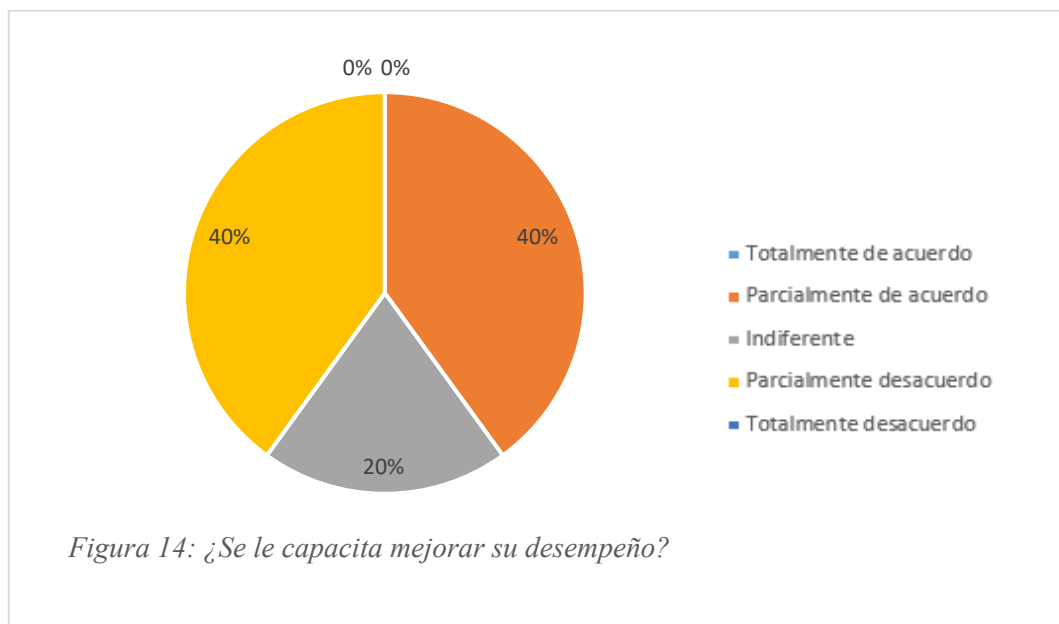
En la tabla 13, el 50% contestó que está parcialmente desacuerdo que cuenta con los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales. El otro 50% contestó que está totalmente desacuerdo sobre eso.

**Tabla 13.**

*¿Se le capacita para mejorar su desempeño?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	8	40%
Indiferente	4	20%
Parcialmente en desacuerdo	8	40%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

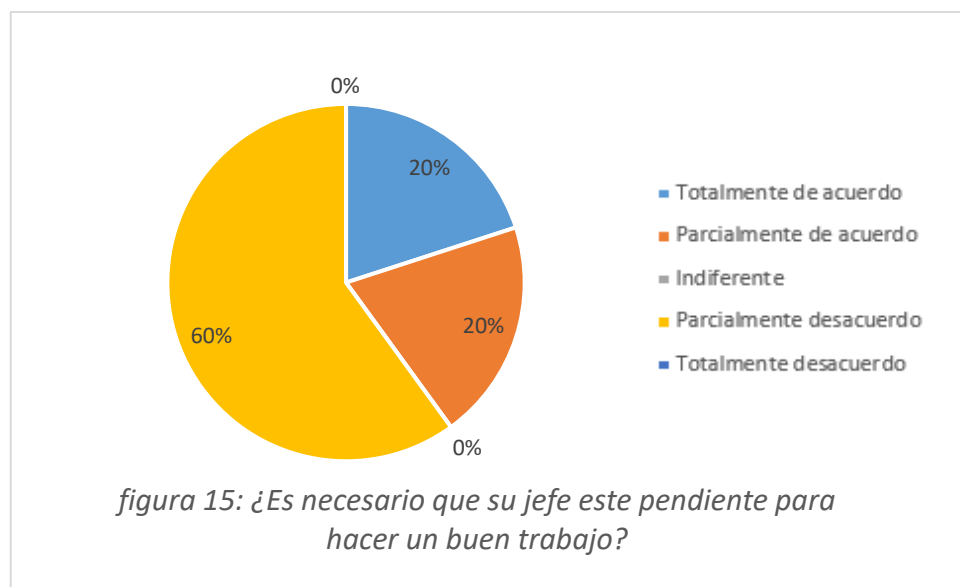
En la tabla 14, hay un 40% está parcialmente de acuerdo que se le capacita para mejorar su desempeño, otro 40% indicó estar parcialmente desacuerdo y el 20% fue indiferente.

**Tabla 14.**

*¿Es necesario que su jefe este pendiente para hacer un buen trabajo?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	20%
Parcialmente de acuerdo	4	20%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	12	60%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

