



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y
NEGOCIOS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

Autora:

Bach. Tello Rivera, Elita Yubicsa

(ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5615-5323>)

Asesor:

Ms. C. Muñoz Aguilar, Estuardo

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9053-8175>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social: Gestión de
Organizaciones

Pimentel, Perú, 2025.



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Estuardo Muñoz Aguilar, Asesor de la Universidad Particular de Chiclayo, he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pre Grado, según la Directiva de similitud vigente; además, certifico que la versión que se hace entrega es la versión del Informe presentado por la Bachiller: **Tello Rivera, Elita Yubicsa**, titulado:

“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024”.

Se deja Constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18% verificable en el Reporte Final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo, 10 de agosto de 2024.

Ms. C. Estuardo Muñoz Aguilar
DNI – 18840370

INFORME DE ORIGINALIDAD

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	16%	5%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 20 words
Excluir bibliografía Activo

TEMA DE LA TESIS:

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY – CAJAMARCA, 2024**

Para optar el título profesional de: Licenciada en Administración y Finanzas



Bach. Elita Yubicsa Tello Rivera

AUTORA



MS. C. Estuardo Muñoz Aguilar

ASESOR

Aprobado por el siguiente jurado:



Mg. Henry Chiclayo Vega

PRESIDENTE



Dr. Manuel Mezones Saavedra

SECRETARIO



Mg. Luis Orlando Morante Adrianzén

VOCAL

Dedicatoria

A mi padre Marino, por su infinita bondad y amor.

A mi madre Elizabeth, por inculcarme valores y enseñarme a luchar por mis sueños.

A mi hijo André, por ser mi principal motivación para mejorar día a día.

Agradecimientos

A Dios, por protegerme siempre y permitirme gozar de salud.

A todos los docentes que participaron de esta investigación aportando conocimiento y experiencia.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	v
Agradecimientos	vi
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. DESARROLLO	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo de investigación.	19
3.2. Diseño de investigación.	19
3.3. Variables y operacionalización.	20
3.4. Población, muestra y muestreo.	22
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	22
3.6. Procedimientos de recolección de datos.	22
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	23
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	24
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	21
Tabla 2. Dimensión Factores intrínsecos.....	24
Tabla 3. Dimensión Factores intrínsecos.....	25
Tabla 4. Dimensión Eficiencia.....	26
Tabla 5. Dimensión Eficacia.....	27
Tabla 6. Variable Motivación.....	28
Tabla 7. Variable Desempeño laboral.....	29
Tabla 8. Prueba de normalidad.....	30
Tabla 9. Correlación entre factores intrínsecos y desempeño laboral.....	31
Tabla 10. Correlación entre factores extrínsecos y desempeño laboral.....	32
Tabla 11. Correlación entre motivación y desempeño laboral.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Dimensión Factores intrínsecos.....	24
Figura 2. Dimensión Factores intrínsecos.....	25
Figura 3. Dimensión Eficiencia.....	26
Figura 4. Dimensión Eficacia.....	27
Figura 5. Variable Motivación.....	28
Figura 6. Variable Desempeño laboral.....	29

Resumen

El estudio desarrolló como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, metodológicamente se efectuó un trabajo de nivel cuantitativo que por su diseño fue no experimental de nivel correlacional, la población y muestra estudiada fue de 70 trabajadores, para recolectar datos se usó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, lográndose como hallazgos importantes que la motivación es de nivel regular (45,71%), similarmente, el desempeño laboral es grado regular (51,43%), concluyéndose que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, al tenerse valor Rho Spearman de 0,704 y valor p de 0,000.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, municipalidad.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between motivation and work performance of the workers of the District Municipality of Colasay - Cajamarca, 2024, methodologically a quantitative level work was carried out that, due to its design, was non-experimental at a correlational level, the population and the sample studied was 70 workers, to collect data the survey technique and the questionnaire instrument were used, achieving as important findings that motivation is of a regular level (45.71%), similarly, job performance is a regular level. (51.43%), concluding that there is a direct and significant relationship between the motivation and work performance of the workers of the District Municipality of Colasay – Cajamarca, 2024, having a Rho Spearman value of 0.704 and a p value of 0.000.

Keywords: Motivation, job performance, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la motivación cumple un rol importante en el desempeño de los trabajadores, ya que incide significativamente en su nivel de esfuerzo, compromiso y eficacia en el trabajo. Si en las organizaciones existe un liderazgo deficiente, caracterizado por la falta de comunicación, de apoyo y la ausencia de dirección, puede disminuir la confianza y la motivación del personal. Es por ello, que todo colaborador motivado toma la iniciativa, se involucra más y asume compromisos con responsabilidad, desarrollando un sentido de pertenencia con los objetivos organizacionales.

En el marco internacional, en Ecuador, Tacuri (2021), realizó un estudio en una entidad gubernamental, comprobando que la presencia de factores negativos asociados con la motivación puede afectar el rendimiento del personal, siendo estos: la insatisfacción con la compensación, cuando el trabajador percibe que su sueldo y beneficios no son justos ni competitivos en relación a sus responsabilidades tienden a bajar su desempeño; otro factor influyente es la inexistencia de reconocimiento, pues al no darse una retroalimentación positiva, elogios o recompensas por un buen desempeño, se genera desmotivación que a la vez no permite lograr eficientemente las metas proyectadas.

También existen otros factores de desmotivación que repercuten en el rendimiento del talento humano, tales como la presencia de un entorno de trabajo hostil e insolidario que contribuye a una baja motivación y moral que a la vez conlleva un nivel deficiente de desempeño. Los altos niveles de estrés en el lugar de trabajo y el agotamiento conllevan a provocar insatisfacción laboral y aumento de absentismo. Asimismo, las oportunidades limitadas de ascenso o desarrollo de habilidades desmotivan incidiendo en el involucramiento laboral (Caiche et al., 2020).

En el ámbito nacional, de acuerdo a un estudio realizado por el Diario El Economista (2022), se determinó que un 36% de personas renuncia a su trabajo, no por factores económicos, sino por falta de beneficios emocionales. Después de la pandemia, cambió la manera de percibir el trabajo; actualmente, los trabajadores toman más consciencia del entorno en cual se desenvuelven y de las carencias o beneficios que se aprecian, lo cual ha generado un nuevo enfoque laboral, pero

también ha mermado en la salud del talento humano y en su motivación. Por ello, es muy relevante que las entidades atiendan esta situación, porque aquel colaborador que se sienta frustrado, con estrés o preocupado, pueden provocar que el resto de compañeros tengan ese mismo sentimiento, repercutiendo de manera negativa en el rendimiento laboral.

Por otro lado, Ruiz et al. (2021), sostienen que en el sector estatal surgen elementos que disminuyen la voluntad y entusiasmo del servidor público, dificultando su capacidad para realizar sus actividades de forma eficaz. Los factores pueden ser intrínsecos como también extrínsecos; de manera intrínseca, la carencia de autonomía para que los colaboradores puedan sentir el control sobre sus labores puede crear desmotivación, la falta de acceso a oportunidades de desarrollo profesional también actúa como un agente negativo para dar origen a la insatisfacción y amor hacia el trabajo; mientras que, los elementos extrínsecos tienen que ver con la constante inestabilidad laboral al estar propensos a un recorte de personal o cambios en las políticas públicas. Las malas condiciones de trabajo y la falta de recursos, también inciden en el comportamiento laboral del personal, además, otro factor determinante son los bajos salarios que se perciben desmotivando muchas veces al trabajador a realizar sus labores de manera comprometida.

Localmente, en el municipio distrital de Colasay, respecto a la problemática institucional, se puede observar que el grado de desempeño en el trabajo es moderado y esto debido a la existencia de ciertos factores de desmotivación tanto intrínsecos como extrínsecos, siendo éstos: la falta de líneas claras de carrera y promoción por méritos propios, frustrando al trabajador; salarios poco competitivos en comparación a otras instituciones, lo que genera desmotivación y deseo de absentismo; la escasez de herramientas, tecnología y presupuestos que limita el desempeño óptimo; la presencia de un liderazgo autoritario sin apertura al diálogo ni consideración por las opiniones del personal; escaso reconocimiento por el buen desempeño; y, la presencia de un ambiente hostil que no facilita las buenas relaciones interpersonales, han influido en un regular desempeño laboral de los servidores civiles, lo que a la vez no permite que se brinde con calidad los servicios públicos a la ciudadanía.

De acuerdo a la problemática expuesta, se formuló como problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?, teniéndose como problemas específicos: 1. ¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?; 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?; 3. ¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?; 4. ¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?

El estudio se justifica por distintas razones, de manera teórica; porque permite añadir más conocimiento teórico complementario al que ya existe, el cual estará sujeto al análisis de las dimensiones e indicadores tanto de la variable motivación y desempeño laboral. Por su justificación práctica; los hallazgos logrados facilitarán a quienes dirijan el municipio a tener un diagnóstico sobre la motivación y el desempeño en el trabajo y en base a ello tomar acciones de mejora. Metodológicamente; se aplicaron dos cuestionarios que han sido elaborados para medir cada variable estudiada, lo cual servirá, en el futuro, para el desarrollo de otros estudios.

Ahora, como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024; y, como objetivos específicos se plantearon: 1. Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024; 2. Analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024; 3. Establecer la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024; y, 4. Demostrar la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

Así mismo, se considera como hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024; se plantearon también las siguientes hipótesis específicas: H_{e1} : el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, es medio. H_{e2} : el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, es medio. H_{e3} : existe relación directa y significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024; H_{e4} : existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

II. DESARROLLO

Para el desarrollo del estudio, se consideraron los antecedentes siguientes: En el panorama internacional, Mendoza (2022), tuvo como finalidad evaluar la motivación y su vínculo con el desempeño laboral en una universidad nacional de Guayaquil Ecuador, el estudio fue de diseño no experimental y, por su alcance, correlacional, la muestra fue de 30 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento ejecutado fue el cuestionario, demostrándose que la motivación tiene un grado regular (63,3%), similarmente, el desempeño laboral es de nivel medio (56,66%); se concluye que la motivación tiene un vínculo significativo con el desempeño laboral en una universidad nacional de Guayaquil Ecuador, según Rho ,593 y valor p igual 0,001.

Bravo (2021), planteó como objetivo analizar la motivación y su vínculo con el desempeño del personal de una entidad estatal de Cantón Ecuador, el trabajo desarrollado fue no experimental transeccional de alcance correlacional, la subpoblación lo conformaron 40 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, identificándose que los factores intrínsecos se vinculan directamente con el desempeño laboral según Rho igual a 0,544 y valor p de 0,000. Se concluye que la motivación se vincula directamente con el desempeño del personal de una entidad estatal de Cantón Ecuador según Rho igual a 0,749 y valor p de 0,000.

