

NOMBRE DEL TRABAJO

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ-20

AUTOR

**Ventura Perleche Felipe Anders Correa
Miranda Marlene Esther**

RECUENTO DE PALABRAS

11005 Words

RECUENTO DE CARACTERES

60815 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

50 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

488.9KB

FECHA DE ENTREGA

Jan 26, 2023 10:39 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 26, 2023 10:39 AM GMT-5

● **23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional

Yupanqui (2022), manifiesta que la motivación es un factor importante para el mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores, así mismo lo define como una estrategia para incentivar a que los trabajadores cumplan con el compromiso de lograr la productividad deseada por la organización a la que pertenecen.

Corchuelo (2018) menciona la motivación que las instituciones educativas de Colombia brindan a los estudiantes a desempeñar en las aulas, en cuanto al apoyo y capacitación a brindar a los estudiantes en la universidad de la Sabana, fortaleciendo el aprendizaje y los desarrollos temáticos en el aula.

Rivera (2020), en su artículo indica que la motivación es un tema indispensable en las empresas porque mediante este componente las empresas obtendrán mejoras en su producción puesto que su importancia es de un nivel alto porque gracias a este componente las organizaciones reflejarán los resultados.

Guevara (2018) involucra la correlación con el clima organizacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de Chiquimula en Guatemala, mediante la capacitación y desempeño del personal público en la unidad administrativa, en cuanto a la atención de los beneficiarios para la ayuda de los bienes públicos y al presupuesto a implementar en los diferentes proyectos de inversión.

Jara, Asmat, Alberca, & Medina (2018) mencionaron al talento humano en cuanto al desempeño laboral, gestión pública en el ministerio de salud en Venezuela, al brindar apoyo y capacitación laboral en el ámbito de salud, donde involucrará a la utilización del personal profesional y los materiales.

Amador et al. (2018), indicaron que el desempeño laboral en los colaboradores viene siendo un tema muy importante por lo que las organizaciones tienen que tener en cuenta el estado de salud de cada uno de ellos para que puedan

hacerles un seguimiento continuo donde puedan reflejarlo en su productividad y desarrollo de sus actividades.

A nivel nacional

Porras & Durand (2018) menciona la motivación que los hospitales de la policía nacional del Perú, mediante la orientación y capacitación en los materiales y métodos a utilizar por las enfermeras en los hospitales, así mismo involucra la conformidad del personal por la atención al personal policial a prestar por las enfermeras a cargo.

Soto (2018) realiza un estudio de mercado con respecto a la motivación laboral a implementar en el centro de salud la Esperanza en Tacna, para la eficiencia organizacional y la inspiración del personal a la satisfacción de los clientes y personal.

González & Farfán, (2018) mencionan que las empresas de restaurant, turismo, etc, deben establecer motivacion a los turista extranjeros para incrementar la visitas a la ciudad del Inaca de Machupichu, donde se realizo preguntas a los turitas con el fin de recolectar informacion que ayude a la motivacion del turismo.

Gonzales (2020) involucra al desempeño laboral del personal de serenazgo en el servicio municipal, en la vocación del servicio, mejora de la disciplina y autoestima, para incrementar el desenvolvimiento de los serenos en la municipalidad del distrito de Paucarpata en Arequipa

Anastasio, García, & Mego (2020) involucra el talento humano y la motivación al desempeño laboral de las actividades por parte del personal público en la municipalidad de la región Lambayeque, así mismo se buscará las competencias del personal a desempeñar en las áreas administrativas, contables, personal de serenazgo, etc.

Sopla & Gonzales, (2018) mencionan que los hospitales deben tener en cuenta el desempeño de los profesionales en la salud en cuanto a la atención y calidad del servicio de los pacientes que acuden al hospital Gustavo Lanatta Lujan en Bagua y Santiago Apóstol en Utcubamba.

A nivel local

¹³ La municipalidad provincial de Pataz fue creada el 12 de febrero de 1821 en primera instancia en el departamento de Trujillo, para después ser trasladada a la ciudad de Tayabamba, la cual cuenta con trece distritos, así mismo tiene 78, 383 habitantes.

Con respecto a las municipalidades en el Perú, involucran diferentes responsabilidades con el personal y contribuyentes a nivel regional y distrital, sin dejar de lado la obligaciones tributarias y recaudación que se realizan en la institución para lo cual es necesario que se pueda facilitar un control en la atención de los clientes, es así como se concluyó que existe una baja motivacional y a su vez una disminución en ¹ el desempeño laboral de los colaboradores.

Es así como en relación a la motivación se visualizó que en la municipalidad de Pataz tienen una falta de orientación y no existe una satisfacción en sus actividades laborales, esto suele darse por falta de compromiso existente en la misma

En cuanto al desempeño laboral, se pudo observar que no cuentan con un liderazgo eficiente en los representantes de los trabajadores, independientemente al área donde se desempeñen por lo cual se infiere que no se encuentran orientaciones y motivaciones que aumenten sus niveles en sus actividades, el cumplimiento de sus responsabilidades y las tareas que deben cumplirse ³⁷ en la Municipalidad.

En la municipalidad provincial de Pataz se puede indicar que existe una carencia de motivación en sus colaboradores lo que hace que se dificulte el desenvolvimiento positivo en sus actividades, de manera que el personal administrativo no cuenta con un seguimiento continuo que haga que en la organización exista un proceso de ³⁵ estrategias que ayuden en el desarrollo de sus actividades.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Verdesoto (2021), en su investigación *desempeño laboral su relación con la motivación del personal del área de administración en un consejo de Esmeraldas*, tuvo como propósito principal el análisis de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución, en cuanto al tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo con alcance descriptivo de diseño no experimental, para la muestra se tomó a treinta y ocho personas que laboran dentro de la organización a los cuales se les aplicó como instrumento un cuestionario con veinticinco preguntas. Se concluyó que este factor influye mucho en el desenvolvimiento de las actividades de los colaboradores, puesto que si tienen una buena motivación que haga que ellos reflejen el compromiso que tienen con la organización, podrán realizar mejor su trabajo indicando el incremento de ingresos y producción.

Carranza (2018) en su tesis *niveles de la motivación y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Cooperativa Ahorro-Crédito "Lucha Campesina" cantón Cumandá*, publicado por la escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, para obtener el título de ingeniero comercial, el objetivo es establecer los grados de la motivación y satisfacción laboral de los participantes de la entidad financiera "lucha campesina" en el Catón Cumandá en la provincia de Chimborazo, así mismo el tipo de investigación es correlacional ya que se encontró relación entre las variables, siendo diseño experimental, se encontró que la técnica e instrumentos observación, encuestas, entrevistas a realizar a la muestra 50 colaboradores, en cuanto a los resultados se fortalecerá por medio de los indicadores con respecto a las dos variables. Se concluyó que la entidad financiera brindará ayuda a los colaboradores para poder definir las variables considerando el desarrollo de sus labores.

Torres y Ramírez (2021), ³ en su estudio de investigación titulado *la satisfacción laboral y motivación relacionada con el desempeño en la industria*, tuvo como objetivo general realizar un análisis el vínculo que se percibe entre la motivación con el desenvolvimiento laboral, ¹ la investigación tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, tuvo un tipo de investigación correlacional con un diseño no experimental, la muestra la conformaron ciento tres colaboradores de la institución a los cuales se les desarrolló un cuestionario constituido por veinticinco

interrogantes. Se concluyó que la motivación es un factor que se involucra directamente con el comportamiento en las actividades de los trabajadores.

Manjarrez, Boza, & Mendoza (2020) título *la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*, publicado por la universidad técnica estatal de Quevedo, el cual tiene el objetivo determinar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los recursos humanos en los hoteles de cantón Quevedo, así mismo el tipo de investigación es analítica e histórica, ya que involucra a técnica e instrumentos a utilizar entrevistas y cuestionario, obteniendo como resultados la participación de los colaboradores para emplear los componentes de motivación y desempeño laboral. Se concluyó que en Cantón Quevedo se realizarán charlas motivacionales a los colaboradores de los hoteles con el propósito de prestar un servicio bueno y de calidad.

García & Cocha (2015) en su trabajo de tesis estrategias de *la satisfacción y el desempeño laboral de colaboradores del banco internacional de la ciudad de Ambato*, publicado por la universidad técnica de Ambato, corresponde al objetivo establecer estrategias que ayuden a la motivación y el desempeño laboral que involucran a los trabajadores de la compañía financiera internacional, período Octubre 2014 – Febrero 2015, siendo el tipo de investigación descriptiva, mediante la recolección de información, así mismo cuestionario a realizar a los 60 empleados, los resultados de las encuestas realizadas al personal se mostró los niveles de insatisfacción, el bajo interés laboral. Se concluyó que el Banco modificará estrategias que brinden ayuda en el desenvolvimiento de las actividades que se tengan que realizar según el área en que se desempeñen.

Sarmiento (2017) en su trabajo *correlación del talento humano y el desempeño laboral de la real central en institución superior de Ecuador*, publicado por la escuela politécnica nacional, tiene como objetivo evaluar el talento humano mediante el desempeño laboral de la real central de la institución Central del Ecuador, para lo cual la averiguación corresponde al tipo correlacional y diseño transversal, a establecer las técnicas e instrumentos por medio de encuestas y cuestionarios a realizar al personal, obteniendo como resultados la estabilidad de la empresa por medio de control de las variables. Se concluyó que en la comunidad

se crearán medidas estratégicas para una correcta determinación en el desarrollo del desempeño laboral de sus colaboradores.

A nivel regional

Aguirre (2019), en su estudio de investigación donde se menciona a la ⁹ relación que existe entre el desempeño laboral y la motivación en los trabajadores de la oficina comercial de sedapal en villa el salvador, donde su propósito fue la determinación de saber si existe vínculo entre el desempeño laboral y la motivación, donde se usó como método, un enfoque cuantitativo, ³ de tipo descriptiva, correlacional con un diseño no experimental, transversal, donde la muestra estuvo conformada por sesenta y dos trabajadores de la organización, en ellos se implementó como instrumento recolectar los datos e información una encuesta, conformada por 29 ítems de los cuales arrojaron como resultados que de manera regular la motivación afecta en el desempeño de los colaboradores. Se concluyó que ambas variables tienen una significancia en coeficiente Rho de Spearman de $P=0000$ por lo que se indica que si se percibe un vínculo entre motivación y desempeño laboral.