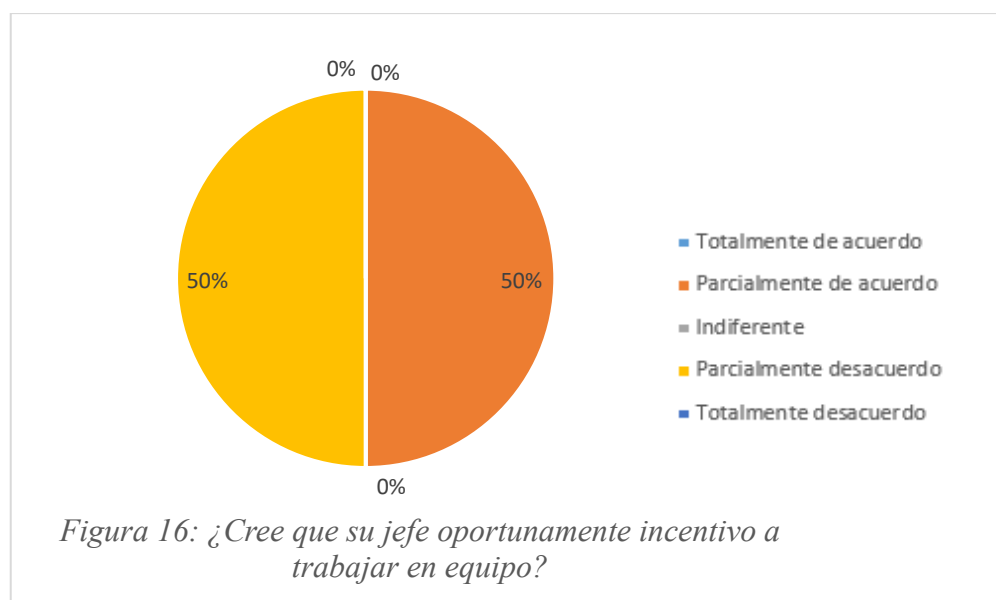
En la tabla 15, hay un 60% indican estar parcialmente en desacuerdo que es necesario que su jefe este pendiente para hacer un buen trabajo, un 20% está totalmente de acuerdo y el otro 20% dice estar parcialmente desacuerdo.

Tabla 15.

*¿Cree que su jefe oportunamente incentivo a trabajar en equipo?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	10	50%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	10	50%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

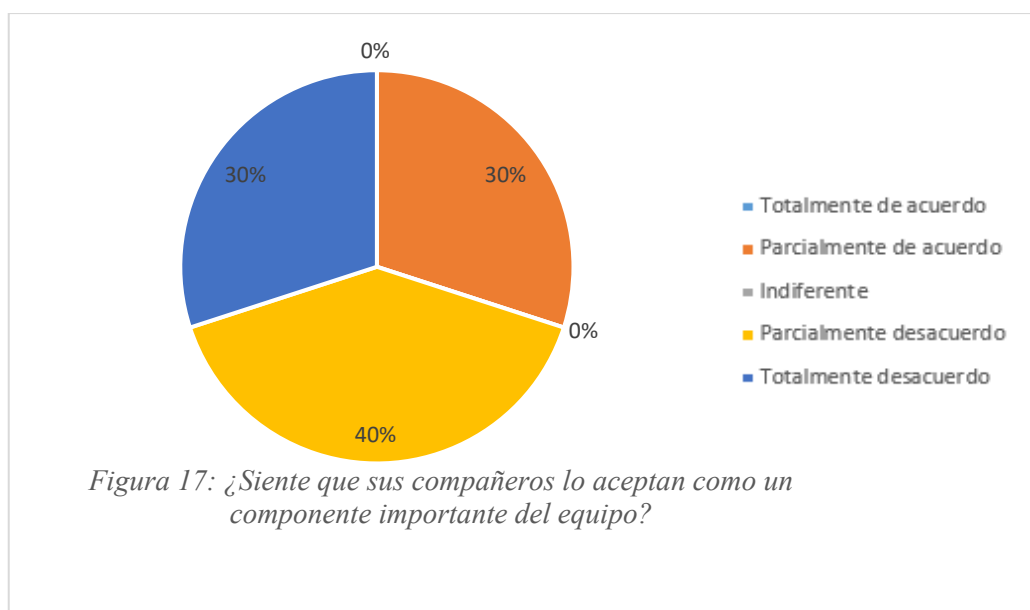
En la tabla 16, el 50% contestó que está parcialmente de acuerdo que su jefa oportunamente incentiva a trabajar en equipo, mientras el otro 50% está parcialmente en desacuerdo.

**Tabla 16.**

*¿Siente que sus compañeros lo aceptan como un componente importante del equipo?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	6	30%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	8	40%
Totalmente en desacuerdo	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

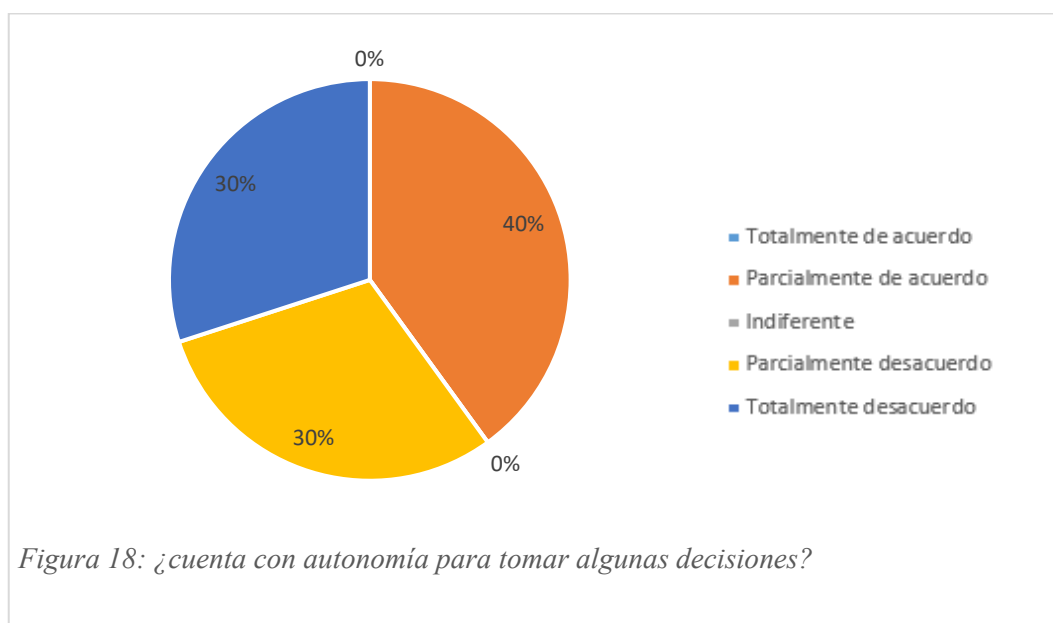
En la tabla 17, un 40% dijo que parcialmente está en desacuerdo que sus compañeros lo aceptan como un componente importante del equipo, un 30% dijo estar parcialmente de acuerdo y el otro 30% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla 17.**