Cotrina (2021), planteó como objetivo, demostrar la conexión que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de un municipio distrital de la región Arequipa, metodológicamente se realizó un estudio no experimental de alcance correlacional, el universo y muestra de estudio fue de 20 colaboradores; para recolectar datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, identificándose que la motivación tiene un grado alto (40,00%), similarmente el desempeño laboral es de nivel alto (70,00%), concluyéndose que la motivación tiene una conexión positiva con el desempeño de los trabajadores de un municipio distrital de la región Arequipa, según Rho de 0,592 y valor p de 0,003.

En el ámbito nacional, Gómez (2023), estableció como objetivo comprobar la asociación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de un municipio de la ciudad de Trujillo, de acuerdo al marco metodológico el estudio

fue no experimental transversal y por su nivel correlacional, el tamaño de la población y muestra fue de 23 trabajadores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario, lográndose como hallazgo importante que la motivación intrínseca se asocia significativamente con el desempeño laboral de acuerdo a un valor estadístico de 0,301 y valor p de 0,000; se concluye que la motivación se asocia significativamente con el desempeño laboral al tenerse un valor estadístico de 0,302 y valor p de 0,001.

Asalde (2022), formuló como objetivo demostrar el grado de correlación que existe entre la motivación y el desempeño del personal de un municipio distrital de la región Lambayeque, realizándose un trabajo cuantitativo de diseño no experimental, transeccional y por su profundidad correlacional, tanto el universo y la subpoblación fue de 50 trabajadores, los datos fueron recolectados mediante la encuesta y dos cuestionarios tipo Likert, obteniéndose como resultado que existe relación positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral, según Rho Pearson igual a 0,655 y Sig. de 0,000; concluyéndose que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño del personal de un municipio distrital de la región Lambayeque, según Rho Pearson igual a 0,619 y Sig. de 0,000.

Canto (2022), desarrolló como objetivo constatar la asociación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de una entidad pública de transporte naval de Lima, según la metodología del trabajo es no experimental, transeccional y de alcance correlacional; el universo y la muestra fue integrada por 42 trabajadores; el acceso a los datos fue por medio de la encuesta y el cuestionario, demostrándose que la dimensión motivación intrínseca se asocia de una forma positiva con el desempeño laboral al tenerse un valor de 0,715 y valor de $0,031 < 0,05$; concluyéndose que la motivación se asocia de una forma positiva con el desempeño laboral de una entidad pública de transporte naval de Lima, al tenerse un valor de 0,729 y valor de $0,000 < 0,05$.

Terrones (2022), tuvo como finalidad estudiar la motivación y su vínculo con el desempeño del personal de un establecimiento de salud de la ciudad de Huarmaca, metodológicamente se ejecutó un estudio de diseño no experimental de carácter correlacional, la población y muestra estudiada fue de 84 trabajadores, la técnica usada fue la encuesta mientras que el instrumento fue el cuestionario,

lográndose identificar que la dimensión factores intrínsecos tienen un vínculo significativo con el desempeño laboral, según Rho de 0,699 y Sig. Bilateral de 0,000, concluyéndose que la motivación tiene un vínculo significativo con el desempeño del personal de un establecimiento de salud de la ciudad de Huarmaca, según Rho de 0,747 y Sig. Bilateral de 0,000.

Finalmente, Blaz (2021), tuvo como finalidad hallar la conexión entre la motivación y el desempeño de los colaboradores de una institución pesquera de la ciudad de Chimbote; la investigación fue de diseño no experimental de corte transeccional y por su profundidad correlacional, el universo y subpoblación fue de 75 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, identificándose que la dimensión factores intrínsecos tienen una conexión significativa con el desempeño laboral según Rho Spearman hallado de 0,446 y valor p de 0,001; se concluye que la motivación tiene una conexión significativa con el desempeño de los colaboradores de una institución pesquera de la ciudad de Chimbote, según Rho Spearman de 0,595 y valor p de 0,000.

En el entorno local, Altamirano (2023), tuvo como objetivo establecer la asociación entre la motivación y el desempeño del personal de una universidad de la ciudad de Jaén, de acuerdo a la metodología de estudio, el trabajo fue no experimental transeccional de nivel correlacional, tanto la población y la muestra lo integraron 34 trabajadores, la herramienta de recolección empleada fue la encuesta siendo el instrumento el cuestionario, demostrándose que la motivación es de grado medio según el 44,1% de los encuestados, de manera similar, el desempeño en el trabajo es moderado de acuerdo al 70,6% de los participantes, concluyéndose que la motivación tiene una asociación significativa con el desempeño del personal de una universidad de la ciudad de Jaén, según Rho de 0,734 y valor p de 0,000.

Bermeo (2022), desarrolló como objetivo estudiar la motivación y su conexión con el desempeño del personal de un hospital de la ciudad de Jaén, el trabajo fue cuantitativo no experimental de alcance correlacional, la población y subpoblación fue de 60 trabajadores, se usó la encuesta y se aplicó dos cuestionarios para recolectar información, identificándose que la motivación tiene un estado medio (45,00%), de similar modo, el desempeño laboral tiene un grado moderado (48,3%), concluyéndose que la motivación tiene una conexión positiva

con el desempeño del personal de un hospital de la ciudad de Jaén, según Rho Spearman de 0,633 y valor p de 0,000.

Finalmente, Guevara (2022), formuló como objetivo corroborar la correlación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores del municipio de Jaén, metodológicamente el estudio tuvo un diseño no experimental de alcance correlacional, la población fue de 320 trabajadores, siendo la muestra un total de 197 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, evidenciándose que la motivación tiene un grado medio (51,77%), parecidamente el desempeño laboral tiene un nivel moderado (58,37%), concluyéndose que la motivación se correlaciona positivamente con el desempeño de los trabajadores del municipio de Jaén, según valor estadístico de 0,552 y Significancia de 0,000.

En cuanto al marco teórico, se detallan las definiciones siguientes: respecto a la variable motivación, González et al. (2022), se refiere al grado de entusiasmo, interés y compromiso que demuestran los colaboradores hacia sus actividades laborales y los objetivos organizacionales. Para Cruz (2020), son un total de agentes internos y externos que incitan a una persona a comportarse de una determinada forma para conseguir un objetivo, influyendo en la toma de decisiones, el esfuerzo y la persistencia hacia la consecución de resultados positivos. Por otro lado, Aguirre et al. (2020), señalan que es un estado psicológico interno que impulsa, dirige y mantiene ciertos comportamientos de las personas en su trabajo, influido por elementos internos y externos. Chunga et al. (2022), indican que es un total de impulsos que originan, mantienen y dirigen la conducta de un individuo hacia la consecución de objetivos laborales. Es decir, se trata de un proceso psicológico resultante de la interacción entre la persona y su entorno de trabajo.

La motivación presenta, una serie de características, sobre esto Babativa (2020), indica que son las siguientes: es interna; porque surge de necesidades, percepciones y expectativas propias de cada ser humano. Es dinámica; los factores motivacionales varían con el tiempo de acuerdo a las circunstancias. Es multifactorial; participan elementos como el salario, política de incentivos, relaciones interpersonales, entre otros. Jerárquica; porque se desarrolla en base a jerarquías según las necesidades a satisfacer. Es compleja; varía de individuo a

individuo, lo que motiva a algunos puede no motivar a otros. Está orientada a metas; busca la satisfacción de necesidades por medio del logro de metas laborales. Es cognitiva; deriva de percepciones y creencias del trabajador sobre su ambiente. Es multidireccional; influye en la motivación individual, grupal y general de la institución. Es intangible; al ser un estado psicológico no es directamente observable. Es cíclica; la motivación origina rendimiento, y este a su vez retroalimenta los índices motivacionales. Es estratégica; su alineación con metas institucionales provoca resultados óptimos.

Por otro lado, Guillan (2021), señala que la motivación es muy importante en el ámbito laboral por diversas razones, siendo éstas: maximiza el desempeño: colaboradores motivados tienen mejor energía, entusiasmo y se esmeran más en sus actividades, lo que significa mayor productividad y resultados. Mejora la atmósfera de trabajo; el personal motivado coadyuva a generar un clima laboral positivo, mutuo y de buenas relaciones interpersonales. Minimiza el ausentismo; cuando se está animado hacia el trabajo se tiende a faltar menos y ser más responsables. Aumenta la satisfacción; los trabajadores animados desarrollan su trabajo de manera más significativa y retadora, incrementando su satisfacción laboral. Mitiga la rotación; al estar satisfechos, tienen menos motivos para renunciar o cambiar de trabajo frecuentemente. Atrae talento; organizaciones con talleres motivacionales atraen a los mejores profesionales al ser percibidas como buenos lugares para desarrollarse. Fomenta el trabajo grupal; las metas grupales, recompensas compartidas y buen ambiente impulsan la colaboración. Fomenta creatividad e innovación; el personal animado y satisfecho está más dispuesto a pensar, aportar ideas y asumir riesgos.

Asimismo, existen dos tipos de motivación, la instintiva y la consciente. La instintiva consiste en el entusiasmo inherente a ciertos comportamientos que nacen de manera natural en los seres vivos, sin necesidad de aprendizaje previo. Estos impulsos están asentados en nuestra biología y nos conllevan a ejecutar actividades primordiales para nuestra supervivencia y reproducción. Entonces, los instintos son mecanismos automáticos que nos coadyuvan a adaptarnos al entorno y a satisfacer nuestras necesidades básicas. Mientras que la motivación consciente, es aquella impulsada por objetivos, valores, aspiraciones y

necesidades mantenidos conscientemente, lo que significa que la persona es consciente de sus motivaciones y tiene una idea clara de lo que quiere conseguir y por qué. Por tanto, este tipo de motivación tiene un propósito y es intencionada, y se basa en la conciencia que la persona tiene de sus objetivos y valores (Guillan, 2021).

Por su parte, González (2020), sostiene que la motivación se da en tres tipos: la motivación por el logro, por afiliación y por poder. La motivación por el logro, es aquella que se caracteriza por un fuerte deseo de conseguir objetivos desafiantes y la voluntad de asumir riesgos y realizar un esfuerzo significativo para lograrlos. Las personas con una elevada motivación de logro suelen estar impulsadas por un deseo de realización y crecimiento personal, más que por recompensas o reconocimientos externos. Motivación por afiliación; se refiere al deseo de interacción social, aceptación y aprobación por parte de los demás. Las personas con una alta motivación de afiliación están impulsadas por la necesidad de pertenecer a un grupo y fijar relaciones positivas con los demás. Suelen ser muy empáticos, solidarios y gozan con las tareas que implican cooperación y colaboración. Por último, está la motivación por poder; que es el impulso interior que lleva a un individuo a buscar el control, influir en los demás y asumir posiciones de liderazgo. Se caracteriza por el deseo de mandar, tomar decisiones y afirmar la autoridad. Entonces, refleja el deseo de una persona de influir en su entorno y tomar las riendas de su propio destino.