Villareal (2018) en su tesis *dominio del clima organizacional con conexión de motivación laboral del concejo del distrito de Characato-2018*, publicado por la universidad nacional de San Agustín de Arequipa, ya sea por la falta de instrumentos a emplear, el objetivo es implementar estrategias entre el clima Organizacional y la Motivación Laboral de la mano de obra del Municipio del distrito de Characato, siendo una indagación de enfoque cuantitativa, ya que se recolectó averiguación de la empresa, así mismo el tipo de investigación es sustantivo, transaccional y descriptiva, diseño relacional, siendo la muestra de 52 colaboradores, técnica fue la entrevista por medio del cuestionario a realizar a los colaboradores públicos, teniendo como resultado 42% alta motivación, 12% baja motivación. Se concluyó que en la organización se utilizarán métodos estratégicos que ayuden a manifestar una buena motivación y desenvolvimiento en los colaboradores de la municipalidad.

Reyes & Vilcamiche (2018) en su tesis *motivación de logro y satisfacción laboral en recursos humanos de compañía técnica en Lima*, publicada en la

universidad Autónoma del Perú, se encontró el problema por falta de motivación y satisfacción laboral de sociedad industrial de Lima, tiene como objetivo fijar correlación motivación y la satisfacción laboral de los participantes de la organización industrial en Lima, siendo tipo de investigación descriptiva correlacional, así mismo la muestra es de 116 coagentes, teniendo como instrumento las escalas de motivación y satisfacción laboral, los resultados en la motivación fue de 54 puntos y la satisfacción laboral es de 88, 52 puntos. Se concluyó que la organización mantiene una supervisión constante ante las labores de sus colaboradores, puesto que realizan charlas de capacitaciones donde orientan a sus colaboradores acerca de la satisfacción laboral y la motivación.

Castro (2018) en el trabajo de *habilidades de motivación y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huamantanga, 2017*, publicado en la universidad Cesar Vallejo, con respecto a la falta de motivación de los trabajadores públicos que perjudica el desempeño laboral en el municipio, el cual tiene objetivo general establecer una concordancia de las tácticas de motivación entre desempeño laboral de los empleados del entidad pública de la provincia de Huamantanga en el año 2017, siendo el tipo de investigación correlacional, así mismo la muestra de 59 colaboradores en la que se implementará la técnica de encuesta a realizar mediante los instrumentos, teniendo como resultado en cuanto la motivación que 12% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, 61% se encuentra en bajo medio y 24% en bajo; así mismo en cuanto al desempeño laboral se encontró que el 3% tiene nivel alto, 69% medio alto, medio 24% y bajo de 2%. Se concluyó que en la institución en estudio se utilizarán estrategias claves para emplearlas en los funcionarios públicos del consejo en Huamantanga para verificar la incidencia ²⁴ entre el desempeño laboral y la motivación de los colaboradores.

Cabellos & León (2018) en su tesis *Dominio de la motivación entre el desempeño laboral de los consejeros de actividades comerciales de la compañía Mi Banco, sucursal Virú, 2017*, publicado por la universidad Privada del Norte, tiene el objetivo manifestar la autoridad de la motivación entre el desempeño laboral de los consejeros de negocios de la compañía Mi banco, Sucursal Virú, 2017, así mismo el tipo de estudio es descriptiva-correlacional, mientras que el diseño es no experimental, la población de 20 asesores, por medio de la encuesta, teniendo

como resultados que la motivación de los asesores es de 0.771 y en desempeño laboral de 0,825. Se concluyó que la organización Mi Banco establecerá soluciones para las variables a través de la realización de capacitaciones y orientaciones que motiven a los asesores.

Velarde & Pastor (2018) en el trabajo de investigación *clima organizacional como el desempeño laboral en personales funcionarios de una asociación privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*, publicado por la universidad San Ignacio de Loyola, tiene como objetivo evaluación del ambiente institucional entre el desempeño laboral de los practicantes del departamento administrativo de la asociación privada de inflamables y petróleo en Lima el período 2017, el tipo de investigación es prospectivo, transversal - correlacional y no experimental, mediante la muestra de 280 personales administrativos se utilizará la técnica de información por medio de la encuestas y cuestionarios a realizar al personal, obteniendo de las dimensiones establecidas por las variables los resultados las estrategias a implementar por la compañía privada de combustibles e hidrocarburos. Se concluyó que para los colaboradores que desempeñen sus labores en la parte de recursos humanos se realizarán capacitaciones que los beneficien en el marco de sus actividades laborales.

A nivel local

Alberca & Cruz (2019), en su investigación que trató sobre *la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC*, tuvo como principal objetivo la determinación del vínculo que existe entre ambas variables, en la investigación se usó una metodología con cuantitativa con diseño no experimental de alcance transversal, la muestra estuvo conformada por 36 colaboradores de la organización a los cuales se les brindó una encuesta elaborada a base de treinta y nueve preguntas, la cual arrojó como resultados que si existe una relación entre el desempeño laboral y la motivación. Se concluyó que la relación que existe entre desempeño laboral y la motivación es muy significatiav.

Gil & Sarmiento (2019) en su proyecto de *límites del clase laboral y su relación con la motivación de los contribuyentes del nivel de sistematizaciones de la organización Bucsar S.R.L. Trujillo – 2019*, publicado por la universidad privada

del norte, Determinar la incidencia en el EBITDA con la estudio del NIIF 16 de alquileres activos de la asociación Remusa SRL al 2017, siendo el tipo de investigación no experimental –transversal y diseño descriptiva, ya que se recolectará información de teorías e información de la empresa en cuanto a la participación del personal, en cuanto a las técnicas e instrumentos se cuestionario y escala de Likert a realizar a los 25 colaboradores por medio de las preguntas a establecer, se tuvo que los resultados con respecto a las variables es de $X^2 = 26,448$ en alta y positiva $p = 0.000$ siendo menor de 5%. Se concluyó que la empresa necesita un apoyo que genere que los trabajadores considerando a las capacitaciones que les desean brindar con la finalidad de poder beneficiarlos en el desenvolvimiento laboral.

Huamanchumo (2019) en su tesis *concordancia en la manera de liderazgo y motivación laboral: entidad financiera de la nación del Perú – filial Trujillo*, publicado por la universidad cesar vallejo para lograr la categoría académico de maestro en gestión pública, tiene como objetivo evaluar la trato del nivel de liderazgo entre la motivación laboral de los empleados del Banco de la Nación del Perú (BNP), Filial Trujillo, donde se identificó lo problemas con respecto a la falta liderazgo y motivación laboral, siendo el tipo de investigación aplicada , correlacional y naturaleza de cuantitativa, así mismo se realizó cuestionario de tipo de escala de motivación a los 90 trabajadores, teniendo como resultados las escalas de la motivación en cuanto a las dimensiones ya se por motivación intrínseca y extrínseca, así mismo el tipo de liderazgo inversa o negativa débil. Se concluyó que las escalas lograrán establecer una verificación continua para obtener un mejoramiento en el desempeño laboral entre la relación de las variables.

Mendoza (2018) en su investigación *Capacidades profesionales genéricamente y su proporción en el desempeño laboral para recursos humanos de la unidad de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*, publicado por la universidad Cesar Vallejo para obtener el categoría estudioso de maestra en gestión pública, el objetivo fijar la unión de las aptitudes laborales y el desempeño laboral de los empleados a cargo del plaza de logística en la entidad pública, para el análisis de la problemática en base a la falta de competencias laborales que perjudica del desempeño laboral del personal, siendo

tipo no experimental para la identificación de los puntos se recogió datos de la empresa, así mismo el cuestionario de preguntas a establecer por las variables a los 23 trabajadores, los resultados ayudara a medir los niveles de la competencia laboral y el satisfacción laboral. Se concluyó que se necesitan capacitaciones para rendir capacitaciones a los colaboradores de la organización mejoren su productividad.

Pacheco (2018) en su investigación *dependencia de la conocimiento de la misión del talento humano y desempeño laboral de los profesores de la Academia Tecnológico Privado de Trujillo, 2017*, publicado por la universidad Cesar Vallejo, proceso de título de maestra en administración de la educación, tiene como implementar las recomendaciones de las variables de gestión de competitividad humano y desempeño laboral de los profesores del Instituto superior técnico privado en la ciudad de Trujillo, 2017, para analizar los problemas de la investigación con respecto a las variables encontradas por el investigador, así mismo el tipo de investigación es descriptiva-transversal y diseño correlacional, en cuanto a las técnicas e instrumentos por medio de cuestionario a realizar al personal profesional del instituto, donde se obtuvo que el 57,7% corresponde a la variable independiente y el 59,6% a la variable dependiente. Se concluyó existe una necesidad de que se diseñen métodos de mejora para el desempeño laboral donde se refleje una motivación para que puedan incrementar su productividad.

Castañeda (2020) en su tesis *estructura funcionaria de disciplina y el desempeño laboral de los asalariados en el Municipio Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019*, publicado por la universidad Cesar Vallejo, el nivel correcto de maestro en gestión pública, tienen como objetivo implementar herramientas del medio administrador estricto y el agrado laboral de los contratistas en la entidad pública Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, a identificar los problemas que perjudican la estabilidad de los recursos humanos en la municipalidad, siendo el tipo de investigación no experimental y diseño correlacional, así mismo se identificó las metodologías e instrumento a manejar información por medio de la encuesta y cuestionario a realizar a 491 servidores públicos, con respecto a los resultados a analizar fueron los software estadísticos a realizar en la municipalidad para determinar las soluciones de los problemas. Se concluyó que las variables que se

identificaron en la institución serán de apoyo para saber las actividades que realiza el personal público en sus tareas laborales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Motivación

La motivación describe a los aspectos a abordar en la motivación laboral, que corresponden a incentivos, premios, charlas, reconocimiento por las actividades o el buen trabajo a elaborar por el personal (Maslow, 1991).