*¿Cuenta con autonomía para tomar algunas decisiones?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	8	40%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	6	30%
Totalmente en desacuerdo	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia,



**Interpretación:**

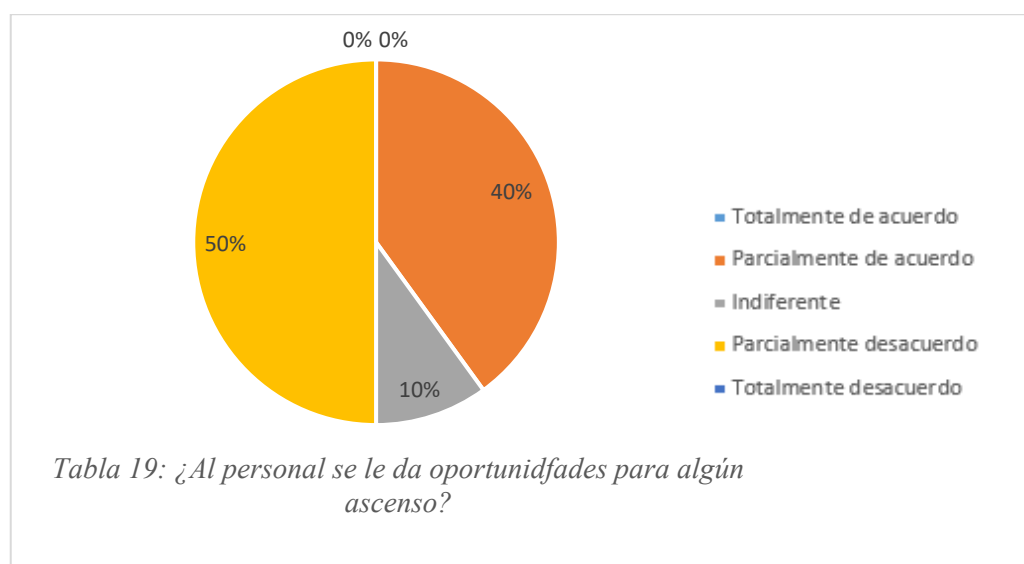
En la tabla 18, un 40% dijo estar parcialmente de acuerdo que cuenta con autonomía para tomar algunas decisiones, un 30% dijo estar parcialmente en desacuerdo y otro 30% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 18.

*¿Al personal se le da oportunidades para algún ascenso?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	8	40%
Indiferente	2	10%
Parcialmente en desacuerdo	10	50%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.



**Interpretación:**

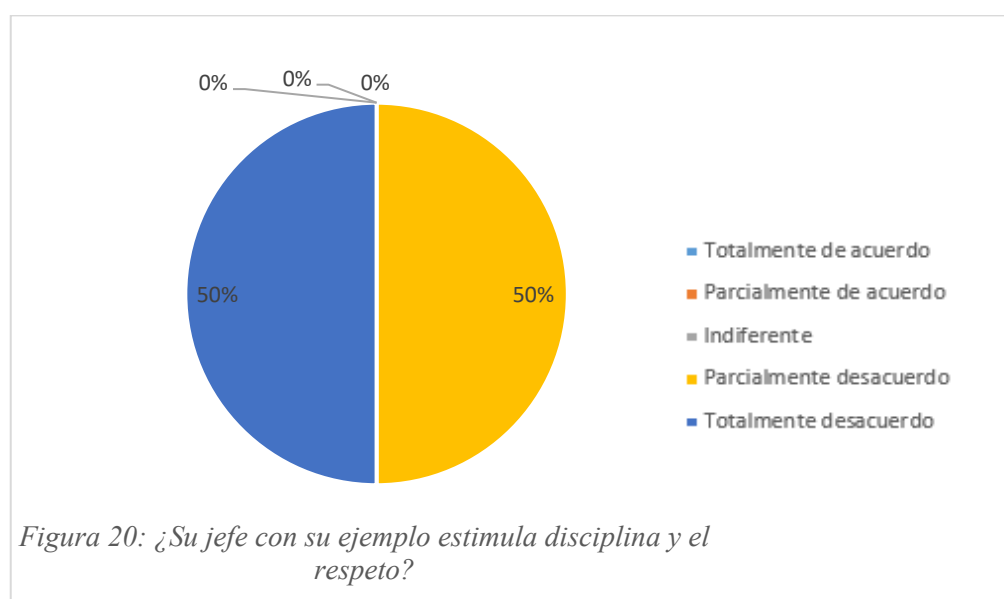
En la tabla 19, notamos un 50% contestó estar parcialmente en desacuerdo que el al personal se le da oportunidades para algún ascenso, un 40% dijo estar parcialmente de acuerdo y el 10% fue indiferente.

Tabla 19.

*¿Su jefe con su ejemplo estimula la disciplina y el respeto?*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
Parcialmente de acuerdo	10	50%
Indiferente	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	10	50%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

En la tabla 20, notamos que el 50% contestó que está parcialmente de acuerdo en cuanto que su jefe con su ejemplo estimula la disciplina y el respeto. El otro 50% contestó que está parcialmente en desacuerdo.

**Tabla 21:**

**Correlación de variables: motivación y desempeño laboral.**

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coefficiente de Spearman	1,00	,417**
	Sig. (bil.)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Coefficiente de Spearman	,417**	1,00
	Sig. (bil.)	,000	
	N	20	20

\*\* . La significancia se cuenta en un nivel 0,01 (bil.).