Existen diversos determinantes que inciden en la motivación laboral, respecto a esto, Chiavenato (2022), opina que son: retribución económica; un salario justo y acorde con las tareas realizadas es un componente fundamental de motivación. Reconocimiento; valorar el trabajo y esfuerzo del personal mediante elogios, premios o incentivos aumenta la satisfacción. Ambiente laboral; una buena atmósfera, relaciones sanas y espacios cómodos incrementan la estimulación. Oportunidades de crecimiento; posibilidades de aprender, desarrollarse y progresar profesionalmente dentro de la organización impulsan al talento humano. Autonomía; que el personal goce de margen de acción y poder de decisión sobre sus tareas, incrementa su compromiso laboral. Sentido de logro; fijar metas alcanzables e identificar los logros estimula a seguir superándose. Sentido de

pertenencia; que el trabajador se identifique y encuentre significado en las actividades diarias incrementa la motivación interna. Apoyo por parte de los directivos; recibir orientación, retroalimentación y apoyo de los superiores influye positivamente en la motivación. Equilibrio vida – trabajo; respetar los espacios de descanso y vida personal es vital para mantener alta la motivación.

Además, es preciso detallar sobre las teorías que se asocian a la motivación, siendo éstas: la teoría de las necesidades de Maslow (1943), la cual determina una jerarquía de necesidades humanas, desde las más básicas a las más elevadas. Por ello, las necesidades más básicas deben estar razonablemente satisfechas antes de poder satisfacer necesidades superiores. Por lo tanto, existen cinco categorías, siendo éstas: necesidades fisiológicas; que involucra factores como el alimento, agua, sueño, abrigo. Luego están las necesidades de seguridad; involucrándose la protección, estabilidad, entre otros factores. Necesidades sociales; se desarrollan factores como el afecto, sentido de pertenencia, aceptación grupal. La cuarta necesidad es la de estima; dando origen al reconocimiento, estatus, atención, reputación. Por último, está las necesidades de autorrealización; abarcando aspectos como el crecimiento personal y desarrollo de potencial. Otra doctrina existente es la teoría de los dos factores de Herzberg (1968), la cual sostiene que existen dos grupos de factores que afectan de manera distinta la motivación en el trabajo: factores higiénicos; se centran en eludir la insatisfacción, incluyen el salario, condiciones físicas, seguridad, políticas de empresa, relaciones interpersonales, entre otros; por lo tanto, no son suficientes por sí solos para motivar, solo evitan la insatisfacción. Por otro lado, están los factores motivacionales; los cuales incrementan la satisfacción laboral, esto incluye el reconocimiento, realización, responsabilidad y promoción; entonces, los agentes motivadores realmente incrementan la satisfacción y motivación a largo plazo al suplir necesidades psicológicas superiores. Por último, está la teoría X y Y de McGregor (1960), el factor X, parte de la premisa que a los trabajadores no les gusta laborar y lo evitarán siempre que puedan, deben ser controlados, dirigidos y amenazados con castigos para que logren los objetivos. Evitan las responsabilidades y buscan dirección formal siempre, tienen poca ambición y evitan los cambios, y normalmente se estimulan por incentivos económicos. La otra teoría es la Y, la cual señala que el esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el descanso o el juego,

los colaboradores se autodirigen y se comprometen con los objetivos, aprenden a buscar y aceptar responsabilidades. Entonces, la persona tiene gran capacidad creativa e ingenio que suele estar inexplorada y se motivan por recompensas asociadas a su ego (reconocimiento, logros).

Las dimensiones para medir la motivación son factores intrínsecos y factores extrínsecos: Factores intrínsecos; González (2020), indica que son aquellos que provienen de la parte interior de una persona y están asociados directamente con el contenido del trabajo y con el crecimiento personal y profesional, por lo tanto, enriquecen el trabajo en sí mismo, haciéndolo más significativo para el individuo y reforzando su motivación a largo plazo. Por otro lado, Gil y Prado (2021), señalan que son agentes impulsores personales que permiten a una persona a perseguir un objetivo o a participar en una tarea. Estos factores están guiados por la satisfacción personal, el disfrute y la sensación de plenitud derivados de la propia actividad, más que por recompensas o reconocimientos externos. Asimismo, para valorar la motivación intrínseca se tiene como indicadores: crecimiento profesional; es el desarrollo y progreso de un trabajador dentro de una entidad mediante la capacitación, la obtención de nuevas responsabilidades, y la promoción a roles más avanzados. Actitud laboral; son las evaluaciones cognitivas y emocionales que los colaboradores tienen acerca de sus labores, que inciden en su desempeño y satisfacción laboral. Autorrealización; es el procedimiento por el cual un individuo alcanza su máximo potencial y logra un sentido pleno de satisfacción y realización al desarrollar sus capacidades.

González et al. (2022), sostienen que algunos elementos que se desarrollan dentro de la motivación intrínseca son: autonomía; el deseo de tener control sobre el propio trabajo, incluida la libertad de tomar decisiones. Dominio; el deseo de mejorar las habilidades y capacidades de una persona en una tarea o campo concreto. Propósito; la creencia de que el trabajo de uno tiene sentido y contribuye a un propósito mayor. Desafío; el deseo de asumir proyectos difíciles que requieran innovación, creatividad y resolución de problemas.

Factores extrínsecos: González (2020), refieren que son aquellos que provienen de la parte exterior de una persona, como recompensas, reconocimiento, presión social o incentivos monetarios, que estimulan a un individuo a ejecutar una

tarea. Estos elementos externos pueden incidir en el comportamiento y la motivación de una persona en diferentes situaciones. Por otro lado, Gil y Prado (2021), mencionan que son agentes externos a la propia actividad que impulsan a una persona a realizarla, como las recompensas, el reconocimiento o la presión de los demás, suelen ser externos al individuo y no suelen estar directamente conectados con la satisfacción intrínseca de la actividad. En cuanto a los indicadores para medir la motivación extrínseca, se tienen los siguientes: salario; es un total de retribuciones económicas y beneficios adicionales que una entidad ofrece a su personal como compensación por su trabajo. Satisfacción en el trabajo; es un estado emocional placentero que resulta de la evaluación del propio trabajo o de experiencias laborales, influyendo en el desempeño del trabajador. Condiciones de trabajo; son las características del entorno laboral y los factores que afectan la calidad de vida del personal.

González et al. (2022), mencionan que algunos elementos que se desarrollan dentro de la motivación extrínseca son: retribución y beneficios; que es el deseo de obtener recompensas económicas u otras compensaciones. Ascensos y subidas de sueldo; es el anhelo de promoción o reconocimiento profesional. Competencia; el deseo de ser mejor que los demás o de obtener recompensas en contextos competitivos. Aprobación social; anhelo de aceptación o elogio por parte de los demás.

Respecto a la variable desempeño laboral, Morejón et al. (2021), lo definen como la eficiencia, productividad y calidad con la que los colaboradores desarrollan las funciones y tareas principales que conforman su cargo laboral. Por lo tanto, tiene un impacto directo en el éxito organizacional, equipos de trabajo y desarrollo profesional individual. Para Llanos (2023), sostiene que es la conducta que el trabajador manifiesta en concordancia con las normas de la organización, cumpliendo con las obligaciones y funciones que se le exigen según su contrato y descripción del puesto. Según Chiavenato (2022), es la forma en que un individuo ejecuta sus responsabilidades designadas, incluyendo la efectividad y la calidad de trabajo, así como la facultad para cumplir con las metas establecidas por la entidad. Asimismo, Ticahuanca (2021), detalla que es el dominio de habilidades, métodos y técnicas necesarias para desarrollar las funciones de un puesto, demostrando la

capacidad para analizar problemas, tomar decisiones, trabajar en equipo y ejercer liderazgo.

Por otro lado, Carranza et al. (2022), detalla que el desempeño laboral presenta una serie de características, siendo éstas: multidimensional; el rendimiento abarca diversos aspectos como habilidades, comportamiento, resultados, entre otros. Es medible; porque se puede cuantificar y analizar mediante diferentes métodos. Es dinámico; ya que el rendimiento puede cambiar con el tiempo según aspectos internos y externos. Es complejo; ya que depende de compuestos agentes individuales y organizacionales. Es contextual; está fuertemente influido por las condiciones del entorno y tipo de trabajo. Es orientado a objetivos; se centra en el logro de metas y resultados concretos. Es conductual: engloba actitudes y facultades demostradas. Es multifacético; las instituciones valoran diversas facetas del desempeño de acuerdo al puesto. Es relativo; el rendimiento se juzga en comparación con otros colaboradores y estándares. Es determinante; influye en los resultados del trabajador, equipo e institución.

Asimismo, Villagra (2021), sostiene que el desempeño laboral tiene una serie de objetivos y éstos son: medir el cumplimiento del personal respecto a las metas y estándares de trabajo definidos para su cargo laboral; establecer las necesidades de capacitación y desarrollo de cada colaborador para fortalecer el rendimiento; reconocer el talento humano con alto potencial que son candidatos a planes de carrera; conseguir información para modificar y potenciar el diseño de los puestos y las actividades asignadas; brindar retroalimentación a cada miembro sobre la calidad de su trabajo y su aporte a la entidad; reconocer y recompensar a los colaboradores destacados por su alto rendimiento; sustentar decisiones respecto al personal tales como ascensos, transferencias o reubicaciones; reconocer puntos débiles como escasez de recursos, falta de motivación, entre otros; generar datos objetivos para respaldar incrementos salariales por méritos; promover una cultura de alto desempeño alineada con las metas institucionales.

González y Vilchez (2021), mencionan que muchas veces el desempeño del personal se ve afectado por ciertos factores negativos, siendo estos: mala gestión; la inexistencia de una dirección clara y una comunicación precisa influyen negativamente en el rendimiento laboral. Estrés y agotamiento; los excesivos

niveles de estrés y agotamiento en el ámbito laboral contribuyen a una baja satisfacción, una menor productividad y un aumento del absentismo. Entorno de trabajo negativo; la presencia de un ambiente hostil o poco propicio conducen a una falta de motivación, reducción de la moral y el rendimiento, aumentando el grado de rotación. Recursos inadecuados; la carencia de recursos necesarios, como equipos, herramientas, personal, repercute de forma negativa en el rendimiento de los trabajadores. Problemas personales; las dificultades financieras, los problemas familiares o de salud, afectan a la concentración, la motivación y el desempeño general del trabajador. Carga de trabajo excesivo; tener bastante trabajo acumulado conlleva a la fatiga y la falta de tiempo para completar las actividades de forma efectiva, lo que puede afectar la calidad del trabajo y la moral del talento humano. Falta de claridad en las metas y expectativas; cuando el personal no tiene claridad sobre lo que se espera de ellos en términos de objetivos y resultados, pueden sentirse desmotivados. Inseguridad laboral; la amenaza de despidos o la falta de estabilidad laboral, afecta a la satisfacción y el involucramiento laboral.