Se refiere a la influencia de los elementos de motivación y componentes de higiene, por medio de los beneficios, reconocimientos, responsabilidades, estímulos que ayuden a la satisfacción de los trabajadores (McClellan, 1989).

Teoría de la jerarquía de necesidades

Corresponde a las hipótesis conocidas por Abraham Maslow, que involucran en las necesidades según su orden jerárquico (Maslow, 1991).



Figura 1: Triángulo de supervivencia y crecimiento

Fuente: Maslow (1991)

Necesidades fisiológicas las podemos visualizar en el quinto lugar de la figura, allí se pueden percibir las actividades primarias que desarrollan los colaboradores.

Necesidades de seguridad las podemos visualizar en el cuarto lugar de la pirámide, allí se pueden percibir la protección y seguridad que desarrollan los individuos sea por incidentes o algún mal causado de manera laboral.

Necesidades sociales las podemos visualizar en el tercer lugar de la pirámide, aquí se pueden percibir los sentimientos de los individuos desarrollados en la comunidad.

Necesidades de estima las podemos visualizar en el segundo lugar de la pirámide, aquí se pueden ver el interior de los sentimientos correspondientes al respeto.

Necesidades de autorrealización las podemos visualizar en el primer lugar de la pirámide, aquí se pueden percibir las necesidades para lograr un crecimiento positivo.

Teoría de la Motivación

Higiene: según Frederick Herzberg, donde involucra dos factores: la satisfacción y la motivación con respecto a las relaciones sociales a tener en cuenta la higiene personal de cada individuo ante la sociedad (Maslow, 1991).

- Factores Higiénicos: significa el actuar de las personas ante una situación de actividad laboral, donde manifiestan las condiciones de ambiente y físicas de los colaboradores en sus centros laborales, con el fin de realizar la satisfacción de las necesidades de los mismos.
- Factores Motivacionales: se da a través de la motivación de los seres humanos que necesiten desenvolver sus deberes y tareas, de igual manera se manifiesta en la productividad de los distintos trabajos a desarrollar.



1 **Figura 2: Factores de Herzberg**

Fuente: Maslow (1991)

Trabajo en equipo

Se refiere a la actividad que se realiza de manera grupal entre los colaboradores desarrollándose las actividades con valores, de los cuales destacan el respeto, las relaciones interpersonales entre todas las áreas correspondientes a las organizaciones.

1 **Componentes de la satisfacción que involucra:**

a. Trabajo desafiante: manifiestan ser las actividades que los empleados realizan para el desarrollo de actividades innovadoras.

b. Recompensas Equitativas: las organizaciones brindan a sus colaboradores una motivación donde beneficia a sus trabajadores por las actividades realizadas y en agradecimiento de su buen desenvolvimiento.

1 **c. Condiciones de trabajo que constituyen un respaldo:** se refiere al ambiente laboral donde se desempeñarán los colaboradores, de igual manera por el propio beneficio que ayude a facilitar un mejoramiento en sus labores.

d. Colegas que apoyen: Significa el apoyo mutuo existente entre los colaboradores que trabajan en una misma organización.

Dimensiones e indicadores

Motivación extrínseca

Cita a Fischman y Matos con respecto a la motivación extrínseca que corresponde a las personas que realizan acciones con el fin de efectuar los términos anuales (Vivas, 2017).

1 Indicadores de motivación extrínseca

- Relación entre el nivel de aceptación y la remuneración e incentivos.
- Correlación con el medio profesional y la categoría de aceptación.
- 1 Relación entre nivel de aceptación y la supervisión
- Interacción entre nivel de aceptación y la seguridad laboral.

Motivación intrínseca

Cita a Fischman y Matos donde describe los motivos intrínsecos que las personas tienen con respecto al desarrollo de una actividad, logros, reconocimientos, etc. (Vivas, 2017).

Indicadores de la motivación intrínseca

- Correspondencia en el tipo de complacencia y logros alcanzados
- Interacción entre el reconocimiento y la concordancia
- 26 Relación entre el trabajo en equipo y el nivel de aceptación

Desempeño laboral

Según indicó Quiapo & Useche (2002) el desenvolvimiento laboral es el accionar que realiza el trabajador en el logro de objetivos establecidos por la alta dirección, es decir es la estrategia personalizada que demuestra al realizar sus funciones para alcanzar las metas; las cuales están conformadas por ciertas condiciones como cualidades, necesidades, habilidades y capacidades, además de otros; los cuales están involucrados con las fuerzas empresariales para producir efectos cuantitativos que promueven el crecimiento organizacional.

Para impulsar el desempeño laboral indicó Velasco et al. (2012) podemos tener en cuenta la teoría de Maslow la cual el impulso fundamental son las necesidades personales las cuales son la fuerza motriz para activar el

comportamiento humano, el cual se refleja en la maximización del desempeño laboral.

Para De la Torre (2009) la variable desempeño laboral está constituida o influenciada por la motivación laboral, solo teniendo en cuenta los colaboradores de mayor performance excelente, de los cuales sus características se utilizarían para minimizar el riesgo y garantizar la tasa de éxito empresarial, manteniendo sus habilidades de empatía transcultural, rapidez en la comprensión, expectativas positivas, además de la comprensión de redes de influencia.

Cita a Márquez en cuanto a los cambios y condiciones que una persona se desenvuelve en su puesto de trabajo buscando oportunidades de crecimiento en el ámbito laboral (Quintero, Africano, & Faria, 2008).

Cita a Cowell donde la actividad a desarrollar por las personas puede ser tangible o no con respecto a la actividad u operación laboral a desarrollar en la empresa (Quintero, Africano, & Faria, 2008).

1 Ventajas a realizar por el personal en el desempeño laboral:

- Perfeccionar el trabajo
- Falta de avance y aprendizaje
- Progreso y Destrezas de la Carrera Profesional
- Retos Exteriores

Elementos que componen en el desempeño laboral

Se refiere a la atención positiva brindada para que los colaboradores puedan atender a sus posibles clientes en:

- **Satisfacción de la actividad laboral:** cita a Davis y Newtrom manifiesta las diferentes maneras de sentir que los trabajadores reflejan a través de sus emociones y atención frente a los usuarios.
- **Autoestima:** son emociones que se manifiestan por medio de las habilidades y la manera de reflejar la personalidad que poseen.
- **Trabajo en equipo:** es el trabajo en conjunto que se realiza entre los empleados que trabajan en la institución donde se establecen y evalúan los progresos en las actividades.

- **Capacitación del empleado:** es un método de estrategias que se brinda a los trabajadores para motivarles y enseñarles cómo deben desarrollar sus habilidades en la organización.

Dimensiones

Eficiencia

Indica los medios a utilizar por el personal para resolver los problemas, son los logros a requerir por medio de los recursos mediante una mínima inversión (Rivas, 2016).

Indicadores

- Supervisión de los documentos de gestión
- Autonomía en el trabajo
- Tiempo de desarrollo de la actividad
- Habilidades para solucionar problemas

Eficacia

Cita a Chiavenato donde involucra la eficacia en que se resuelven los problemas mediante métodos y procedimientos a implementar para la utilización de los recursos (Rivas, 2016).

Indicadores

- Conjunto de actividades
- Trabajo
- Calidad
- Trabajo en equipo

Efectividad

Cita kinicki donde corresponde la efectividad resolver los problemas en el trabajo, así mismo la obtención de los resultado y expectativas que involucra al recurso humano para el perfeccionamiento de las acciones laborales (Rivas, 2016).

Indicadores

- Eficiencia y eficacia laboral
- Retroalimentación

- Valoración del desempeño laboral
- Calidad de atención a los usuarios

Mencionó Robles (2001) que los beneficios a la vista al evaluar el desempeño es reforzar el tomar buenas decisiones al momento de ascender o ubicación, formalizar políticas de compensación, permitir tener conocimiento del personal para poder capacitar si es necesario, detección de problemas en la empresa, problemas personales de los colaboradores. Con lo cual se demuestra que la evaluación del desempeño consolida el estilo de trabajo de los colaboradores.

Según Chiang & San Martín (2015) consideró que las características que deben considerarse para asignar una escala al desempeño laboral, son los procedimientos para la producción de comportamientos positivos, características que interactúan con la naturaleza del trabajo, capacidades, necesidades, habilidades y capacidades. Y las consideraciones que se tienen en cuenta para la medición del desempeño de los trabajadores son calidad de trabajo, cantidad de trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, cooperación, conocimiento del trabajo, responsabilidad. Los cuales reflejan los indicadores de avance en la organización.

20 1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo influye la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Patate 2020?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de motivación en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Patate 2020?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Provincial de Patate 2020?

¿Cuáles son los factores de la motivación que influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Patate 2020?

¿De qué manera será validado la propuesta por juicio de expertos teniendo en cuenta la motivación para mejorar desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pataz 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

En la exploración de la tesis se identificó que existen tres tipos de justificación a implementar para el análisis y solución del problema, así mismo se identificó las variables y sus dimensiones del artículo en la investigación para determinar los objetivos (Fernández, 2020):

Justificación teórica

Constituye a la información recolectada por el investigador mediante los enfoques teórico para la solución de los problemas a fin de conocer los métodos, pautas de la investigación, donde se determinarán las dimensiones de los puntos a tratar que corresponde a los trabajadores para mejorar el funcionamiento de la municipalidad, así mismo se identificarán el comportamiento de las variables.

Justificación social

Se refiere a la información que se recolectará en la comunidad, de manera que ayuda a la resolución de problemas que se suscita en un determinado grupo de individuos, de igual manera se tendrá en cuenta la actitud del área de recursos humanos en la municipalidad considerando al desempeño laboral y la motivación para poder prestar los servicios correctos en la sociedad.

Justificación metodológica

Se planteará nuevas estrategias que ayuden en el desarrollo y la obtención de información relevante en el estudio, la motivación refiere disponer de capacitaciones que faciliten y ayuden a la variable dependiente en los recursos humanos de la municipalidad, con el propósito de lograr actividades eficientes y una propuesta metodológica que aporten a las variables para dar solución a los problemas.