**Interpretamos:**

En la tabla 21, se pudo demostrar la correlación entre las variables motivación y desempeño laboral, pues el coeficiente de Spearman correlativo, se mantuvo en 0,417 asimismo mostró una sign. bil. de ( $0.000 < 0.05$ ), por lo tanto, existe una relación positiva moderada media, el cual hace aceptar a la hipótesis propuesta.

#### 4. Análisis y Discusión

##### **Fundamentar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.**

En la tabla 21, se pudo demostrar la correlación de las variables motivación y desempeño laboral, pues el coeficiente de correlación de Spearman se mantuvo en 0,417 asimismo mostró una significancia bilateral de ( $0.000 < 0.05$ ), por lo tanto, existe una correlación positiva moderada media, el cual hace aceptar a la hipótesis propuesta. Por su lado Cadillo (2024), también con su objetivo similar al nuestro, pudo concluir que la variable motivación está relacionada de forma positiva con el rendimiento en la tarea con un 0,766 y una significancia de 0.000, ya que el Rho de Spearman lo determinó. Asimismo, con base en sus resultados, Flores & Zamora (2023) concluyeron que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en las instituciones municipales y encontraron que el nivel de motivación es moderado y también concluyó que el nivel de desempeño es moderado. Se concluyó que los factores relevantes fueron: factores motivacionales con una incidencia de 0,547 y factores de higiene de los trabajadores en la Provincia y Municipio del Santa con una incidencia de 0,686. De igual forma, en su estudio descriptivo de correlación, Pinto (2022) logró reconocer la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, donde el valor calculado del coeficiente Rho de Spearman fue de 0,621, que es una correlación media. La significancia estadística muestra que la motivación se convierte en un mecanismo básico e ideal para fortalecer nuestra actitud para poder alcanzar nuestras metas o desafíos, lo que a su vez ayuda a lograr el esfuerzo laboral suficiente. Cruzado (2021) en su investigación también le permitió analizar, explicar, correlacionar y determinar que la motivación tiene un efecto positivo en el desempeño laboral ( $Rho = 0.524$ ;  $pp < 0.05$ ) y concluyó que a medida que aumenta la motivación, mejora el desempeño de los empleados.

*Ante los hallazgos, podemos fundamentar que la motivación está muy vinculada a que los desempeños de los trabajadores sean más positivos, así mismo permite hacer menos esfuerzo de los recursos para alcanzar el logro de los objetivos, na hay nada mejor que mantener a un trabajador motivado, valorado.*

### **Detallar cual es el nivel de motivación que muestran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.**

Se ha determinado que el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca es bajo, esto se ve en la tabla 2, notamos que el 50% de encuestados están parcialmente en desacuerdo los incentivos que se otorgan, hace que mejore la calidad del trabajo, en la tabla 6, un 75% están Parcialmente de acuerdo, en la tabla 8, un 50% dicen estar parcialmente en desacuerdo que el supervisor mantiene buenas relaciones con el personal, en la tabla 10, un 40% dicen estar parcialmente de acuerdo que cuándo hay nuevas actividades el personal muestra su apoyo optimizando tiempo y recursos. De acuerdo con Herrera, (2020), indica que la motivación radica o funciona en los aspectos psicológicos más prioritarios del desarrollo de un individuo, lo que se busca es hacer que se muevan hacer algo, por medio de una persuasión. Lo que se trata es encontrar una característica única, para poder interactuar con otro individuo en una situación. Sabiendo que este interactúa mediante estímulos. Por lo que varía de persona a persona y en ocasiones puede cambiar en la misma persona. Mientras Bohorquez et al (2023), en sus resultados de su estudio encontró que el ochenta por ciento de sus encuestados, mostraron estar satisfechos con incentivos de compensaciones que reciben por su desempeño, permitiendo satisfacer sus carencias o costear sus gastos, llevando una mejor calidad de vida. Este resultado sugiere que si los empleados están bien motivados, mediante compensaciones monetarias o no monetarios puede ayudar a inspirar un mejor desempeño. En el estudio Uzkurts et al. (2023), cuando analizó el impacto del uso de tecnologías digitales, sobre todo los medios móviles, para los empleados. Se pudo notar en sus resultados que el trabajador que se le de las facilidades para que realice un mejor trabajo, les permite estar más motivados, ya que este medio móvil permite que el trabajador esté más comunicado haciendo que su desempeño sea más óptimo, aquí el individuo identifica la utilidad percibida en su desempeño .

*Está visto que la motivación es clave para la empresa, ya que se logra impulsar las fuerzas internas de cada individuo, mediante factores externos que favorecen su situación de convivencia en su medio laboral, sabiendo que la motivación es uno de*

*los aspectos psicológicos que desarrolla una persona. La motivación permite dirigir más rápido hacia el logro de los objetivos.*

### **Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.**

En cuanto al desempeño de los trabajadores de la Municipalidad es deficiente. Esto se ve en la tabla 12, que el 40% de encuestados están parcialmente de acuerdo Se supervisa y evalúa el rendimiento de su desempeño, en la tabla 13, un 50% están parcialmente en desacuerdo que cuenta con los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales, en la tabla 14, otro 40% dice estar parcialmente de acuerdo Se le capacita para mejorar su desempeño, en la tabla 16, un 50% parcialmente está de acuerdo que su jefe oportunamente incentivo a trabajar en equipo y en la tabla 18, un 40% dice estar parcialmente de acuerdo que cuenta con autonomía para tomar algunas decisiones. Sobre esto, Robbins (2017) cree que el desempeño laboral es el proceso que determina si una empresa o un empleado puede lograr con éxito sus actividades y objetivos comerciales. Según Guartán (2019), describe los esfuerzos que realizan los empleados en su lugar de trabajo o ubicación, no solo relacionados con lo que saben hacer, sino también con todo aquello que pueda agregar valor al logro de previsiones y metas. y objetivos de la empresa. Bizneo Blog (2022) dice que un factor muy importante es el ambiente laboral, que te permite estar motivado y construir buenas relaciones con el grupo de trabajo para poder realizar tus tareas de manera efectiva y cualitativa.