Respecto a la evaluación del desempeño laboral, Villagra (2021), sostiene que es un mecanismo por el cual se estudia y analiza el rendimiento de un colaborador en su zona de trabajo, por ello, se ejecutan diversos métodos para medir la efectividad, eficacia y logros, con la finalidad de reconocer fortalezas, áreas de mejora y definir planes de desarrollo profesional. Esto implica una serie de pasos, siendo estos: definir metas y parámetros de rendimiento: involucra determinar lo que se espera del talento humano y fijar objetivos medibles para valorar el rendimiento en el trabajo. Revisiones periódicas; en el plazo de evaluación, los directivos pueden reunirse periódicamente con los colaboradores para estudiar sus progresos y reconocer las fortalezas o los puntos que podrían mejorarse. Recopilación de opiniones; se recolectan los comentarios de los compañeros de trabajo, los usuarios y el propio trabajador evaluado para obtener una perspectiva más completa del desempeño. Reunión de evaluación del rendimiento; la máxima autoridad se reúne con el trabajador para discutir los resultados de la evaluación, incluidas las áreas de fortaleza y mejora, para determinar nuevas metas y proporcionar retroalimentación. Elaboración de un plan de desarrollo; en base a los resultados obtenidos del desempeño, se puede diseñar

un plan de desarrollo para coadyuvar al trabajador a mejorar las debilidades que presenta. Seguimiento; los responsables deben hacer un seguimiento al personal para asegurarse de que se cumplen los nuevos objetivos y de que se está progresando. Sobre esto, Juárez (2020), opina que la evaluación del rendimiento consiste en un proceso de valoración del desempeño de un individuo, normalmente realizado por un supervisor, para detectar los puntos fuertes y débiles y proporcionar información que pueda utilizarse para el crecimiento. Este mecanismo, suele implicar el uso de parámetros de rendimiento fijados al principio de un periodo de trabajo, así como la información recabada de compañeros, clientes y de la propia persona evaluada, dichos resultados pueden usarse para determinar ascensos, aumentos salariales y necesidades de formación.

Sobre las teorías asociadas al desempeño laboral, se cuenta con la teoría de la expectativa de Vroom (1964), la cual fundamenta que el rendimiento de un individuo pende de tres factores: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. La expectativa consiste en la creencia de un individuo de que el esfuerzo le conlleva a un grado específico de desempeño, mientras más sea la expectativa, mejor se motivará la persona en realizar una actividad. La instrumentalidad es la creencia de que un determinado nivel de rendimiento contraerá resultados positivos, mayor sea la instrumentalidad, más probable será que la persona se esfuerce. La valencia consiste en el valor que una persona concede al resultado o la recompensa. Por otro lado, está la teoría de la equidad de Adams (1965), que afirma que las personas se sienten motivadas cuando perciben un trato justo en comparación con los demás. Esta doctrina sugiere que los trabajadores comparan sus aportaciones (esfuerzos y habilidades) y sus resultados (salario y reconocimiento) con los de sus compañeros para determinar si reciben un trato justo. Entonces, si un trabajador siente que su producción es igual o justa en comparación con la de sus compañeros, estará motivado para seguir trabajando y contribuyendo a la organización. Sin embargo, si siente que se le trata injustamente, es probable que se desmotive y se sienta insatisfecho con su trabajo, generando un bajo rendimiento.

En relación a las dimensiones empleadas para medir el desempeño laboral, se consideró las propuestas en el estudio de Terrones (2022), siendo estas la eficiencia y eficacia.

Eficiencia; Llanos et al. (2023), indican que es la habilidad de un trabajador para desempeñar su labor de forma productiva, optimizando los recursos disponibles y logrando los mayores resultados posibles. Por lo tanto, permite demostrar el dominio de las tareas y procesos para trabajar con confianza y rapidez. Para Romani et al. (2023), es la capacidad de saber manejar ordenadamente la información, espacio de trabajo y procesos para mitigar los errores y a la vez administrar con sabiduría el tiempo disponible y evitar distracciones o tiempos muertos. Entonces, se puede definir como la suficiencia para desarrollar tareas de formas precisa y efectiva, mitigando el desperdicio de recursos como tiempo, dinero y esfuerzo. Respecto a los indicadores para valorar la eficiencia, se cuenta con los siguientes: recursos institucionales; son los activos tangibles e intangibles que una entidad posee y utiliza para operar de forma efectiva y eficiente. Tiempo establecido; es el total de tiempo que se ha asignado para la realización de una tarea u actividad. Uso adecuado de recursos; es la aplicación de prácticas que aseguren la máxima eficiencia y sostenibilidad en la utilización de recursos materiales, humanos, entre otros. Flexibilidad laboral; total de políticas implementadas por las entidades para ajustar las condiciones laborales según las necesidades del personal. Servicio oportuno; es la facultad de una empresa para brindar servicios de forma rápida y eficiente, asegurando que los clientes reciban la atención necesaria en el momento adecuado.

Eficacia; Llanos (2023), menciona que consiste en la habilidad para concretar y finalizar las labores y proyectos adjudicados cumpliendo los objetivos proyectados, asimismo, es el talento para reconocer y resolver problemas que puedan estar influyendo negativamente los resultados. Por su lado, Romani et al. (2023), sostienen que es la disposición para desempeñarse de forma coordinada con los compañeros para conseguir las metas de forma conjunta, anticipándose a las dificultades futuras y actuando para evitar que los objetivos sufran riesgos. Entonces, se puede definir como una medida para ejecutar funciones, tareas y misiones con efectividad, siendo la prioridad alcanzar estándares de calidad que

satisfagan al usuario final. En cuanto a los indicadores para medir la eficacia se tiene los siguientes: seguimiento a los resultados; es la facultad de evaluar constantemente el desempeño de la entidad en relación a los objetivos estratégicos. Efectividad laboral; es la medida en que las actividades laborales son ejecutadas de forma tal que maximicen el rendimiento y minimicen los desperdicios, logrando los objetivos deseados. Calidad de trabajo; es la medida en que los procesos y resultados del trabajo cumplen con los requisitos establecidos, logrando la satisfacción del cliente y otras partes interesadas. Definición de objetivos; consiste en un proceso por el cual la entidad fija metas específicas que pretende alcanzar en un tiempo determinado.

Con respecto a la definición de términos, se considera a los siguientes: Calidad; se refiere a la excelencia y eficacia con la que se desarrollan las tareas laborales (Pérsico, 2022); Desempeño laboral; Nivel de ejecución alcanzado por el colaborador en el logro de las metas asignadas en su puesto de trabajo, poniendo en marcha competencias y capacidades técnicas y personales para conseguir resultados esperados (Carranza et al., 2022). Estrés laboral: es una respuesta física y emocional a situaciones estresantes en el entorno laboral (Del Hoyo, 2020); Expectativa: son previsiones o predicciones que una persona tiene acerca de un evento futuro (Llumiguano, 2020); Meta: es un resultado específico que un grupo de amigos busca en beneficios de una entidad (Llumiguano, 2020); Moral; son valores y principios que guían el comportamiento humano en la sociedad (Pettinari, 2021); Motivación, Impulso interno que nos mueve a actuar de cierta manera para alcanzar un objetivo deseado. Puede ser intrínseca, cuando la fuente de motivación surge de dentro de la persona, o extrínseca, cuando proviene de factores externos (Fischman, 2020), Retroalimentación; es la información que se comparte con el evaluado y que proporciona una crítica de su rendimiento, sus habilidades o su comportamiento (Pérsico, 2022); Satisfacción laboral; es un estado emocional positivo que experimentan los colaboradores cuando se sienten contentos y valorados en su ámbito de trabajo (Pérsico, 2022).

III. METODOLOGÍA

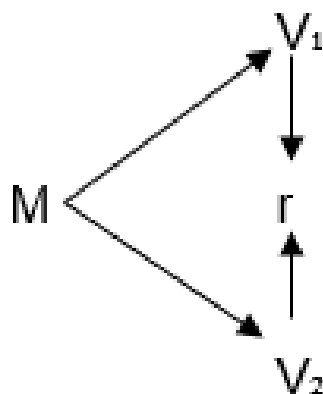
3.1. Tipo de investigación.

El estudio fue de tipo básico, porque buscó generar conocimiento nuevo sin un fin práctico e inmediato, con la intención de ampliar las fronteras del conocimiento científico. Por su enfoque, fue cuantitativo, porque empleó datos numéricos y mediciones estadísticas para encontrar patrones de comportamiento y probar teorías, es decir, se recurrió a magnitudes numéricas que pueden ser sujetas a análisis estadístico (Barrero, 2023); y fue Descriptivo porque brindó un perfil detallado de situaciones, eventos y características de los fenómenos analizados (Vera et al., 2023).

3.2. Diseño de investigación.

Esta investigación fue no experimental porque reside en estudiar los fenómenos en su contexto real sin manipular variables; fue transversal porque se centró en medir la prevalencia de un evento en un momento determinado y fue correlacional, porque midió cada variable y después analizó la intensidad de correlación existente entre ellas (Vera et al., 2023).

Se representa por medio de la siguiente figura:



Donde:

M = Muestra

V₁ = Motivación

V₂ = Desempeño laboral

R = Relación

3.3. Variables y operacionalización.

Variable 1

Motivación; Impulso interno que nos mueve a actuar de cierta manera para alcanzar un objetivo deseado. Puede ser intrínseca, cuando la fuente de motivación surge de dentro de la persona, o extrínseca, cuando proviene de factores externos (Fischman, 2020).

Variable 2

Desempeño laboral; Nivel de ejecución alcanzado por el colaborador en el logro de las metas asignadas en su puesto de trabajo, poniendo en marcha competencias y capacidades técnicas y personales para conseguir resultados esperados (Carranza et al., 2022).