1.6. Hipótesis

¹⁰ H1: La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz.

HO: La motivación no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz

¹ 1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar ² de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz 2020.

1.7.2. Objetivos específicos:

Establecer el nivel de motivación en los trabajadores en la municipalidad Provincial de Pataz 2020.

Analizar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pataz 2020

Identificar ⁶ cuáles son los factores de la motivación que influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz ¹ 2020.

Validar la propuesta por juicio de expertos teniendo en cuenta ⁵ la motivación para mejorar desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pataz 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para Castillero (2015) el tipo del estudio es descriptivo puesto que se establece una completa información en el desarrollo de la investigación, donde se calculan las características de las variables, procedimientos para la descripción de distintos fenómenos en las variables.

Para Ferrer (2010) para el tipo de estudio correlacional se refleja en la relación de las variables, dependiente e independiente, donde se manifiestan los conceptos y teorías a obtener por el investigador entre las dos variables.

El presente estudio de investigación, se trabajó bajo un tipo de investigación descriptiva – correlacional, para el enfoque se utilizó el cuantitativo porque se manifestó a través de la observación y recolección de la situación verdadera de la organización en consideración a las variables que el investigador realizará en el municipio.

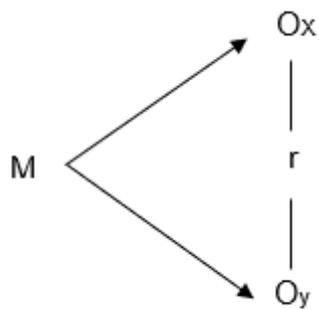
Con respecto a la teoría se busca la correlación de las dos variables identificadas en la municipalidad provincial de Patate ubicada en el departamento de Trujillo, se identificó dos tipos de investigación para determinar las técnicas y métodos a analizar en la recolección de datos.

Diseño de la investigación

Así mismo se tiene como diseño el no experimental, que servirá como base para la recolección de documentos e información tomando en cuenta a las dos variables en estudio (Ferrer, 2010).

De igual manera el diseño es no experimental, transversal porque la información obtenida describe a cada una de las variables, realizándose ello en un tiempo prudente y determinado que ayudó en la identificación de las variables relacionadas con cada característica según la actitud del personal que labora dentro de la organización.

Siendo el diagrama de estudio:



Donde:

M: muestra

Ox: motivación

Oy: desempeño laboral

r: relación entre las variables de estudio

2.2. Población y muestra

Población: La población es un conjunto de individuos que tienen rasgos en común, para este estudio la población estuvo conformada por colaboradores de la municipalidad provincial de Pataz, la conformaron 48 colaboradores nombrados, con respaldo del código de distribución y puesto ROF, se distribuyen de la siguiente forma:

¹ Cargo	N° de trabajadores
Ejecutivos	5
Profesionales	25
Técnicos	15
Auxiliar	3
Total	48

Muestra: El muestreo aleatorio simple constituye a las variables a identificar en la investigación, siendo una parte de la población (Torres, 2015).

Se dará por la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: muestra

N: población 48

p = Tasa de probabilidad de ocurrencia 0.5

q = Tasa probable de no ocurrencia 0.5

E = Nivel de significancia 0.05

Z = Nivel de confianza (95%) 1.96

De acuerdo a esto:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5) \times 48}{0.05^2(48-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}$$

La muestra es de 43 trabajadores nombrados.

2.3. Variables, Operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: motivación

Cita a Tracy (2006) define la motivación por medio del proceso donde se incluye los propósitos, las metas, habilidad de comunicación, así mismo se identifica características y comportamiento del personal a elaborar su trabajo con eficiencia y para la obtención de recompensa, premios o incentivos a brindar por la empresa o el área encarga de los recursos humanos (Pachona, 2017).

Variable dependiente: desempeño laboral

Define al desempeño laboral que son acciones o comportamiento de los trabajadores a emplear con respecto a los objetivos organizacionales, así mismo busca las competencias laborales de cada persona, orientación al desempeño efectivo de los empleados en la empresa (Terán & Lorenzo, 2011)

Definición operacional**Variable independiente: motivación**

Involucra a las proposiciones de la motivación, en este caso la teoría de la jerarquía, teoría de la motivación y el trabajo en equipo donde se designará las dimensiones y estrategias a utilizar por la empresa al ofrecer una motivación intrínseca o extrínseca en la empresa (Pachona, 2017).

Variable dependiente: desempeño laboral

Se entiende por desempeño laboral a las acciones de establecidas por la compañía para los personales, involucrando la cantidad y calidad del trabajo a realizar por los empleados en las empresas, durante un tiempo establecido, así mismo se identifica los indicadores en las actividades (Terán & Lorenzo, 2011).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección datos
Motivación	Motivación extrínseca	Relación entre el nivel de aceptación y la remuneración e incentivos	<p>1 ¿La remuneración adquirida por su trabajo es adecuada en el régimen salarial municipal?</p> <p>¿Recibe incentivos de apoyo por su trabajo en la municipalidad?</p>	<p>1 Técnica: Encuesta</p> <p>1 Instrumento: cuestionario compuesta por 14 ítems por medio de la escala de Likert</p>
		Correlación con el medio profesional y la categoría de aceptación.	<p>1 ¿Considera que el entorno laboral es el adecuado para la elaboración de su trabajo?</p> <p>¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros en la municipalidad?</p>	
		1 Relación entre nivel de aceptación y la supervisión	<p>1 ¿El director de plaza dispone de varias técnicas para la elaboración de las actividades laborales?</p> <p>¿Considera que el número de capacitaciones brindadas por la municipalidad durante el año son satisfactorias?</p>	
		1 Interacción entre nivel de aceptación y la seguridad laboral.	<p>1 ¿Considera que la municipalidad cumple con las normas de bioseguridad para sus colaboradores?</p> <p>¿Los materiales e implementos utilizados por la municipalidad son los adecuados?</p>	
	Motivación intrínseca	Correspondencia en el tipo de complacencia y logros alcanzados	¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Municipalidad?	

		1 ¿Ud. está satisfecho con los logros que ha alcanzado por su trabajo?
	Interacción entre el reconocimiento y la concordancia	1 ¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y eso te motiva para mejorar en tus actividades? 1 ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la municipalidad?
	Relación entre el trabajo en equipo y el nivel de aceptación	1 ¿Considera usted que la municipalidad motiva un trabajo en equipo? 1 ¿Considera Ud. que la evaluación de la motivación permite identificar el trabajo en equipo?
	Supervisión de los documentos de gestión	1 ¿Ud. brinda sugerencia y atención diaria a los documentos normativos establecidos por la municipalidad?
Desempeño laboral	Eficiencia	1 ¿Ud. puede empezar a realizar su trabajo sin necesidad que le enseñen? 1 ¿Ud. cumple con sus actividades en el tiempo establecido?
		1 ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin acudir a los demás?
	Eficacia	1 ¿Tiene un orden para terminar sus trabajos en la oficina? 1 ¿Se considera responsable de las tareas que le asignan en la municipalidad?

Técnica: Encuesta

1
Instrumento: cuestionario compuesto por 12 ítems por medio de la escala de Likert

Efectividad	Calidad	1 ¿Usted y sus compañeros están comprometidos a desarrollar un trabajo de calidad?
	Trabajo en equipo	1 ¿Realizan trabajo en equipo con las demás áreas a cargo en la municipalidad?
	Eficiencia y eficacia laboral	1 ¿Ud. emplea la eficiencia y eficacia en los trabajos que implica algún reconocimiento?
	Retroalimentación	¿La municipalidad realiza recojo de evidencias y retroalimentación de las diferentes actividades a realizar por los colaboradores?
	Valoración de trabajo a ejecutar	1 ¿Recibe usted comentarios sobre su trabajo a desempeñar en las reuniones?
	Calidad de atención a los beneficiarios	¿Se manifiesta una atención adecuada a los beneficiarios que acuden a la municipalidad?

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Describe que la encuesta es una técnica de información, más utilizada por el investigador con el fin de adquirir indagación adecuada de los individuos encuestadas (Mejía, 2005).

Se considera la encuesta a realizar a los colaboradores de la municipalidad de la Provincia de Pataz en las dos variables, desempeño laboral motivación.

Instrumentos

Mejía (2005) menciona que el cuestionario es una prueba o un test, cuyas respuestas varían en directas o indirectas a realizar a las personas encuestadas con respecto a sus variables identificadas en la investigación.

El investigador aplica como instrumento al cuestionario, de igual manera utilizará la escala de Likert con parte a las dos variables mencionadas, considerando a la motivación por 14 preguntas, y el desempeño laboral por 12 preguntas, en la escala Likert se incluyó 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Validez

Según Mejía (2005) manifiesta que la validez es la medición que se les realiza a las pruebas, a través de los rasgos y características que se tienen que identificar en el estudio, en consideración a veraz, auténtico y exacto de la prueba por los especialistas a cargo.

El estudio en cuanto a su instrumento se validó a través del juicio de expertos, los cuales son investigadores que están involucrados con el tema de estudio en la municipalidad provincial de Pataz, para medir las preguntas y los instrumentos a utilizar por el investigador.

Confiabilidad

Mejía (2005) menciona que la confiabilidad involucra al proceso a establecer una información consistente, coherente, donde el investigador

designa la información extraída por otra persona que es confiable, así mismo describe a los instrumentos a utilizar por el investigador con respecto a la información de la empresa a recolectar y al observar por las variables.

La confiabilidad de la documentación de donde se obtuvo la información necesaria para el investigador en consideración al instrumento de cuestionario confiable puesto que los participantes en que desarrollaron la encuesta, a través del Alfa de Cronbach a usar en los cuestionarios de la escala de medición que se utilicen para la cuantificación, de igual modo se deduce al grado de los ítems, por una medición de:

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

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El presente estudio consideró como muestra 43 profesionales nombrados en la municipalidad de la provincia de Pataz, donde se procederá a implementar el instrumento, siendo este el cuestionario a aplicar a la muestra, de igual modo arrojó que la confiabilidad y validez de la sustracción de datos establecidos para poder analizar los resultados.