*La investigación ofrece un análisis detallado y práctico sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal, proporcionando una base para el diseño de talleres motivacionales que promuevan una cultura colaborativa y mejoren las condiciones laborales en el entorno laboral.*

### **Demostrar que la motivación repercute el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023**

En la tabla 1, el 50% dijo estar parcialmente en desacuerdo que las motivaciones que hay, al equipo permite elevar la productividad, en la tabla 9, otro 50% dijo estar

parcialmente de acuerdo, en la tabla 11, un 40% dijo estar totalmente de acuerdo Su jefe lo motiva para superar y dar solución a los problemas, en la tabla 15, un 60% dijo estar parcialmente en desacuerdo. Sobre esto, La autora Yana (2019) afirmó en los resultados de la investigación que los empleados proactivos tienden a tener mejores resultados laborales. Es por eso que actualmente las instituciones públicas están priorizando la motivación de los empleados para contar con un capital humano comprometido y comprometido con el trabajo. Por su parte, Gamarra (2019) buscó comprender cómo la motivación se relaciona con el desempeño de los funcionarios designados provinciales y municipales, afirmando que la motivación es un determinante del buen desempeño y está relacionada con su nivel percibido de motivación, resultando en una falta de motivación. motivación. No cabe duda de que la motivación es la base del desempeño laboral y, por tanto, del desarrollo de una buena organización. Por otro lado, el estudio de Mamani (2023), también demostró que las variables ya mencionadas muestran una relación directa, ya que la motivación en un trabajador hace que se esfuerce en lo mejor posible, para cumplir el objetivo que se persigue. Según Armijo (2016), hay otros factores importantes que está relacionado con el desempeño, donde se deben tener en cuenta las destrezas, habilidad y conocimientos que resguardan las acciones del trabajador que apoyen a las metas institucionales de la empresa.

*Los resultados subrayan lo importante que es la motivación para mejorar el desempeño laboral. Un trabajador motivado tiende a rendir mejor, lo que ha llevado a las entidades estatales a priorizar la motivación de sus empleados para asegurar un capital humano comprometido y participativo. La falta de herramientas adecuadas para mantener altos niveles de motivación es un factor crítico que afecta el desempeño de los trabajadores.*

## 5. Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones:

Respecto al objetivo general, se pudo fundamentar que existe correlación de las variables motivación y desempeño laboral, pues el coeficiente de correlación de Spearman se mantuvo en 0,417 asimismo mostró una significancia bilateral de ( $0.000 < 0.05$ ), esto se ve en la tabla 21, por lo tanto, existe una correlación positiva moderada media, el cual hace aceptar a la hipótesis propuesta.

Respecto al primer objetivo específico, **la** motivación en los trabajadores es bajo. Ya que no hay una buenas políticas de incentivos que impartan los jefes, esto se ve en la tabla 2, cuando el 50% de encuestados están parcialmente en desacuerdo los incentivos que se otorgan, hace que mejore la calidad del trabajo, y que parcialmente está de acuerdo, que su jefe incentiva a trabajar en equipo, y menos el supervisor mantiene buenas relaciones con el personal, en la tabla 10, un 40% dicen estar parcialmente de acuerdo que cuándo hay nuevas actividades el personal muestra su apoyo optimizando tiempo y recursos

Respecto al segundo objetivo específico, Se ha determinado que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca es deficiente, ya que parcialmente se supervisa y evalúa el rendimiento de su desempeño, y que parcialmente cuentan con los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales, esto se ve en la tabla 13, en la tabla 14, otro 40% dice estar parcialmente de acuerdo que se le capacita para mejorar su desempeño, en la tabla 16, así como parcialmente está de acuerdo que su jefe oportunamente incentivo a trabajar en equipo y en la tabla 18, un 40% dice estar parcialmente de acuerdo que cuenta con autonomía para tomar algunas decisiones

Respecto al tercer objetivo específico, la motivación deficiente repercute en el desempeño, ya que en la tabla 1, el 50% dijo estar parcialmente en desacuerdo que las motivaciones que hay, al equipo permite elevar la productividad, en la tabla 9, otro 50% dijo estar parcialmente de acuerdo, en la tabla 11, un 40% dijo estar totalmente de acuerdo Su jefe lo motiva para superar y dar solución a los problemas, en la tabla 15, un 60% dijo estar parcialmente en desacuerdo.

### **Recomendaciones**

La gerencia municipal debe asignar un presupuesto para talleres o capacitaciones para los responsables de cada área, donde puedan desarrollar habilidades blandas y directivas, con el fin que la comunicación mejor, para estimular a los trabajadores, en tal sentido tengan un eficiente desempeño

Se recomienda a gerencia explorar programas de incentivos basados en el desempeño para incrementar la motivación y fomentar el crecimiento profesional de los trabajadores. Motivar al personal con el ejemplo que muestran los jefes, haciendo que se impulse el respeto mutuo, estimular os trabajos en equipo, así mismo estos deberán ser recompensados de alguna forma, por haber logrado resultados eficientes.

Se recomienda a la gerencia establecer canales efectivos de comunicación para recibir retroalimentación constante de los empleados y así identificar áreas de mejora en el desempeño laboral. Asignar un presupuesto para mejorar los ambientes, priorizar los recursos necesarios para la ejecución de sus tareas diarias.