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumentos	Fuente o Informante
Variable 1 Motivación	Impulso interno que nos mueve a actuar de cierta manera para alcanzar un objetivo deseado. Puede ser intrínseca, cuando la fuente de motivación surge de dentro de la persona, o extrínseca, cuando proviene de factores externos (Fischman, 2020).	Estado emocional que se mide a través de las dimensiones factores intrínsecos y factores extrínsecos.	Factores intrínsecos	• Crecimiento profesional. • Actitud laboral. • Autorrealización. • Salario. • Satisfacción en el trabajo.	1; 2 3; 4 5; 6;7;8 9; 10 11; 12	Ordinal	Cuestionario	Trabajadores del municipio
Variable 2 Desempeño laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el colaborador en el logro de las metas asignadas en su puesto de trabajo, poniendo en marcha competencias y capacidades técnicas y personales para conseguir resultados esperados (Carranza et al., 2022).	Rendimiento del trabajador que se mide por medio de las dimensiones eficiencia y eficacia.	Eficiencia	• Recursos institucionales • Tiempo establecido • Uso adecuado de recursos • Flexibilidad laboral • Servicio oportuno • Seguimiento a los resultados	1 2 3;4 5 6;7;8 9;10	Ordinal	Cuestionario	Trabajadores del municipio
			Eficacia	• Efectividad laboral • Calidad de trabajo • Definición de objetivos	11 12 13; 14;15			

3.4. Población, muestra y muestreo.

Población

Es un grupo completo de individuos y objetos que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado (Yangali et al., 2020). En el presente proyecto, la población fue de 70 trabajadores que integran el municipio distrital de Colasay.

Muestra

Es una subpoblación que debe reflejar las proporciones de las características de la población total (Yangali et al., 2020). Como la población es pequeña, el tamaño de la muestra, fue los 70 trabajadores que integran el municipio distrital de Colasay.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Como técnica se empleó la encuesta; al respecto, para Barrero (2023), es un diseño estructurado que facilita obtener información sobre características, opiniones y conocimientos de un grupo de personas.

Instrumento

Como instrumento se utilizó el cuestionario, que es un total de preguntas relacionadas a una o más variables en estudio; por lo tanto, las interrogantes deben ser congruentes con el planteamiento del problema e hipótesis de la investigación (Barrero, 2023).

Confiabilidad

Para comprobar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se realizaron pruebas Alfa de Cronbach.

Viabilidad

Los cuestionarios desarrollados fueron validados por el juicio de tres expertos que conocen sobre las variables estudiadas.

3.6. Procedimientos de recolección de datos.

Primeramente, se obtuvo el permiso para la aplicación de los instrumentos por parte de la entidad y el consentimiento informado de los trabajadores a participar. Luego se dio una inducción sobre cómo se debe desarrollar la encuesta y en que consiste ésta, entonces, se le entregó a cada participante un lapicero para que procedan a resolver de forma independiente los cuestionarios, teniendo la muestra un tiempo de 15 minutos para dar su apreciación. El instrumento sobre la motivación está integrado por 12 ítems, mientras que el cuestionario de desempeño laboral es de 10 ítems.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, ya que se organizaron, analizaron y representaron datos para describir apropiadamente las percepciones de la muestra, asimismo, se desarrollaron pruebas de hipótesis para resolver el problema de estudio.

Los datos logrados fueron codificados por medio del programa SPSS V.26, y así los hallazgos encontrados se detallaron a través de tablas y figuras.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se desarrolló la medida estadística Alfa de Cronbach.

Por otro lado, para llevar a cabo las pruebas de hipótesis, en primer lugar, se ejecutó una prueba de normalidad y así establecer qué tipo de coeficiente de correlación a utilizar.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Análisis descriptivo

Se presentan los resultados de acuerdo a cada dimensión estudiada.

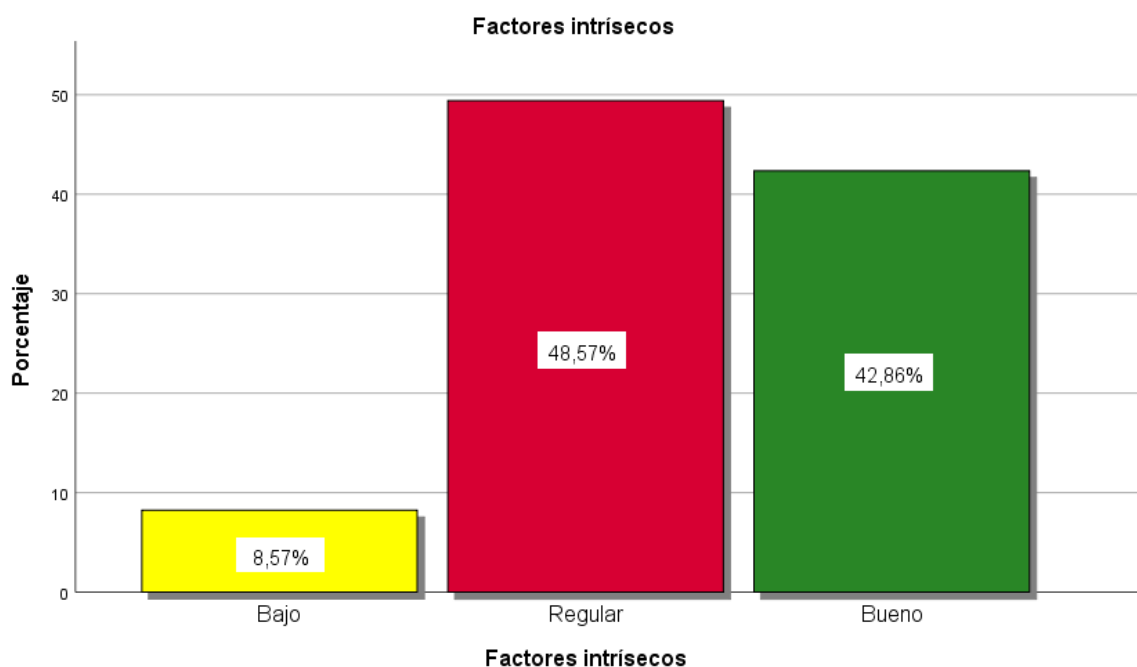
Tabla 2

Dimensión Factores intrínsecos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	8,57	8,57	8,57
	Regular	34	48,57	48,57	57,14
	Bueno	30	42,86	42,86	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 1

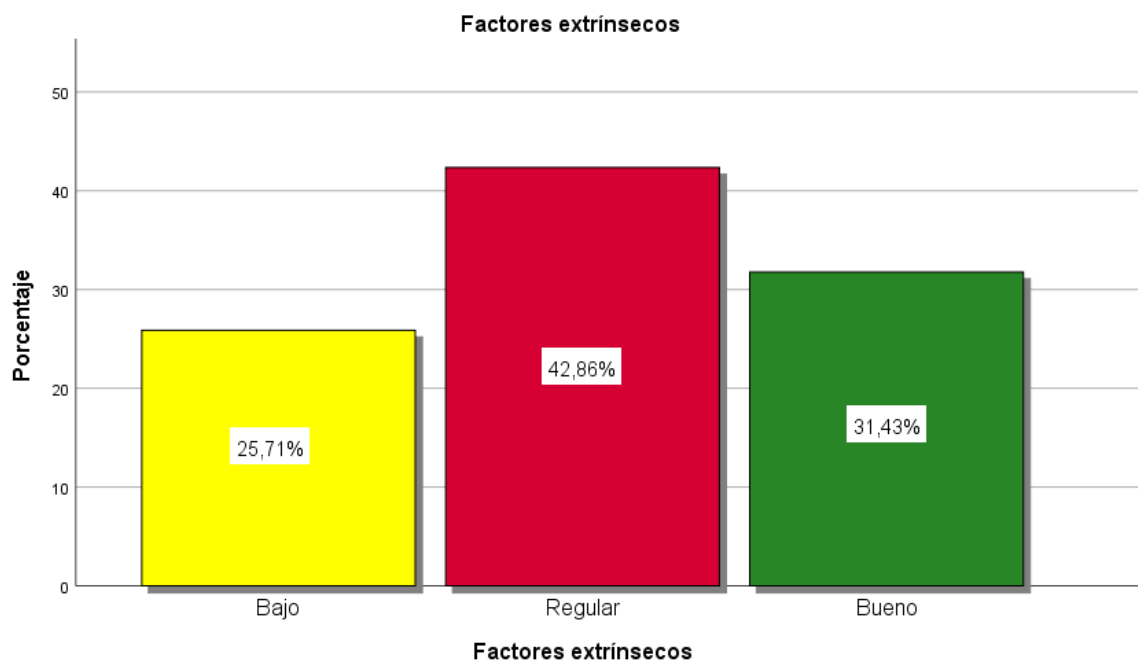
Dimensión Factores intrínsecos



Nota. De todos los participantes, el 8,57% califica que el nivel de la dimensión factores intrínsecos es bajo, según el 48,57% es regular, mientras que para el 42,86% es bueno.

Tabla 3*Dimensión Factores extrínsecos*

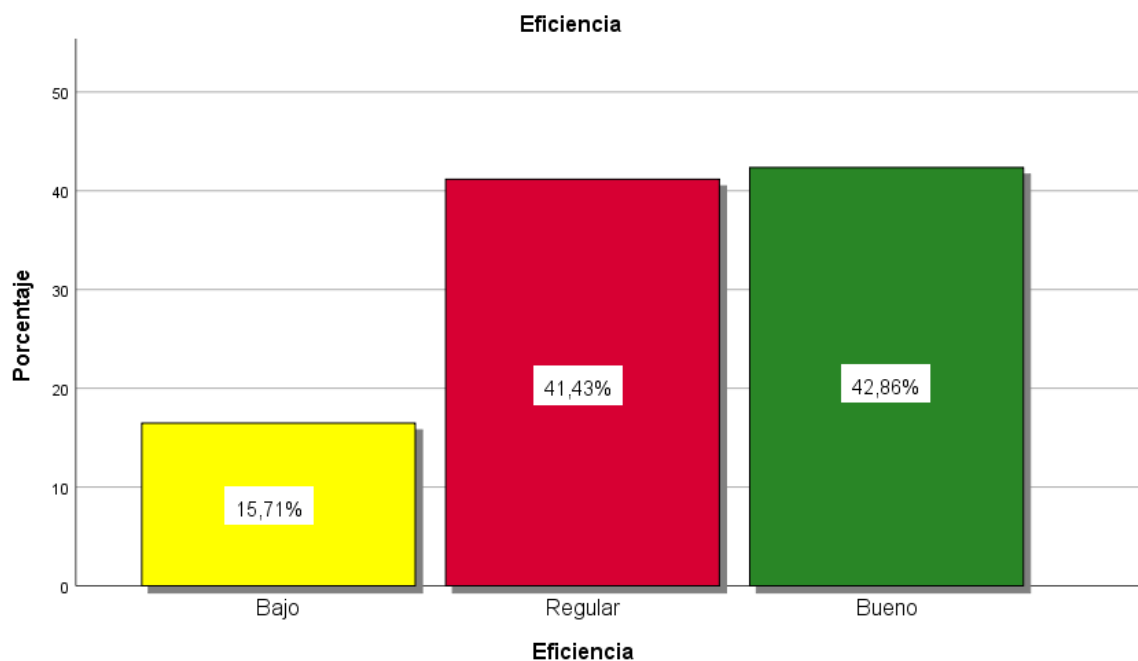
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	25,71	25,71	25,71
	Regular	30	42,86	42,86	68,57
	Bueno	22	31,43	31,43	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 2*Dimensión Factores extrínsecos*

Nota. De todos los participantes, el 25,71% califica que el nivel de la dimensión factores extrínsecos es bajo, según el 42,86% es regular, mientras que para el 31,43% es bueno.