2.6. Aspectos éticos

Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo (2012) define que los aspectos de ética que se desarrollaron dentro del estudio van en consideración al diseño, recolección de datos, donde se señala los siguientes criterios de ética:

Consentimiento informado: donde los participantes encuestados deben tener las mismas consideraciones y ser tratados con igualdad en el estudio.

La confidencialidad: implica la ayuda y seguridad de la identificación de los factores que son encuestados para obtener la información necesaria.

Manejo de riesgos: se define como la sustracción de los conflictos que se realizan entre los cómplices investigación, de igual manera mantiene la ética del autor e involucra la responsabilidad.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo (2012), define a los criterios de rigor como las consideraciones que se tienen en cuenta para el desarrollo del estudio de investigación y así mismo establece de manera científica las herramientas, teniendo en cuenta los procedimientos y análisis de indicaciones considerando a las variables.

Fiabilidad o consistencia: la fiabilidad permite que el investigador reúna datos confiables al igual que las herramientas establecidas para el desarrollo del estudio, para realizar sus resultados.

Validez: Se manifiesta a través de las obtenciones en concreto para la investigación, para el correcto análisis de los efectos, de igual manera determina la información obtenida por datos, en cada uno de los sucesos y a través de la experiencia vivida por los encuestados.

Credibilidad o valor de la verdad: se le define como la autenticidad que involucra la verdadera información a través de personas involucradas de manera directa con los fenómenos y experiencias.

Transferibilidad o aplicabilidad: se define a la información que se recolectó a través de la muestra para poderlos transferir los resultados.

3.1. Tablas y figuras

Tabla 1

Correlación entre motivación y desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coefficiente	Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Fuente: reporte SPSS

La prueba de correlación demostró el nivel de influencia entre la variable motivación y el desempeño laboral, donde se obtuvo una correlación de 0.826 lo que significó que están relacionadas en un alto grado; de igual forma se observó una significancia de 0.000, por ende, se acepta la H1 que es: la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz.

Tabla 2

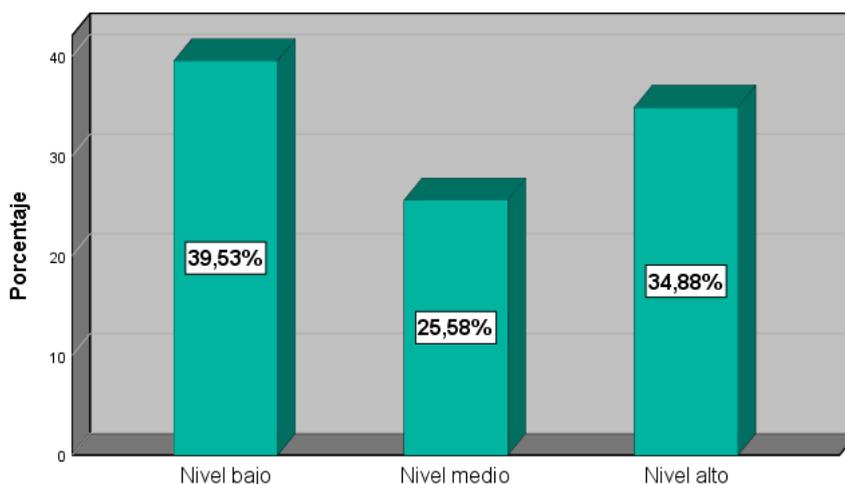
Variable independiente motivación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo	17	39,5	39,5	39,5
Válido Nivel medio	11	25,6	25,6	65,1
Válido Nivel alto	15	34,9	34,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

1 Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 25

Figura 1.

Variable independiente motivación (Agrupada)



Fuente: tabla 1

La primera variable que habla de la motivación está conformada por 14 interrogantes, los cuales ayudarán a reconocer el problema que afecta a esta variable dentro de la municipalidad Provincial de Pataz, a tener en cuenta las dos dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca que se obtuvo como porcentaje el 39.53% en el nivel bajo, nivel medio de 25.58% y el nivel alto de 34.88% a través de los cuestionarios realizados a los 43 colaboradores de la municipalidad.

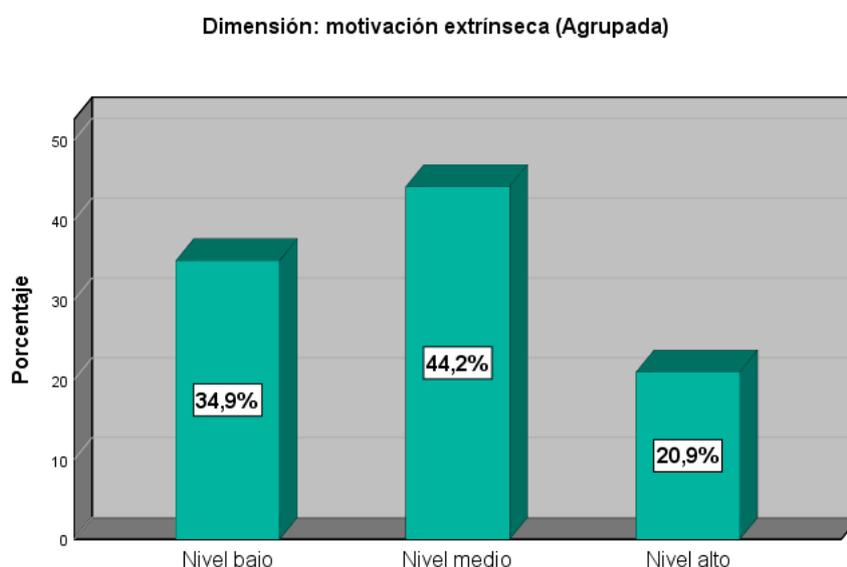
Tabla 3.

Dimensión: motivación extrínseca (Agrupada)

	¹ Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nivel bajo	15	34,9	34,9
	nivel medio	19	44,2	79,1
	¹ nivel alto	9	20,9	100,0
	Total	43	¹ 100,0	100,0

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 25

Figura 2.



Fuente: tabla 2

Considerando a la dimensión de motivación extrínseca, en donde se obtuvo como resultado que en el nivel bajo de 34.9%, mientras que en el nivel medio de 44.2% y en el nivel alto 20.9%, asimismo está conformada por 8 interrogantes a establecer por los indicadores de relación entre el nivel de aceptación y la remuneración e incentivos, correlación con la categoría de medio profesional y aceptación, relación entre nivel de aceptación y la supervisión, interacción entre grado de aceptación y la seguridad laboral.

Tabla 4.

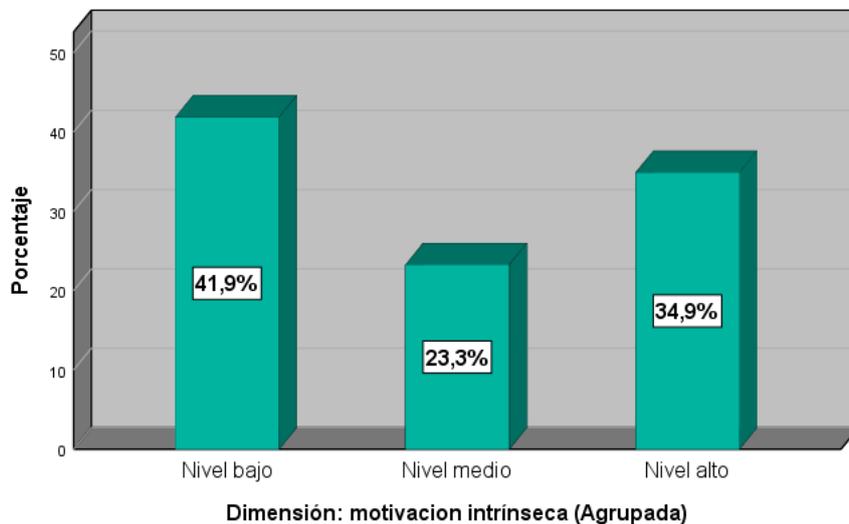
Dimensión: motivación intrínseca (Agrupada)

	¹ Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	18	41,9	41,9
	Nivel medio	10	23,3	65,1
	Nivel alto	15	34,9	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 25

Figura 3.

Dimensión: motivación intrínseca (Agrupada)



Fuente: tabla 3

En la Figura 3, que representa las dimensiones de la motivación intrínseca, se puede observar un nivel bajo de 41,9%, un nivel medio de 23,3% y un nivel alto de 34,9% medido por los 6 elementos descritos por los participantes relacionados con el tipo de satisfacción. y alcanzables Los indicadores de desempeño apropiados describen el tipo de satisfacción y los correspondientes indicadores de desempeño alcanzados, la interacción entre aceptación y reconocimiento, y la relación entre aceptación y trabajo en equipo.

32 **Tabla 5.**

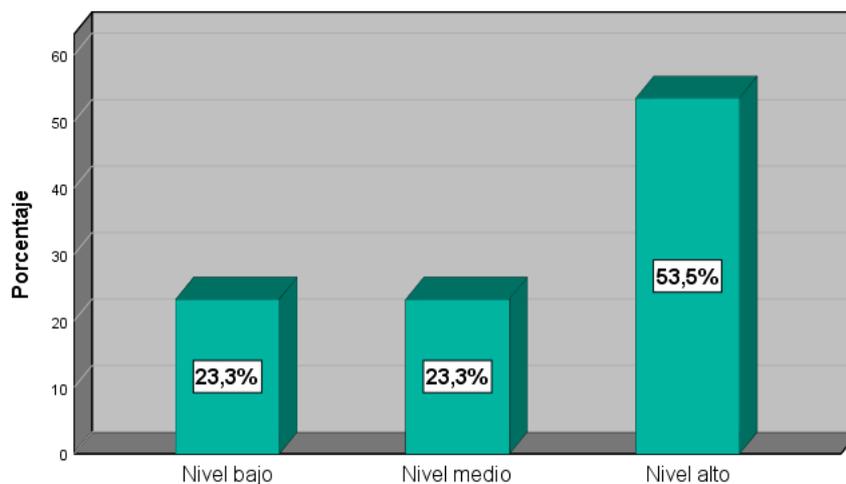
Variable dependiente desempeño laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo	10	23,3	23,3	23,3
Válido Nivel medio	10	23,3	23,3	46,5
Válido Nivel alto	23	53,5	53,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

1 Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 25

Figura 4.