Se recomienda a la gerencia promover un ambiente de trabajo saludable y colaborativo que reconozca y valore el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores. Hacer talleres donde participen todos los trabajadores, donde se les pida su opinión y hacerles sentir que es muy importante su aporte. Incentivar los valores y principios acorde a la misión de la municipalidad, para mejorar una cultura organizacional.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Arango. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco, agencia lima este, Lima, 2018*. Obtenido de 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/20.50011818/2430>
- Araujo, M. (2019). *Evaluación del Clima Organizacional y Propuesta de Mejoramiento de la Estructura Organizativa para el Departamento de Producción de Expoflora S.A. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Recuperado del Repositorio Kérwá
- Armijos, M. (2016). *Incidencia del salario emocional en el desempeño laboral del personal administrativo que atiende al usuario externo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda 2015*. Tesis maestría, Quito, Ecuador
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2017). *El Desempeño Laboral desde una Perspectiva Teórica. (Artículo de Investigación)*. Obtenido de Recuperado de la Universidad Peruana Unión.: <https://revistas.upeu.edu.pe>
- Bizneo blog. (2022). Obtenido de Como medir el rendimiento laboral: [https://www.bizneo.com/blog/rendimientolaboral/#5 factores que influyen en el rendimiento laboral](https://www.bizneo.com/blog/rendimientolaboral/#5_factores_que_influyen_en_el_rendimiento_laboral)
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2023). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. Lecture Notes in Networks and Systems, 512 LNNS, 291–302. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21)
- Bravo, B. (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar*, Ecuador, 2021.
- Cadillo, H. (2024). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Ancash*, Tesis para optar el grado de

Maestro en Administración Mención: Gestión Pública. UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO 2022. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/6102>

Carmona, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración* Universidad Cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63222>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos: El Capital Humanos*

Conexión ESAN. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Obtenido de ESAN Graduate School of Business: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-quehacer-paradisminuir/#:~:text=En%20los%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%2C%20el,publicado%20en%20un%20portal%20local>.

Cruzado, E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020.* Universidad nacional de Cajamarca para optar el grado académico de maestro en ciencias mención: administración y gerencia pública <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4413>

Editorial, G. (2018). *Motivación laboral.* Obtenido de Recuperado de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>

Ferrer, S. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016.* (tesis maestría), Lima, Perú

Fincowsky, E & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional enfoque para America Latina.* México: Pearson Educación. Obtido de <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamientoorganizacion.pdf>

Flores, Y., & Zamora S. (2023). *Motivación y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Santa Cruz, Cajamarca-2020.* Tesis para obtener

el título profesional de: Licenciada en Administración Universidad Señor de Sipán <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10851>

Gamarra, F. (2019). *La Motivación y Desempeño laboral de los servidores Nominados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurimac-2017*. Tesis de Licenciatura. Facultad de administración. Abancay. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac.

Gómez S. (2023). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un municipio de la región Libertad-Trujillo 2023*. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración Universidad Cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121893>

Gorríz, G. (2017). *Neurociencia: 4 Impulsos de la Motivación y el Rol de la Dopamina. (Blog de Investigación)*. Obtenido de Recuperado del Blog Pensamiento Administrativo: <https://manuelgross.blogspot.com/2017/05/neurociencia-4-impulsos-de-la.html>

Guartán A. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva*

Guartán, Torres, & Ollagu. (2019). *La Evaluación del Desempeño Laboral desde una Perspectiva Integral de Varios Factores. (Artículo de Investigación)*. Obtenido de Recuperado de Universidad Técnica de Machala, Ecuador:: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Halanocca, M., Palomino, H., & Rupay , H. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud [Tesis de maestría] Universidad ESAN*. Obtenido de Universidad ESAN. Repositorio: <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12640/1782>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Obtenido de Recuperado: [recedu.pe/wp-content/uploads/2019/06/Metodología-de-lainvestigación.pdf](https://recedu.pe/wp-content/uploads/2019/06/Metodología-de-lainvestigación.pdf)

- Herrera, C. (2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Recuperado de: Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-yteorias-principales>  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13608>
- Huerta, F. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016*. Caraz: Universidad Nacional de. tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11993>
- Huilcapi, M., Jácome , G., & Castro , G. (2017). *Motivación: Las Teorías y su Relación en el Ámbito Empresarial. (Artículo Científico)*. Obtenido de Recuperado de Universidad Técnica de Babahoyo: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Lorrén, N. (2018). *Clima Organizacional y El Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Inproconsa S.A.C. en el Primer Semestre 2017 (Tesis de Bachiller)*. Obtenido de Recuperado del repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018\\_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf)
- Mamani, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. *Revista De Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39-50. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Manjarrez , N., Boza, J., & Mendoza , E. (2020). *La Motivación en el Desempeño Laboral de los Empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. (Proyecto de Investigación)*. Obtenido de Recuperado del repositorio de la Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Medina. (2017). *Desempeño Laboral del Personal Administrativo Nombrado de la*

- Mejía, T. (2020). *Investigación Descriptiva: Características, Técnicas*. Obtenido de Ejemplos. (Blog de Investigación) Recuperado de Liferder:: <https://www.liferder.com/investigacion-descriptiva/>.
- Meléndrez, R. (2019). *La Reducción de la Jornada Laboral Diurna Establecida en México como Factor Determinante para el Desempeño Laboral, la Calidad de Vida y la Motivación de los Trabajadores (Tesis de maestría)*. Obtenido de Recuperado del repositorio de Tesis Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información, UNAM: <http://132.248.9.195/ptd2019/diciembre/0798974/Index.html>
- Montalvo, & Placencia. (2015). *Motivación: Comportamiento Organizacional. (Trabajo de Investigación)*. Obtenido de Recuperado de Universidad Nacional La Plata:: <https://www.ing.unlp.edu.ar>
- Mendoza et al (2022) *Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Recuperado del repositorio de la Escuela de Post-Grado de la Universidad Cesar Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación. Recuperado de:*. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologiadelanvestigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Nawafleh, S. (2021). Public service motivation and job performance: An exploratory study in Jordanian municipalities. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 34(2), 231–240. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2021.118382>
- Ok Diario. (2018). *¿Cuáles son los Elementos Básicos de la Motivación? (Blog de Investigación)*. Obtenido de Recuperado de Ok Diario: <https://okdiario.com/curiosidades/cuales-son-elementos-basicos-motivacion-3373883>