Tabla 4*Dimensión Eficiencia*

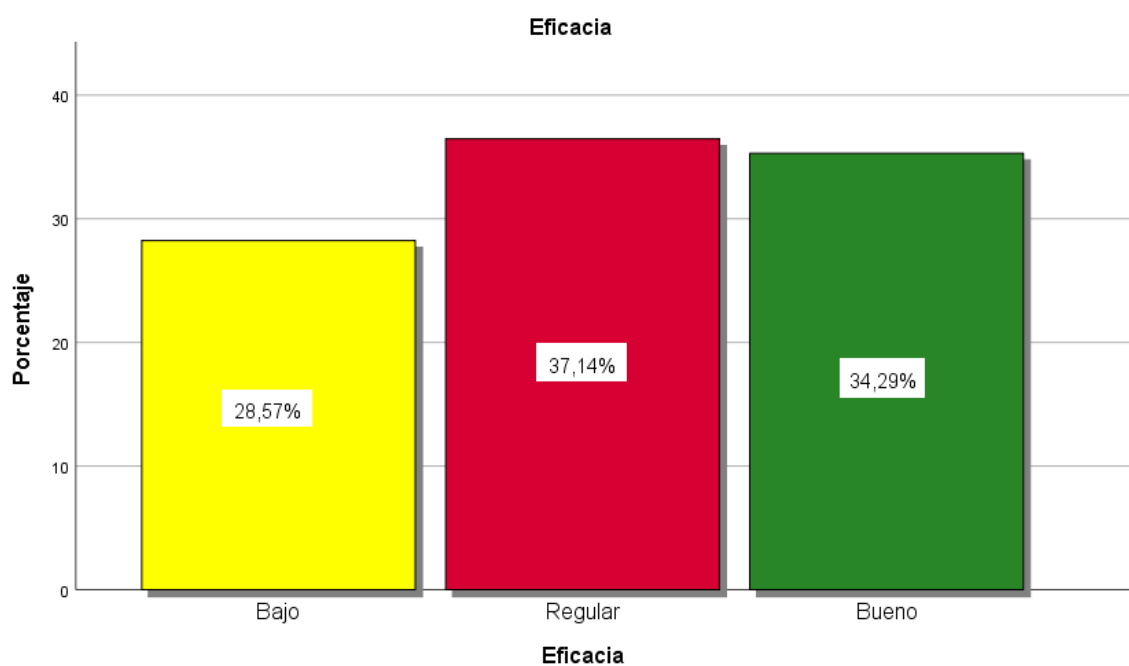
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	15,71	15,71	15,71
	Regular	29	41,43	41,43	57,14
	Bueno	30	42,86	42,86	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 3*Dimensión Eficiencia*

Nota. De todos los participantes, el 15,71% califica que el nivel de la dimensión eficiencia es bajo, según el 41,43% es regular, mientras que para el 42,86% es bueno.

Tabla 5*Dimensión Eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	28,57	28,57	28,57
	Regular	26	37,14	37,14	65,71
	Bueno	24	34,29	34,29	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 4*Dimensión Eficacia*

Nota. De todos los participantes, el 28,57% califica que el nivel de la dimensión eficacia es bajo, según el 37,14% es regular, mientras que para el 34,29% es bueno.

Asimismo, se muestran los resultados de cada variable de estudio.

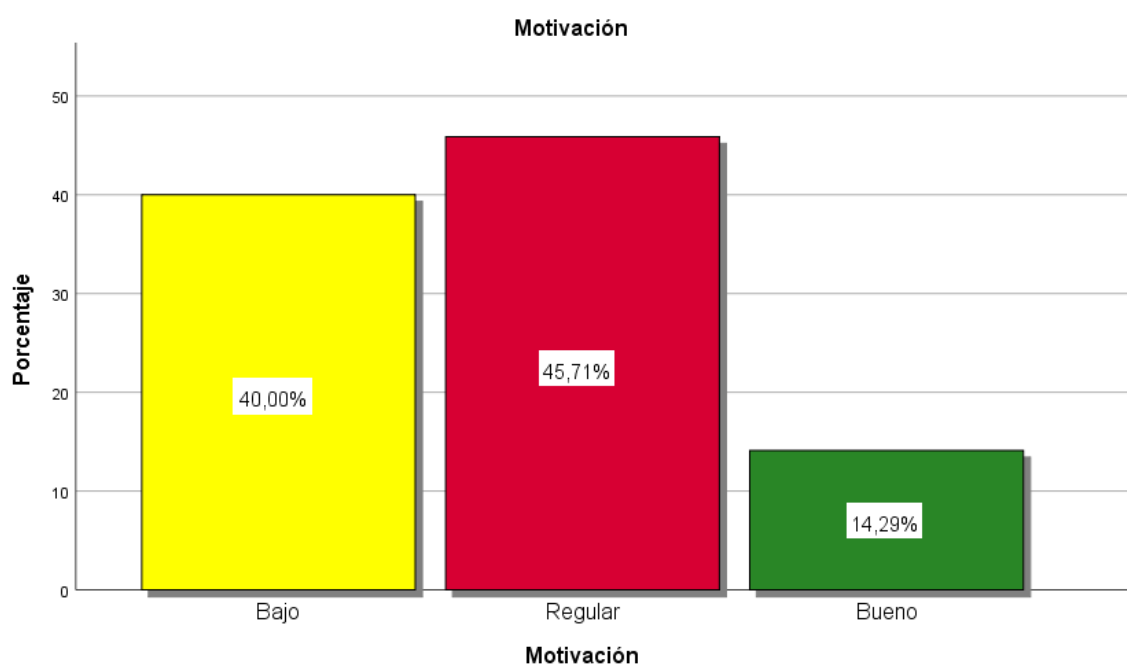
Tabla 6

Variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	40,00	40,00	40,00
	Regular	32	45,71	45,71	85,71
	Bueno	10	14,29	14,29	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 5

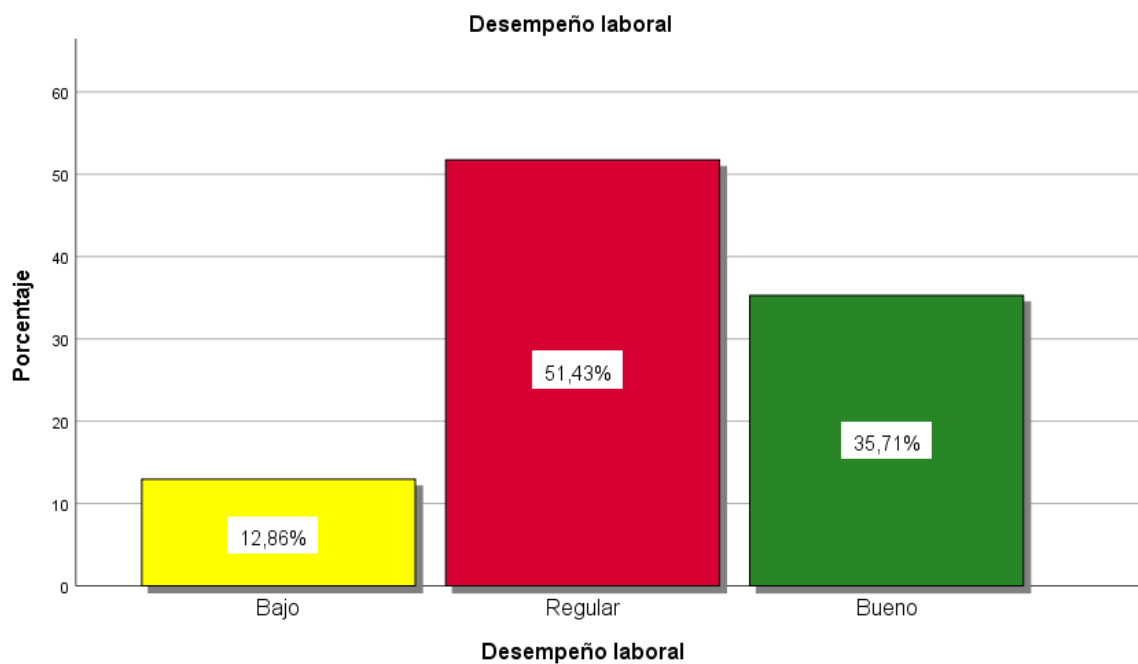
Variable Motivación



Nota. De todos los participantes, el 40,00% califica que el nivel de la variable motivación es bajo, según el 45,71% es regular, mientras que para el 14,29% es bueno.

Tabla 7*Variable Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	12,86	12,86	12,86
	Regular	36	51,43	51,43	64,29
	Bueno	25	35,71	35,71	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 6*Variable Desempeño laboral*

Nota. De todos los participantes, el 12,86% califica que el nivel de la variable desempeño laboral es bajo, según el 51,43% es regular, mientras que para el 35,71% es bueno.

Análisis inferencial

Primeramente, se desarrolló una prueba de normalidad para establecer la distribución de los datos, obteniéndose los siguientes datos:

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores intrínsecos	0.255	70	0.000
Factores extrínsecos	0.125	70	0.003
Motivación	0.269	70	0.000
Desempeño laboral	0.208	70	0.000

Nota. Para la prueba de normalidad se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra es mayor a 50 ($n > 50$), se comprueba que todas las dimensiones y variables estudiadas no se ajustan a una distribución normal (Sig. < 0.05), por ello, la prueba a usar para el análisis inferencial es no paramétrica: Rho de Spearman.