Variable dependiente desempeño laboral (Agrupada)



Fuente: tabla 4

Asimismo, en la variable dependiente de desempeño laboral corresponde a la medición del cuestionario a realizar a la muestra de 43 trabajadores que accedan a detallar las dimensiones de eficacia, eficiencia y efectividad, obteniendo como resultado un 23.3% nivel bajo, mientras que en el nivel medio de 23.3% y 53.5% en el nivel alto que se recopiló la información por medio de 12 ítems.

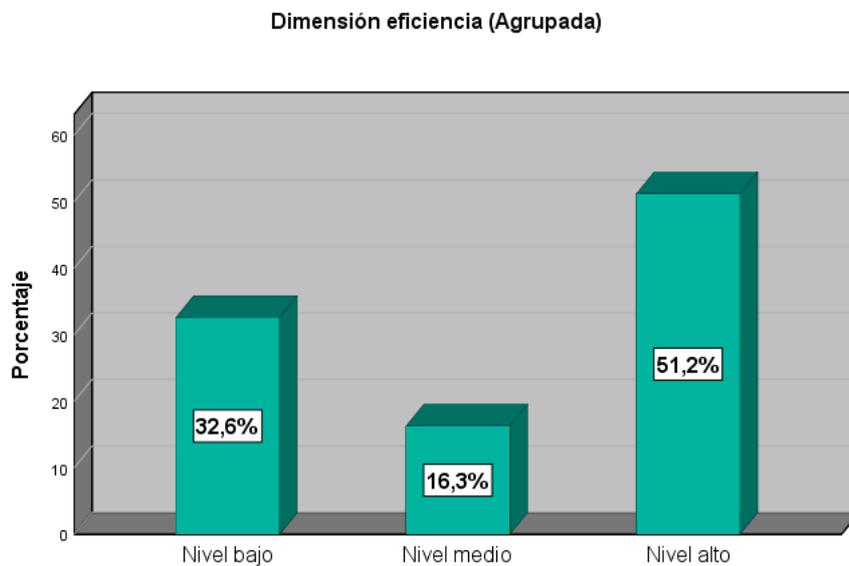
Tabla 6.

Dimensión eficiencia (Agrupada)

	1 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	14	32,6	32,6
	Nivel medio	7	16,3	48,8
	Nivel alto	22	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 25

Figura 5.



Fuente: tabla 5

En la Figura 5, que forma parte de la dimensión eficiencia, los resultados alcanzaron un 32,6% en el nivel bajo frente a un 16,3% en el nivel medio y un 51,2% en el nivel alto, determinado en 4 indicadores de revisión de proyectos, documentos e información de gestión, actividad. Tome la iniciativa para desarrollar mejor un horario de trabajo y habilidades para resolver problemas.

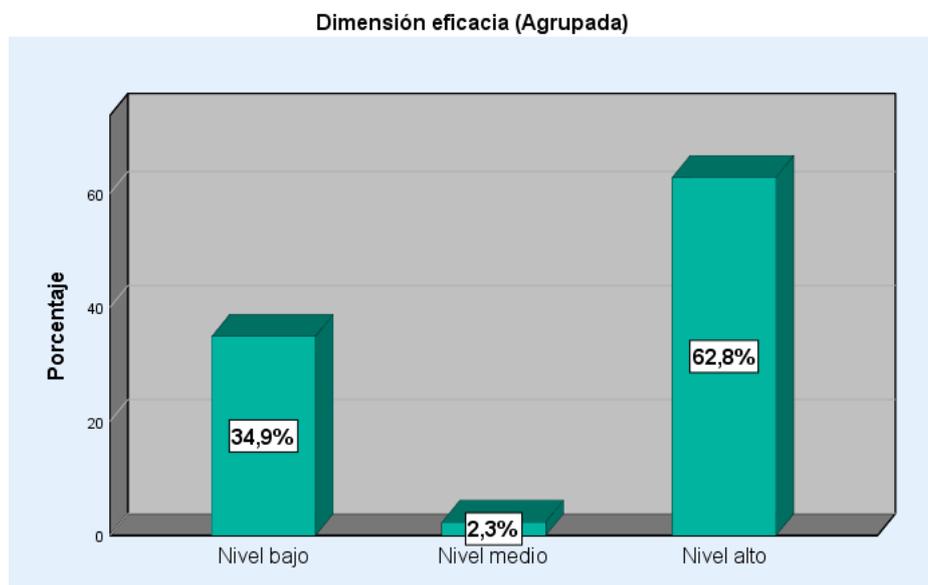
Tabla 7.

Dimensión eficacia (Agrupada)

	¹ Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	15	34,9	34,9
	Nivel medio	1	2,3	37,2
	Nivel alto	27	62,8	100,0
	Total	43	¹ 100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 25

Figura 6.



Fuente: tabla 6

Asimismo, en cuanto a eficiencia pertenece ¹ a los indicadores de actividades, compromiso, calidad y trabajo en equipo desarrollados por los 4 proyectos presentados en los resultados en un ¹ nivel bajo de 34,9%, en un nivel medio de 2,3% y a un alto nivel de 62.8%.

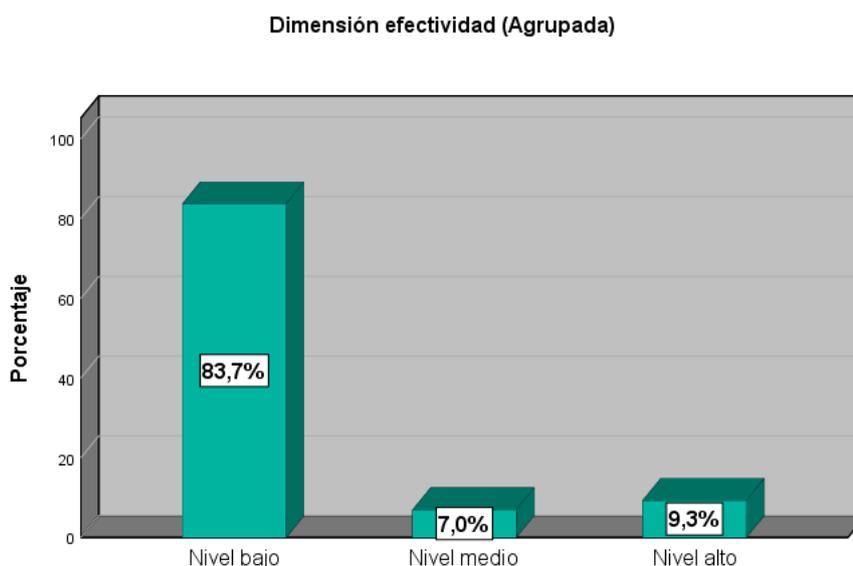
Tabla 8.

Dimensión efectividad (Agrupada)

		17 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	36	83,7	83,7	83,7
	Nivel medio	3	7,0	7,0	90,7
	Nivel alto	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

1 Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 25

Figura 7.



Fuente: tabla 7

1 En la Figura 7, los resultados de la dimensión eficiencia muestran que tiene un nivel bajo de 83.7%, un nivel medio de 7.0% y un nivel alto de 9.3%, indicadores de eficiencia y productividad, retroalimentación, evaluación de la atención y calidad en relación a destinatarios.

3.2. **Discusión de resultados**

En el estudio en consideración al objetivo principal que es determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz 2020, se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman el cual arrojó un indicador 0,826, el cual se interpreta como un alto nivel de relación de las variables; considerando a los resultados que se obtuvieron en el instrumento de cuestionario mostró un 39.5% del nivel bajo, de igual forma del nivel medio de 25.6% y 34.6% en el nivel alto en la variable independiente de motivación, y para la variable dependiente de desempeño laboral se tuvo al 23.3% en el nivel bajo, siguiendo del nivel medio con 23.3% y 53.5% en el nivel alto, los resultados se procedieron a obtener luego de realizar 26 preguntas correspondiente encada variable por el investigador. Asimismo, describieron las siguientes citas que aluden las mismas variables a utilizar en sus investigaciones. Con respecto a la motivación se menciona Villareal, (2018), en cuanto a la relación entre la motivación satisfacción que existe en el municipio de provincial de Tumbes, teniendo como metodología descriptiva-correlación y método a utilizar; asimismo se describe a Rivera & Llave, (2018) que busca implementar la motivación en los colaboradores del municipio de Characato, teniendo la misma metodología a desarrollar por el investigador. Por otro lado, en cuanto a la variable de desempeño laboral se tiene a castro 2018 que menciona las prácticas y estrategias a tener en cuenta la municipalidad provincial de Huamantanga, además de Avalos & Picasso, (2019) en tu investigación de motivación y desempeño laboral que propone en el sector público de Trujillo para la obtención de resultados por medio de los cuestionarios a realizar a los colaboradores. Asimismo, Maslow, (1991), describe para incentiva la motivación se debe tener en cuenta los premios, reconocimientos que permitan incrementar la motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Pataz. Considerando en la variable de desempeño laboral a Quintero, Africano, & Faria, (2008), quien describe la teoría sobre este variable a identificar los cambios y condiciones que permitan la adaptación del personal para incrementar las actividades.