- Olascoaga, A., & Paredes K. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo-2020*. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración Universidad Cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59924>
- Peña C. (2015). *La Motivación Laboral cómo Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales. (Proyecto de Investigación*. Obtenido de Recuperado del repositorio de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.p>
- Peña, H., & Villón, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental ene le Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A:*
- Pinto, K. (2022). *La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román–Juliaca 2021*. Universidad Autónoma de Ica FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD PSICOLOGÍA. <http://hdl.handle.net/autonomadeica/1590>
- Prysmakova, P., & Vandenabeele, W. (2020). *Enjoying Police Duties: Public Service Motivation and Job Satisfaction*. Obtenido de J Police Crim Psych, 35, 304– 317.: <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09324-7>
- Robbins, Stephen, P., Judge, & Timothy, A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rojas, F. (2018). *Capacitación Y Desempeño Laboral. Universidad Rafael Landivar*.
- Tracy, B. (2015). *Motivación*. México: Grupo Nelson.
- Tunante, H., & Jonathan, F. (2021). *Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca*. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración Universidad Cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60542>

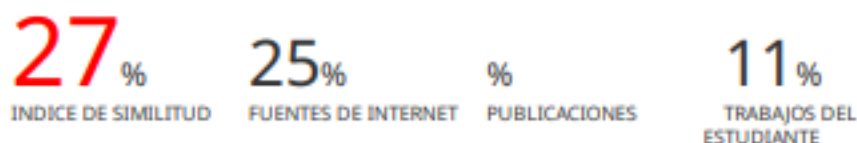
- Uzkurt, C., Ekmekcioglu, E. , Ceyhan, S., & Hatiboglu, M. (2023). *Digital technology use of SMEs during the COVID-19 pandemic in Turkey: mobile applications' role on motivation and job performance*. Kybernetes. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1189>
- Velasquez, C. (2021). *Motivacion y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Publicos de Atencion de la Salud en Guayaquil*. Obtenido de Tesis de Grado de Magister. Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POS-MGSS295.pdf>
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38534>
- Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP)*. San Borja – Lima 2018: Recuperado de repositorio de la Universidad Peruana de las América.

# **ANEXOS**



## Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>7</b> %
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3</b> %
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>repositorio.unasam.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>9</b>	<b>Submitted to ADEN University</b> Trabajo del estudiante	

		1 %
10	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %

20	<a href="http://misionerojuanfranciscogutierrez.blogspot.com">misionerojuanfranciscogutierrez.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.pensamientocriticoaymara.com">www.pensamientocriticoaymara.com</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://www.bizneo.com">www.bizneo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.unamba.edu.pe">repositorio.unamba.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Católica Nordestana Trabajo del estudiante	<1 %
29	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %

31	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to ueb Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
34	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
38	dspace.udla.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
40	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

42	<a href="http://beei.es">beei.es</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://repositorio.unemi.edu.ec">repositorio.unemi.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://revistaamc.sld.cu">revistaamc.sld.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://dspace.esPOCH.edu.ec">dspace.esPOCH.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://periodicos.fclar.unesp.br">periodicos.fclar.unesp.br</a> Fuente de Internet	<1 %

54	<a href="http://polodelconocimiento.com">polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	<1 %
55	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
56	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
57	<a href="http://revenfermeria.sld.cu">revenfermeria.sld.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
58	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://www.cc.una.ac.cr">www.cc.una.ac.cr</a> Fuente de Internet	<1 %
60	<a href="http://www.lead-innovation.com">www.lead-innovation.com</a> Fuente de Internet	<1 %
61	<a href="http://www.lecturatarot.com">www.lecturatarot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://www.revistagenteynegocios.com">www.revistagenteynegocios.com</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

*MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES*

<b>Variab les</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensio nes</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Motiva ción	Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. (Manjarrez,2020)	Es un elemento muy complicado de manejar, si un empleado no tiene capacidad para realizar sus tareas, para ello se indica la necesidad del logro, también de afiliación y poder con la finalidad de instruirse y conocer nuevas habilidades laborales.	Necesidad de logro	Necesidad de motivación	1. ¿Considera que la motivación del equipo eleva la cantidad de trabajo?
				Necesidad de alto rendimiento	2. ¿Los incentivos del organismo elevan la calidad del trabajo?
					3. ¿Considera que la responsabilidad al trabajo obedece a la motivación laboral?
			Necesidad de retos	4. ¿Considera que los empleados solucionan los conflictos de manera rápida y oportuna?	
			Necesidades de afiliación	Necesidad de afiliación con el supervisor	5. ¿Se siente identificado con el organismo?
				Necesidad de afiliación con el equipo de trabajo	6. ¿Estima importante el cumplimiento de los objetivos del organismo?
				Necesidad de afiliación con la organización	7. ¿Considera que su compromiso con el organismo depende solo de los incentivos que ofrece el organismo?
			Necesidades de poder		8. ¿Existe una buena relación entre los colaboradores y el supervisor?
				Necesidad de oportunidades	9. ¿Considera que el equipo de trabajo muestra compromiso ante el cumplimiento del horario de trabajo?
				Necesidad de reputación y autoestima	10.¿Considera que muestra apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para la optimización del tiempo de trabajo y de recursos?

*MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES*

<b>Variab les</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensione s</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Desemp eño laboral	El desempeño laboral se define como el comportamiento que se observa en los empleados sobresalientes para lograr cumplir con los objetivos de una organización. (Medina, 2017)	Es una fortaleza de una organización, conformada por el desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño organizacional donde cada uno manifiesta las competencias laborales alcanzadas que contribuyen a conseguir los resultados que se esperan.	Desempeño de tareas	Cantidad de tareas	1. ¿Cree que su supervisor le brinda la motivación necesaria para superar los obstáculos que se presentan en el organismo?
				Calidad del trabajo	2. ¿Considera que existe un alto rendimiento por la motivación que recibe del organismo?
				Responsabilidades	3. ¿Ha recibido usted algún tipo de reconocimiento de parte de su jefe por alcanzar los objetivos?
				Incentivos	4. ¿Se considera motivado para dar su mayor esfuerzo?
			Desempeño contextual	Identificación con la organización	5. ¿Necesita que su supervisor este pendiente de usted para poder realizar correctamente su trabajo?
					6. ¿Considera que su jefe promueve la relación del equipo de trabajo?
				Compromiso	7. ¿Se siente aceptado trabajando en este organismo?
			Cooperación	8. ¿Considera que se encuentra imposibilitado de tomar decisiones en el organismo?	
			Desempeño organizacio nal	Comportamiento ante las normas	9. ¿Considera que tiene las oportunidades de alcanzar cargos gerenciales?
				Optimización	10. ¿Considera que su supervisor estimula la disciplina y el respeto?

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023	¿De qué manera la mmotivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023?	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Fundamentar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Detallar cual es el nivel de motivación que muestran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.</li> <li>2. Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.</li> <li>3. Demostrar que la motivación repercute el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023</li> </ol>	<p><b>H1:</b></p> <p>La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.</p> <p><b>H0:</b></p> <p>La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023..</p>	<p><b>Tipo de estudio</b></p> <p>El enfoque o método a emplear será el de tipo cuantitativo.</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población muestral</b></p> <p>20 trabajadores administrativos</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>No se consideró muestreo alguno.</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario, validado por el juicio de expertos y confiable mediante el Alfa de Cronbach</p>

1. de recolección de datos.

**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA:** “Se realizará para medir la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, año 2023”

**INSTRUCCIONES:** Estimado funcionario y/o trabajador (a) en el siguiente cuestionario

marque con una equis (X) donde crea conveniente, considerando el siguiente cuadro de

alternativas de respuesta.

Agradecemos su tiempo.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Desempeño laboral	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la motivación del equipo eleva la cantidad de trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Los incentivos del organismo elevan la calidad del trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que la responsabilidad al trabajo obedece a la motivación laboral?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que los empleados solucionan los conflictos de manera rápida y oportuna?	1	2	3	4	5
5	¿Se siente identificado con el organismo?	1	2	3	4	5
6	¿Estima importante el cumplimiento de los objetivos del organismo?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que su compromiso con el organismo depende solo de los incentivos que ofrece el organismo?	1	2	3	4	5

8	¿Existe una buena relación entre los colaboradores y el supervisor?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que el equipo de trabajo muestra compromiso ante el cumplimiento del horario de trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que muestra apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para la optimización del tiempo de trabajo y de recursos?	1	2	3	4	5

N°	Motivación	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree que su supervisor le brinda la motivación necesaria para superar los obstáculos que se presentan en el organismo?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que existe un alto rendimiento por la motivación que recibe del organismo?	1	2	3	4	5
3	¿Ha recibido usted algún tipo de reconocimiento de parte de su jefe por alcanzar los objetivos?	1	2	3	4	5
4	¿Se considera motivado para dar su mayor esfuerzo?	1	2	3	4	5
5	¿Necesita que su supervisor este pendiente de usted para poder realizar correctamente su trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que su jefe promueve la relación del equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
7	¿Se siente aceptado trabajando en este organismo?	1	2	3	4	5
8	¿Considera que se encuentra imposibilitado de tomar decisiones en el organismo?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que tiene las oportunidades de alcanzar cargos gerenciales?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que su supervisor estimula la disciplina y el respeto?	1	2	3	4	5

## APENDICE 1

### *Fiabilidad de motivación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	10

## APÉNDICE 2

### Estadísticas de total de elemento *Motivación*

	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
P1	39,30	54,678	,664	,875
P2	38,90	48,400	-,288	,915
P3	39,70	51,344	,070	,912
P4	39,30	55,122	,751	,913
P5	39,90	49,433	,767	,916
P6	40,00	57,111	,504	,925
P7	39,20	48,400	,883	,935
P8	39,70	51,344	,782	,944
P9	39,40	57,111	,787	,953
P10	39,20	48,400	,504	,956

### APÉNDICE 3

#### *Fiabilidad de Desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	9

### APÉNDICE 4

#### Estadísticas de total de elementos

#### Desempeño laboral

	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
P11	41,10	62,322	-,364	,806
P12	40,30	44,456	,883	,812
P13	39,40	52,044	,584	,826
P14	40,70	50,233	,529	,835
P15	40,30	44,456	,883	,842
P16	40,10	48,544	,691	,857
P17	39,90	46,544	,726	,863
P18	40,00	46,444	,801	,879
P19	40,60	45,822	,685	,885
P20	39,90	46,989	,814	,890

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carmen Zavaleta Vergaray

Fecha: 17/3/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: García Modesto, Yesenia Yemela

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	71	57
<b>Sumatoria Total</b>		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instru  
aceptable.



a partir de una calificación

**Carmen Zavaleta Vergaray**

**Mg. en Administración de  
empresas y negocios MBA  
DNL.32857740**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 12/03/23

Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **García Modesto, Yesenia Yemela**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



---

Jorge Daniel Pérez  
Dr. en Administración  
DNI 17812596

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **Jessica Luis Menacho**

Fecha: 14/03/23

Especialidad: Mg. en contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: **García Modesto, Yesenia Yemela**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2023.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
**Mg. Jessica Luis Menacho**  
**Maestro en contabilidad**  
**DNI. 32954628**