Hipótesis específicas

H_{e3}: existe relación directa y significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

H_o: no existe relación directa y significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

Tabla 9

Correlación entre factores intrínsecos y desempeño laboral

			Factores intrínsecos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,459
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,459	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

Nota. Al tenerse un valor de correlación media (0,459) y una significancia de $0,000 < 0,05.$, se valida la hipótesis de investigación y se comprueba que existe relación directa y significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

He₄: existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

Ho: no existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

Tabla 10

Correlación entre factores extrínsecos y desempeño laboral

			Factores extrínsecos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores extrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,505
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,505	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

Nota. Al tenerse un valor de correlación media (0,505) y una significancia de $0,000 < 0,05.$, se valida la hipótesis de investigación y se comprueba que existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

Hipótesis general

Hi: existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

Ho: no existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

Tabla 11

Correlación entre motivación y desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,704
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,704	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

Nota. Al tenerse un valor de correlación alta (0,704) y una significancia de $0,000 < 0,05.$, se valida la hipótesis de investigación y se comprueba que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

De acuerdo a los resultados obtenidos se presenta la siguiente discusión:

En relación al objetivo general, se demostró que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, al tenerse valor Rho Spearman de 0,704 y valor p de 0,000, este hallazgo guarda coincidencia con el de Gómez (2023), quien corroboró que la motivación se asocia significativamente con el desempeño laboral al tenerse un valor estadístico de 0,302 y valor p de 0,001, parecidamente se asemeja al hallazgo de Asalde (2022), ya que pudo identificar que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño del personal de un municipio distrital de la región Lambayeque, según Rho Pearson igual a 0,619 y Sig. de 0,000, también existe similitud con el trabajo de Canto (2022), ya que concluyó que la motivación se asocia de una forma positiva con el desempeño laboral de una entidad pública de transporte naval de Lima, al tenerse un valor de 0,729 y valor de $0,000 < 0,05$, por otro lado, se concuerda con Terrones (2022), ya que tuvo como resultado que la motivación tiene un vínculo significativo con el desempeño del personal de un establecimiento de salud de la ciudad de Huarmaca, según Rho de 0,747 y Sig. Bilateral de 0,000. Por último, se coincide con Blaz (2021), quien logró establecer que la motivación tiene una conexión significativa con el desempeño de los colaboradores de una institución pesquera de la ciudad de Chimbote, según Rho Spearman de 0,595 y valor p de 0,000.

Respecto a la motivación González et al. (2022), sostienen que es grado de entusiasmo, interés y compromiso que demuestran los colaboradores hacia sus actividades laborales y los objetivos organizacionales. Para Cruz (2020), son un total de agentes internos y externos que incitan a una persona a comportarse de una determinada forma para conseguir un objetivo, influyendo en la toma de decisiones, el esfuerzo y la persistencia hacia la consecución de resultados positivos.

En lo que concierne al desempeño laboral, Morejón et al. (2021), lo definen como la eficiencia, productividad y calidad con la que los colaboradores desarrollan las funciones y tareas principales que conforman su cargo laboral. Por lo tanto, tiene un impacto directo en el éxito organizacional, equipos de trabajo y desarrollo profesional individual. Para Llanos (2023), sostiene que es la conducta que el

trabajador manifiesta en concordancia con las normas de la organización, cumpliendo con las obligaciones y funciones que se le exigen según su contrato y descripción del puesto.

Sobre el primer objetivo específico, se evidenció que existe relación directa y significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, al tenerse valor Rho Spearman de 0,459 y valor p de 0,000, este hallazgo guarda coincidencia con el de Gómez (2023), quien corroboró que la motivación intrínseca se asocia significativamente con el desempeño laboral de acuerdo a un valor estadístico de 0,301 y valor p de 0,000, parecidamente se asemeja al hallazgo de Asalde (2022), ya que pudo identificar que existe relación positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral, según Rho Pearson igual a 0,655 y Sig. de 0,000, también existe similitud con el trabajo de Canto (2022), ya que concluyó que la dimensión motivación intrínseca se asocia de una forma positiva con el desempeño laboral al tenerse un valor de 0,715 y valor de $0,031 < 0,05$, por otro lado, se concuerda con Terrones (2022), ya que tuvo como resultado que la dimensión factores intrínsecos tienen un vínculo significativo con el desempeño laboral, según Rho de 0,699 y Sig. Bilateral de 0,000. Por último, se coincide con Blaz (2021), quien logró establecer que la dimensión factores intrínsecos tienen una conexión significativa con el desempeño laboral según Rho Spearman hallado de 0,446 y valor p de 0,001.

Sobre los factores intrínsecos, González (2020), indica que son aquellos que provienen de la parte interior de una persona y están asociados directamente con el contenido del trabajo y con el crecimiento personal y profesional, por lo tanto, enriquecen el trabajo en sí mismo, haciéndolo más significativo para el individuo y reforzando su motivación a largo plazo. Por otro lado, Gil y Prado (2021), señalan que son agentes impulsores personales que permiten a una persona a perseguir un objetivo o a participar en una tarea. Estos factores están guiados por la satisfacción personal, el disfrute y la sensación de plenitud derivados de la propia actividad, más que por recompensas o reconocimientos externos.

De acuerdo al segundo objetivo específico, se corroboró que existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, al tenerse

valor Rho Spearman de 0,505 y valor p de 0,000, este hallazgo guarda coincidencia con el de Gómez (2023), quien corroboró que la motivación extrínseca se asocia significativamente con el desempeño laboral de acuerdo a un valor estadístico de 0,405 y valor p de 0,000, parecidamente se asemeja al hallazgo de Asalde (2022), ya que pudo identificar que existe relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral, según Rho Pearson igual a 0,504 y Sig. de 0,000, también existe similitud con el trabajo de Canto (2022), ya que concluyó que la dimensión motivación extrínseca se asocia de una forma positiva con el desempeño laboral al tenerse un valor de 0,729 y valor de $0,000 < 0,05$, por otro lado, se concuerda con Terrones (2022), ya que tuvo como resultado que la dimensión factores extrínsecos tienen un vínculo significativo con el desempeño laboral, según Rho de 0,678 y Sig. Bilateral de 0,000. Por último, se coincide con Blaz (2021), quien logró establecer que la dimensión factores extrínsecos tienen una conexión significativa con el desempeño laboral según Rho Spearman hallado de 0,543 y valor p de 0,001.

Respecto a la motivación extrínseca, González (2020), refieren que son aquellos que provienen de la parte exterior de una persona, como recompensas, reconocimiento, presión social o incentivos monetarios, que estimulan a un individuo a ejecutar una tarea. Estos elementos externos pueden incidir en el comportamiento y la motivación de una persona en diferentes situaciones. Por otro lado, Gil y Prado (2021), mencionan que son agentes externos a la propia actividad que impulsan a una persona a realizarla, como las recompensas, el reconocimiento o la presión de los demás, suelen ser externos al individuo y no suelen estar directamente conectados con la satisfacción intrínseca de la actividad.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general se estableció que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, al tenerse valor Rho Spearman de 0,704 y valor p de 0,000. Entonces, mientras mejor sea la motivación mayor será el desempeño de los trabajadores.
2. Se identificó que la variable motivación es de nivel regular según el 45,71% de los encuestados, evidenciándose que el personal al tener una motivación moderada tiende a hacer lo mínimo necesario y no suelen generar ideas nuevas ni buscar formas de mejorar procesos, lo que afecta el rendimiento laboral.
3. Se identificó que el desempeño laboral es de grado regular de acuerdo al 51,43% de los encuestados, evidenciándose que al existe un desempeño moderado en el personal se refleja una falta de motivación o compromiso con la mejora continua, ya que los trabajadores no suelen buscar nuevas soluciones o maneras de hacer las cosas más eficientemente, lo que limita la dinámica de trabajo y el logro de los objetivos.
4. Se comprobó que existe relación directa y significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, al tenerse valor Rho Spearman de 0,459 y valor p de 0,000. Por lo tanto, mientras mejor sean los factores intrínsecos más eficiente será el desempeño laboral.
5. Se corroboró que existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, al tenerse valor Rho Spearman de 0,505 y valor p de 0,000. Entonces, mientras mejor sean los factores extrínsecos mayor será el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al titular del municipio trabajar coordinadamente con la unidad de recursos humanos para llevar a cabo capacitaciones y charlas de motivación que estén articulados con el POI (plan operativo institucional), a fin de promover la formación continua para un mejor desarrollo de habilidades y conocimientos que permitan un mayor desempeño eficiente para el logro de los objetivos institucionales.
2. Se recomienda al titular del municipio trabajar coordinadamente con los líderes de cada área para que se proporcione un Feedback constructivo que ayude al personal a entender qué están haciendo bien y qué áreas deben mejorar. Esto no solo mejora el desempeño, sino que también les muestra a los colaboradores que su trabajo está siendo observado y valorado.
3. Se recomienda al titular del municipio trabajar coordinadamente con los líderes de cada área para que se delegue tareas con responsabilidades claras, otorgando al personal la autonomía para tomar decisiones dentro de su área de trabajo, aumentando así la motivación, para que los equipos tomen decisiones operativas dentro de un marco claro, mejorando la eficiencia y la agilidad en la gestión.
4. Se recomienda al titular del municipio trabajar coordinadamente con la unidad de recursos humanos para poder realizar una evaluación al personal que permita reconocer los agentes intrínsecos que afectan su rendimiento laboral, y así buscar alternativas de solución como implementar sistemas de reconocimiento no monetario que valoren el esfuerzo y los logros ya sea mediante reuniones y actos de agradecimientos, además, se debe promover una cultura de apoyo entre los colaboradores y distintas áreas a fin de fortalecer el trabajo en equipo.
5. Se recomienda al titular del municipio establecer acciones de mejora que permitan mejorar la motivación extrínseca del personal para un mayor desempeño, siendo estas invertir en mejorar las instalaciones y el entorno físico de trabajo para hacerlo más cómodo y motivador, proveer la tecnología y herramientas necesarias para que los trabajadores realicen su trabajo de manera efectiva y a la vez se le de autonomía y responsabilidad al talento humano para tomar decisiones según su rol y competencia.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1965). *Inequity in social exchange*. Editorial Academic Press
- Aguirre, G., Álvarez, A., y Cabanilla, M. (2020). *Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de la carrera de entidades de la administración pública ecuatoriana*. Editorial UTEG. <https://acortar.link/BERgPu>
- Altamirano, H. (2023). *Motivación y desempeño laboral de una universidad de la provincia de Jaén, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109230>
- Asalde, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93199>
- Babativa, D. (2020). *Psicología organizacional*. Editorial Areandina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326426111.pdf>
- Barrero, J. (2023). *Investigación científica desde un enfoque didáctico*. Editorial QFOX. <https://es.slideshare.net/JosBarrero1/investigacin-cientfica-un-enfoque-didctico-2023pdf>
- Bermeo, R. (2022). *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de la provincia de Jaén* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92830>
- Blaz, Y. (2021). *La motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76703>
- Bravo, B. (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70990>
- Caiche, W., Bohórquez, E., Pérez, M., Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una

- organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Canto, L. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85677>
- Carranza, R., Lluncor, M., Cacho, A., y Feria, M. (2022). *Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público*. Editorial Savez.
<https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/105>
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill.
- Chunga, J., Torres, C., y Solar, D. (2022). *Motivación y emoción*. Editorial Trilce
- Cotrina, N. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan-Sihuas, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86662>
- Cruz, C. (2020). *De motivación a la acción*. Editorial Pegasus.
<https://acortar.link/P9uI7W>
- Del Hoyo, M. (2020). *Estrés laboral*. Editorial IST. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Diario El Economista. (2022). *Desmotivación laboral, el otro efecto de la pandemia*.
<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Desmotivacion-laboral-el-otro-efecto-de-la-pandemia-20220622-0137.html>
- Fischman, D. (2020). *Motivación 360°*. Editorial Booket.
- Gil, P., y Prado, V. (2021). *Manual de psicología del trabajo*. Ediciones Pirámide.
<https://goo.su/kzzN6Z>
- 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 de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121893>

González, W., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

González, E., Montoya, J., Cadavid, M. (2022). *La psicología en las organizaciones: experiencias de investigación*. Editorial María Cano. <https://goo.su/FDWiN>

González, D. (2020). *Psicología de la motivación: una teoría de la integración*. Editorial Eliva Press

Guevara, C. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022* Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88487>

Guillan, M. (2021). *Motivación en las organizaciones y sentido del trabajo*. Editorial Tirant lo Blanch.