Continuando con la discusión de los resultados, se planteó los objetivos específicos para determinar los procedimientos con dos variables del investigador responsable: en el marco del 1er objetivo se determinó el nivel de motivación de los empleados municipales provinciales Pataz 2020. la dimensión motivación extrínseca para el nivel bajo presentó un 34,9%, de igual forma para el nivel medio un 44,2% y para el nivel alto un 20,9%. Por otro lado, en la dimensión 2 como motivación intrínseca, el nivel bajo es 41.9%, el nivel medio es 23.3% y el último nivel alto es 34.9%. Por consiguiente, en relación con los antecedentes se mencionó a Villareal, (2018), se semeja la misma metodología e instrumento utilizado, además de la obtención de los resultados de 63.2% en la variable motivación. Asimismo, Villareal, (2018), mencionó en su investigación la similitud en la metodología utilizada por el investigador, además de la obtención de los resultados con el 42% en alta motivación y 12% en baja motivación. Respecto a Vivas, (2017), se pueden resumir los siguientes indicadores: tasa de aceptación vs. compensación contra incentivos, categoría de aceptación vs. contexto empresarial, nivel de adopción vs. supervisión, interacción vs. estabilidad laboral, intervención factores externos dimensión motivación. De igual forma, para la dimensión interna, se confirmaron los siguientes indicadores correspondientes a las interacciones entre tipo de cumplimiento y desempeño, aceptación y reconocimiento, y relaciones entre aceptación y trabajo en equipo.

Del mismo, los resultados con respecto al objetivo 2 que es la realización de un análisis al desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pataz 2020; en la dimensión 1 eficiencia se indicó tres niveles para la identificación de los porcentajes en cada uno de ellos, por consiguiente en el nivel bajo de 32,6%, en el nivel medio de 16.3% y en el nivel alto de 51.2%, además en la dimensión 2 que es eficacia, el nivel bajo de 34.9%, en el nivel medio de 2.3% y al finalizar en el nivel alto de 62.8%, de igual manera en la dimensión de efectividad que corresponde al nivel bajo de 83.7%, en el nivel medio de 7.0% y en el nivel alto de 9.3%. Por lo tanto, se describió los antecedentes de Castro, (2018), el cual menciona la metodología correlacional e instrumentos, siguiendo de la obtención de los

resultados dentro del desempeño laboral de 3% tiene nivel alto, 69% medio alto, medio 24% y bajo de 2%. Velarde & Pastor, (2018), quien consideró la metodología estudiada por el investigador en el trabajo, además de la complementación de los resultados obtenidos en el área administrativa de la entidad. Es por ello que en las dimensiones se mencionó a Rivas, (2016) en eficiencia consideró los indicadores de revisión a los documentos de gestión, iniciativa en el trabajo, utilización de habilidades que accedan la solución de las dificultades. También nos percatamos que para la eficacia se presentó los indicadores con la finalidad de obtener los porcentajes que indiquen la solución de la variable, en conjunto de actividades, calidad, trabajo en equipo y compromiso. Por último, en la dimensión de efectividad, esto con respecto a los mencionado por Rivas, (2016) que describe los indicadores de eficiencia y eficacia laboral, retroalimentación, valoración del desempeño laboral y calidad de atención a los usuarios. Comprende a Quintero, Africano, & Faria, (2008) que describe como los trabajadores de la municipalidad conocer la estructuración de las tareas a desarrollar.

Para terminar la discusión de los resultados; se tiene como último objetivo específico la identificación de cuáles son los factores de la motivación que se vinculan con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pataz 2020, donde establecer un vínculo entre las dos variables, en la búsqueda de nuevas estrategias y herramientas para ayudar a los miembros de personal y satisfacción de un entorno agradable y seguro frente a una situación de pandemia y peligros que surgen. Castro, (2018) quien mencionó la correlación de las variables de motivación y desempeño laboral en la entidad con resultados de la motivación que 12% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, 61% se encuentra en bajo medio y 24% en bajo; así mismo en cuanto al desempeño laboral se encontró que el 3% tiene nivel alto, 69% medio alto, medio 24% y bajo de 2%. Avalos & Picasso, (2019), que se establece la metodología correlacional entre las variables mencionadas pro el investigador para determinar el nivel de análisis y realización de las actividades laborales. Para terminar, Maslow, (1991), menciona dimensión es indicadores a utilizar por los colaboradores de la Municipalidad de Provincial de Pataz con el fin de incrementar la variable de

motivación, de igual forma con Quintero, Africano, & Faria, (2008), se recurrió a métodos a adaptar por los trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Pataz.

3.3. Aporte científico

PROPUESTA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ

I. INTRODUCCIÓN

La propuesta surge con el fin de solucionar la problemática que perjudica a la municipalidad Provincial de Pataz, asimismo estableciendo el objetivo de estudio que permita identificar la relación de las variables de motivación y desempeño laboral. Es por ello que mediante esta propuesta los investigadores permiten conocer la realidad problemática que perjudica a la municipalidad para ejercer y realizar sus actividades con eficiencia y eficacia por los trabajadores.

II. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1. Rubro

La Municipalidad Provincial de Pataz, pertenece al sector de prestación de servicios encargado de mejorar la calidad de vida de la población.

2.2. Razón social

Municipalidad Provincial de Pataz

2.3. RUC

20226962892

2.4. Giro de negocio

La municipalidad Provincial de Pataz encargado de las actividades de servicios públicos, en beneficio de la población y en conjunto con el estado peruano. Enfocada en la prestación de servicios a la ciudadanía por medio atención a los contribuyentes, pago de rentas, impuestos, autoevaluó de propiedades, servicios de agua, desagüe y limpieza.

III. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

3.1. Reseña histórica



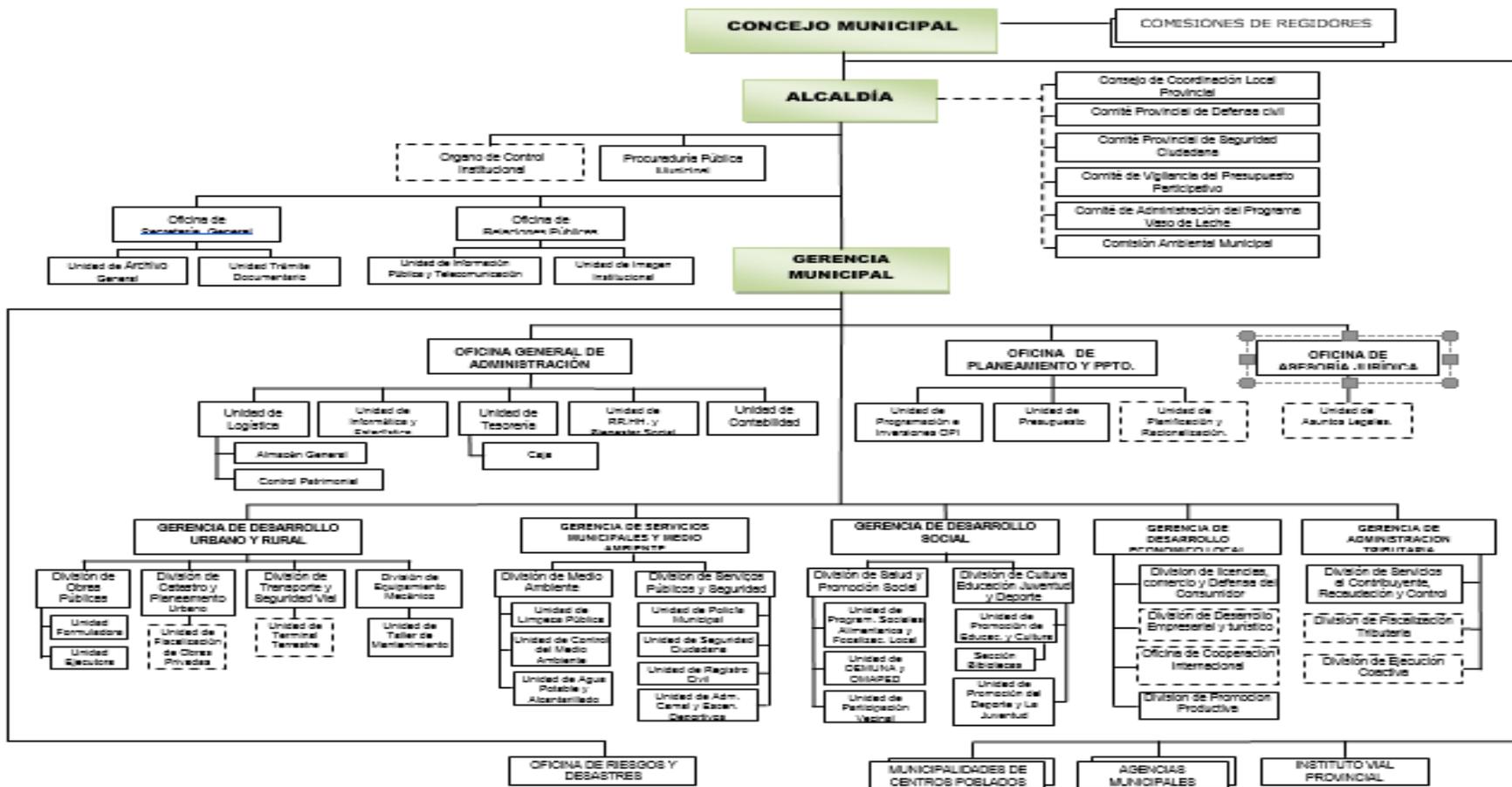
MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE
PATAZ

La historia de la municipalidad Provincial de Pataz se da por los inicios en la proclamación del municipio el 12 de febrero de 1821, en el departamento de Trujillo. Asimismo, la se establece como provincia por el estado, para después ejercer y brindar asesoría a la ciudadanía de Pataz, que medio los servicios de agua, desagüe, cumplimiento de renas, pago de impuestos por las propiedades y negocios.

3.2. Organigrama

Figura 8.

Organigrama de la municipalidad Provincial de Pataz



Fuente: municipalidad Provincial de Pataz

3.3. Misión

La municipalidad Provincial de Pataz, es una institución del sector público que está comprometida en brindar asesoría y apoyo a la ciudadanía por medio de los servicios básicos.

3.4. Visión

Ser la entidad pública con mayor prestación de servicios a nivel de la Provincia de Pataz, además de brindar empleo y cuidado con el medio ambiente.

3.5. Realidad problemática

Este problema surgió en la municipalidad Provincial de Pataz con el fin de perfeccionar la motivación de los trabajadores y asimismo aumentar el nivel del desempeño laboral e la municipalidad, el cual les permita obtener buena calidad de actividades a realizar, uso de tecnología e información adecuado, además de motivación por medio de incentivos y estímulo emocional por alguna fecha importante. Asimismo, indemnizar las escaseces de la localidad para el cumplimiento de los servicios y una atención de calidad.