Herzberg, F. (1968). *Once again: how to motivate employees?* Editorial Business Review.

Juárez, J. (2020). *Administración y evaluación del desempeño del personal*. Editorial DOS Consultores. <https://goo.su/R3qqqC>

Llanos, M. (2023). *Buenas prácticas de la gestión del talento humano: clave de éxito para el desempeño de los colaboradores*. Editorial <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/view/105/187/1509-1>

Llumiguano, M. (2020). *Administración de empresas: elementos básicos*. Editorial Edu. <https://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>

Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review.

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise [El lado humano de la empresa]*. McGrawHill.

- Mendoza, M. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una universidad de Guayaquil, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93341>
- Morejón, N., Pino, V., y Troya, G. (2021). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el sector público*. Editorial CIDEPRO. <https://libros.cidepro.org/index.php/cidepro/catalog/download/52/47/158?inline=1>
- Pérsico, A. (2022). *Clima laboral y calidad de vida*. Editorial Academia Judicial. <https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2022/11/MD47-Clima-laboral-y-calidad-de-vida.pdf>
- Pettinari, D. (2021). *Ética y buen gobierno en tiempos de pandemia*. Editorial CLAD. <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/12/Libro-09-Etica-y-buen-gobierno-en-tiempos-de-pandemia.pdf>
- Rafael, H. (2023). *Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de una Universidad de la Provincia de Jaén, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109230>
- Romani, A., Roque, N., y Romani, N. (2023). *La eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras*. Editorial CIDE. https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF_24_5_2023pdf.pdf
- Ruiz, S., Aguilar, C. M., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., y Cueto, E. (2021). Motivación: buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Tacuri, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3), 593-614. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8326151.pdf>
- Terrones, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca* [Tesis de maestría,

- Ticahuanca, F. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista Valor Agregado*, 8(1), 86-98. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Vera, R., Holgado, J., Cahuana, R., y Vásquez, A. (2023). *Métodos de investigación científica*. Editorial INUDI. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/105/148/173>
- Villagra, J. (2021). *Gestión del desempeño: un enfoque práctico*. Editorial. Top Publications
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Editorial Wiley.
- Yangali, J., Arispe, C., Guerrero, M., y Acuña, L. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial UIDE. <https://goo.su/1asGx>

ANEXOS

Anexo A. Declaratoria de autenticidad del autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **TELLO RIVERA, ELITA YUBICSA**, adscrito a la Escuela Profesional de **CONTABILIDAD Y TRIBUTACIÓN**, de la Universidad Particular de Chiclayo, identificada con **DNI N° 71071353**, con la tesis denominada "**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.**"

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, o han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Chiclayo, 24 de septiembre de 2024.


TELLO RIVERA ELITA YUBICSA
DNI N° 71071353

Anexo B. Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS



Chiclayo, 10 de agosto del 2024.

Señor.

Presidente de la Comisión de Grados y Títulos.

Universidad Particular de Chiclayo.

ASUNTO: **Solicita aprobación de informe de tesis**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente e informarle que, como docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios - FACEN y **asesor** de la bachiller en Administración y Finanzas **Tello Rivera, Elita Yubisca**, procedí a revisar el informe de tesis titulado:

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024

Debo decir que la tesista ha cumplido con todos los requisitos necesarios; y, al no encontrar ninguna observación en su estudio; **apruebo el informe de tesis** mencionado y sugiero se siga con las gestiones pertinentes para obtener la resolución de su aprobación.

Atentamente,

.....
Ms. C. Estuardo Muñoz Aguilar
ASESOR
DNI - 18840370



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Estuardo Muñoz Aguilar, Asesor de la Universidad Particular de Chiclayo, he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pre Grado, según la Directiva de similitud vigente; además, certifico que la versión que se hace entrega es la versión del Informe presentado por la Bachiller: **Tello Rivera, Elita Yubicsa**, titulado:

“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024”.

Se deja Constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18% verificable en el Reporte Final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo, 10 de agosto de 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "E. Muñoz", with a stylized flourish at the end.

Ms. C. Estuardo Muñoz Aguilar
DNI – 18840370

Anexo C. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

Estimado(a) colaborador(a), el presente cuestionario es un instrumento de investigación que servirá para medir el nivel de la motivación en el trabajo. El cuestionario consta de 12 preguntas.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

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

N°	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Factores intrínsecos	1	2	3	4	5
1	Recibe inducción con temas relacionados a su puesto de trabajo.					
2	El trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos.					
3	Soluciona rápido los problemas que se presentan en su puesto de trabajo.					
4	Recibe el apoyo de su jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.					
5	Se siente motivado por los resultados que logra alcanzar en su trabajo.					
6	Se motiva y aspira ascender de puesto de trabajo.					
7	Se le brinda información extra para desarrollar sus actividades laborales.					
8	Se le reconoce después de haber logrado algún objetivo.					
	Factores extrínsecos					
9	El sueldo recibido cubre sus necesidades familiares y personales.					
10	Se siente recompensando económicamente por su rendimiento en el trabajo.					
11	Es felicitado por realizar correctamente su trabajo.					
12	Se le asigna adecuadamente las tareas y lo realiza satisfactoriamente.					
13	La distribución física del área donde labora le permite trabajar cómoda y eficientemente.					
14	La institución presta las condiciones de seguridad adecuadas para realizar su trabajo.					
15	La entidad le brinda beneficios de acuerdo a ley.					

Gracias por su atención.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

Estimado(a) colaborador(a), el presente cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir el nivel del desempeño laboral. El cuestionario consta de 10 preguntas.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

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

N°	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Eficiencia	1	2	3	4	5
1	Tiene los recursos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones.					
2	Cumple con la entrega de sus actividades dentro del tiempo establecido.					
3	Realiza un uso adecuado de los recursos y materiales para el cumplimiento de objetivos.					
4	Cuida y resguarda los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, uso indebido o situación perjudicial que pudiera afectarlos					
5	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
6	Brinda al ciudadano un servicio oportuno y eficiente cumpliendo las expectativas esperadas.					
7	La institución se preocupa por mejorar constantemente la atención al ciudadano.					
8	Se promueve y optimiza la eficiencia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que se presta.					
	Eficacia					
9	El área en el que labora realiza seguimiento constante de los resultados obtenidos.					
10	Se dispone inmediatamente de acciones correctivas pertinentes, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.					
11	Realiza efectivamente sus actividades laborales asignadas.					
12	Realiza un trabajo de calidad satisfaciendo las necesidades de la población.					
13	Se encuentra bien definido los objetivos en el puesto que se desempeña.					
14	Se cumplen los objetivos previstos según lo planificado.					
15	La entidad dispone de un adecuado sistema de control interno que garantice el cumplimiento de los objetivos.					

Gracias por su atención.

Anexo D. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla D1. *Confiabilidad del instrumento motivación*

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,877	15

Nota. Al obtenerse un coeficiente Alfa de Cronbach mayor a 0.8 ($\alpha = 0.877 > 0.8$), comprobándose que el instrumento sobre Motivación es muy fiable.

Tabla D2. *Confiabilidad del instrumento desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,896	15

Nota. Al obtenerse un coeficiente Alfa de Cronbach mayor a 0.8 ($\alpha = 0.896 > 0.8$), comprobándose que el instrumento sobre Desempeño laboral es muy fiable.

Anexo E. Validación de los instrumentos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Marycruz Peña Abarca

Profesión o Especialidad : Mg, CPC.

Institución donde labora : Inversiones MAPEA EIRL

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 24 de mayo de 2024.


Mg. C.P.C. Marycruz Peña Abarca
MAT. N° 04-5968

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Carlos Vidal Montenegro Segovia

Profesión o Especialidad : Mg, Lic. en Administración y Finanzas

Institución donde labora : Multiventas y servicios MSegovia EIRL

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 22 de mayo de 2024.


 Carlos Vidal Montenegro Segovia
 Mg. Lic. Administración y Finanzas
 Reg. Único Profesional 99930

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Juan Cruz Lauracio

Profesión o Especialidad : Dr. Economista

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la motivación y desempeño
laboral de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 24 de mayo de 2024.


 Juan Cruz Lauracio
 ECONOMISTA
 CIP 50408

Firma y sello

Anexo F. Constancia de aplicación de los instrumentos.



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y
de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Yo, Rodolfo Neiser Villanueva Díaz, como alcalde de la Municipalidad Distrital de Colasay de la Provincia de Jaén, a través del presente documento hago constar que autorizo la aplicación del instrumento de recolección de datos, correspondiente a la investigación: **“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024”** presentado por la Bach. Tello Rivera, Elita Yubisca, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración y Finanzas.

Colasay, 13 de junio de 2024.



Anexo G. Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.	Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.	Variable 1: Motivación Dimensiones: Factores intrínsecos Factores extrínsecos	Investigación tipo básica, con un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo.	Diseño no experimental, transversal y correlacional.	70 trabajadores del municipio distrital de Colasay.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2:			
¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?	Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.	H _{e1} : el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, es medio.	Desempeño laboral Dimensiones: Eficiencia Eficacia			
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?	Analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.	H _{e2} : el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024, es medio				
¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?	Establecer la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.	H _{e3} : existe relación directa y significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.				

¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024?	Demostrar la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.	He4: existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay – Cajamarca, 2024.	.				
--	---	--	---	--	--	--	--