IV. DENOMINACIÓN

Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pataz.

V. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo tiene como medio la propuesta de motivación que permita mejorar el desempeño laboral de los recursos humanos en la municipalidad Provincial de Pataz, es por ello que se utilizó técnica y métodos que permitan la solución de estas variables, para así brindar servicios de calidad a las personas de Pataz, por medio de construcción, ayuda de empleo.

Por lo cual se plantean estrategias que permitan motivar a los trabajadores por medio de incentivos, y mejorar en la función y estructura del entorno laboral, creando más compañerismo y liderazgo por los jefes.

VI. OBJETIVOS

6.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz 2020

6.2. Objetivos específicos

Establecer el nivel de motivación en los trabajadores en la municipalidad Provincial de Pataz 2020.

Analizar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pataz 2020

Identificar cuáles son los factores de la motivación que influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz 2020.

Validar la propuesta por juicio de expertos teniendo en cuenta la motivación para mejorar desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pataz 2020

VII. ALCANCE DE LA PROPUESTA

Implementación y desarrollo de una propuesta que permita aumentar la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pataz, ubicada en José Gálvez 320 Pataz.

VIII. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Tabla 9.

4

Tabla de contenido de propuesta

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
N.º 01 Motivación extrínseca	Mejorar la motivación extrínseca de los trabajadores de la municipalidad de Provincial de Pataz.	<ol style="list-style-type: none"> Taller de Relación entre el grado de aceptación y la remuneración e incentivos Capacitación de Categoría de aceptación y el medio profesional. Taller de grado de aceptación y la supervisión. Orientación del grado de aceptación y la seguridad laboral. 	Equipo de cómputo. Proyector. Materiales (Separatas, videos, capacitaciones, otros).	Octubre 2021	9:00am a 2:00 p.m.	Municipalidad Provincial de Pataz	Responsables de la investigación	S/. 1600.00
N.º 02 Motivación intrínseca	Mejorar la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz.	<ol style="list-style-type: none"> Conocer el tipo de complacencia y logros alcanzados. Identificar la concordancia y el reconocimiento. Identificar el nivel de aceptación y el trabajo en equipo 	Equipo de cómputo. Proyector. Materiales (Separatas, videos, capacitaciones, otros).	Octubre 2021	9:00am a 2:00 p.m.	Municipalidad Provincial de Pataz	Responsables de la investigación	S/. 1005.00

Fuente: elaboración propia

Tabla 10.

Presupuesto de Actividades

ACTIVIDADES	PRESUPUESTO					
	EXPERTO PROFESIONAL (MANO DE OBRA S/ 100 x hora)	MATERIALES DE ESCRITORIO	LOCAL DE USO	EQUIPOS (LAPTOP PROYECTOR)	COFEE BREAK	TOTAL
Taller de Relación entre el grado de aceptación y la remuneración e incentivos (2 Horas)	S/ 200.00	S/ 25.00	S/ 100.00	S/ 30.00	S/ 150.00	S/ 505.00
Capacitación de categoría de aceptación y el medio profesional (1 Horas)	S/ 100.00	S/ 30.00	S/ 50.00	S/ 30.00	S/ 150.00	S/ 360.00
Taller de grado de aceptación y la supervisión (1 Horas)	S/ 100.00	S/ 20.00	S/ 100.00	S/ 30.00	S/ 80.00	S/ 330.00
Orientación del grado de aceptación y la seguridad laboral (2 Horas)	S/ 200.00	S/ 25.00	S/100.00	S/ 30.00	S/ 50.00	S/ 405.00
Conocer el tipo de complacencia y logros alcanzados (1 Horas)	S/ 100.00	S/ 20.00	S/ 50.00	S/ 30.00	S/ 90.00	S/ 290.00
Identificar la concordancia y el reconocimiento (1 Horas)	S/ 100.00	S/ 30.00	S/ 50.00	S/ 30.00	S/ 100.00	S/ 310.00
Identificar el nivel de aceptación y el trabajo en equipo (2 Horas)	S/ 200.00	S/ 25.00	S/ 100.00	S/ 30.00	S/ 50.00	S/ 405.00
TOTAL	S/ 1000.00	S/ 175.00	S/ 550.00	S/ 210.00	S/ 670.00	S/ 2605.00

Tabla 11

Estrategias de motivación intrínseca y extrínseca

ESTRATEGIAS	PROPUESTA	DESARROLLO
INTRÍNSECA	Reconocimiento de mis compañeros de labores por excelente desempeño.	Organizar reuniones quincenales donde solo concurren colaboradores del mismo nivel jerárquico y entre ellos determinen a quien le pertenece el reconocimiento por excelente desempeño.
	Reconocimiento de mi Jefe inmediato por excelente desempeño.	El Jefe que está a cargo de un grupo de colaboradores, determine mediante un documento cuál de los colaboradores según su percepción merece el reconocimiento por excelente desempeño.
	Reconocimiento del Alcalde y Gerente por excelente desempeño Laboral.	El Director Gerente debe felicitar verbalmente y mediante documento a su colaborador del mes, ordenado colgar su cuadro (Foto) como el mejor colaborador del mes, en el lugar de la empresa donde este muy visible y adecuado.
EXTRINSECA	Presentación por parte de la Gerencia la escala de premios por alcanzar metas.	La Gerencia, emitirá la escala de premios por alcanzar metas al 90% - 95% - 100%, con incentivos dinerarios.
	Programación de Ascenso laboral para los colaboradores con alto desempeño en el año.	La Dirección Gerencia tomará en cuenta a los colaboradores de sus respectivas áreas que destacaron su desempeño laboral durante todo el año, para la realización de ascensos en su línea de carrera.
	Programación de actividades de Responsabilidad Social Empresarial	Ser designado como representante de la Entidad Pública en los eventos organizados de reforestación de parque y jardines que organiza la entidad pública..

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluyó que la influencia entre las variables motivación y desempeño laboral tiene un alto coeficiente de 0.826, lo cual indicó alta influencia entre las variables, es decir que ambas variables están muy relacionadas, afectándose una a otra de manera positiva o negativa.

Se concluyó que el primer objetivo específico en consideración a la variable independiente de motivación se tuvo en cuenta a las dimensiones de motivación extrínseca e intrínseca, donde solo el 34.88% revela una alta motivación del total de sus colaboradores en la municipalidad de Pataz, y el resto presenta la inconformidad de su labor.

Se concluye en consideración al segundo objetivo específico de la variable dependiente que es desempeño laboral, donde se indicó que el 53.5% tiene un nivel alto en su desempeño y los demás colaboradores no alcanza un buen desempeño.

Se concluyó que los factores de motivación no fueron explotados o que afectan a todos los colaboradores de maneras distintas, lo podemos interpretar que solo una parte de los colaboradores recibe una buena motivación, dejando de lado a la gran mayoría del personal.

Se concluyó que la validación de los instrumentos se da por medio de los tres expertos para identificar los indicadores que interviene en cada variable la cual permita garantizar una estructura óptima para observar las variables de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Pataz, donde la capacidad de los expertos evalúa la condición del instrumento para ser aplicado a su muestra, y ser eficiente en su recolección de datos.

Recomendaciones

Se considera recomendar que la autoridad máxima del Municipio Provincial de Pataz manifieste una implementación de metodologías estratégicas que permitan el incremento de las motivaciones que los colaboradores como organizar reuniones con colaboradores para seleccionar de manera democrática el trabajador de alto desempeño, además el jefe inmediato debe ejercer el reconocimiento y el alcalde de la comuna en investigación.

Del mismo modo, se recomienda a los representantes encargados del área de recursos de la Municipalidad Provincial de Pataz brinden capacitación, charlas y talleres interactivos, sobre temas como desarrollo personal, coaching y otros, que ayuden a motivar el desenvolvimiento laboral de los trabajadores.

De igual manera, se les hace una recomendación a los encargados de dirigir la Municipalidad Provincial de Pataz brindar una propuesta de una alternativa que ayude a incrementar el grado de los indicadores de la motivación y el desarrollo de estrategias que sumen en el desempeño laboral de los trabajadores.

Es recomendable para los especialistas estudiar las observaciones y los indicadores realizados por estos para el aumento en la motivación y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pataz.

● 23% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uss.edu.pe Internet	16%
2	Universidad Continental on 2020-07-30 Submitted works	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-15 Submitted works	<1%
5	renati.sunedu.gob.pe Internet	<1%
6	prezi.com Internet	<1%
7	repositorio.upsc.edu.pe Internet	<1%
8	1library.co Internet	<1%

9	American Public University System on 2022-08-13 Submitted works	<1%
10	National University College - Online on 2018-02-25 Submitted works	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-16 Submitted works	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-04 Submitted works	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-02 Submitted works	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-16 Submitted works	<1%
15	polodelconocimiento.com Internet	<1%
16	dspace.unitru.edu.pe Internet	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2021-07-14 Submitted works	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-04 Submitted works	<1%
19	unap on 2022-06-13 Submitted works	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07 Submitted works	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-21 Submitted works	<1%
22	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-01 Submitted works	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-30 Submitted works	<1%
24	Universidad Cesar Vallejo on 2019-07-06 Submitted works	<1%
25	slideshare.net Internet	<1%
26	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19 Submitted works	<1%
27	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-21 Submitted works	<1%
28	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-30 Submitted works	<1%
29	Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-18 Submitted works	<1%
30	Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-20 Submitted works	<1%
31	Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-22 Submitted works	<1%
32	Universidad Peruana de Las Americas on 2022-01-13 Submitted works	<1%

33	laadministraciondl.blogspot.com	Internet	<1%
34	repositorio.unsa.edu.pe	Internet	<1%
35	repositorio.uta.edu.ec	Internet	<1%
36	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-06	Submitted works	<1%
37	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2022-01-10	Submitted works	<1%
38	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-08-16	Submitted works	<1%
39	Universidad Tecnologica de los Andes on 2022-10-11	Submitted works	<1%