

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una
municipalidad distrital de Cajamarca”

Área de Investigación:

Ciencias Médicas – Psicología de las Organizaciones y del Trabajo

Autoras:

Corcino Medina, Olgga Rossita
Pinco Roncal, Fiorela Alexandra

Jurado Evaluador:

Presidente: Rodríguez Balcázar, Susan Cristy

Secretario: Sotelo Sánchez, Martha Linda

Vocal: Salinas Gamboa, Diana Jacqueline

Asesor:

Borrego Rosas Carlos Esteban

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

TRUJILLO – PERÚ
2023

Fecha de sustentación: 27/11/2023

Motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Nacional de Trujillo

Trabajo del estudiante

1%

4

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo


Dr. Carlos Borrego Rosas
Psicólogo

Declaración de originalidad

Yo **Carlos Esteban Borrego Rosas**, docente del Programa de Estudio de **Psicología**, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada **“Motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca”**, autoras **Corcino Medina Olga Rossita & Pinco Roncal Fiorela Alexandra**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **8%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (5 de diciembre del 2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 5 de diciembre del 2023.



Autora
Olga Rossita Corcino Medina
DNI: 77903960



Autora
Fiorela Alexandra Pinco Roncal
DNI: 70657908



Asesor
Borrego Rosas Carlos Esteban
DNI: 40266398
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

PRESENTACIÓN

Queridos miembros del jurado:

Contemplando las vigentes resoluciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina Humana, Escuela Profesional de Psicología, dejamos a su acertado juicio la valoración de la tesis denominada: “Motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca” efectuada con el fin de conseguir el Título Profesional de Licenciadas en Psicología.

Con certeza de que se brindará una justa valoración, agradeciendo de antemano las recomendaciones que se estipulen a la presente.

Las autoras

DEDICATORIA

A mí madre y hermana, por su compañía, apoyo y alentarme en la búsqueda de mi crecimiento académico y personal, por su esfuerzo y sacrificio a lo largo de los años.

A mí abuelita, mi segunda madre, por su amor condicional, cuidado y protección a lo largo de mi vida.

A mis amigos, por las risas y momentos que compartimos juntos durante nuestra etapa académica, por su compañía sincera y cariño.

“No necesitamos magia para cambiar al mundo, llevamos todo el poder que necesitamos dentro de nosotros mismos: tenemos el poder de imaginar algo mejor”.

Br. Olgga Rossita Corcino Medina

DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a aquellas personas que conocí en la Cruz Roja, quienes generaron un gran impacto en mi vida, y me enseñaron que cuando las cosas se hacen por amor al cuidado del otro, tus miedos se pueden superar.

A mis parientes más cercanos porque con su apoyo constante pude lograr más de lo que un día soñé y así darme cuenta de que soy capaz de todo si me lo propongo.

A mí, porque siempre busqué aventuras de las cuales sacar el mejor provecho como aprendizaje personal y profesional. Todo ello, con el objetivo de lograr un cambio positivo en el mundo.

“El éxito no es accidental. Es perseverancia, trabajo duro, estudio, aprendizaje, sacrificio, y, sobre todo, pasión por lo que haces o aprendes a hacer”.

Br. Fiorela Alexandra Pinco Roncal

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a nuestra familia por apoyarnos en culminar los estudios, sabemos el gran esfuerzo y sacrificio que les demandó apoyarnos económica y anímicamente; siempre estaremos en deuda por todo el amor brindado, a pesar de las dificultades, nos llenó de mucha ilusión saber que contamos con su apoyo incondicional.

Además, queremos dar nuestro sincero agradecimiento al Dr. Carlos Borrego Rosas por su apoyo y amabilidad al brindarnos su orientación, tiempo, ideas, y atención a todas nuestras consultas sobre metodología y perfeccionamiento, asimismo por siempre buscar nuestra mejora continua.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	10
MARCO METODOLÓGICO	10
1.1. EL PROBLEMA	11
1.2. OBJETIVOS	19
1.3. HIPÓTESIS	20
1.4. VARIABLES E INDICADORES	21
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	22
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	23
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	28
CAPÍTULO II	30
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO	31
2.1. ANTECEDENTES	32
2.2. MARCO TEÓRICO	37
2.3. MARCO CONCEPTUAL	48
CAPÍTULO III	49
RESULTADOS	49
CAPÍTULO IV	57
ANÁLISIS DE RESULTADOS	58
CAPÍTULO V	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
CAPÍTULO VI	68
REFERENCIAS Y ANEXOS	69
6.1. REFERENCIAS	70
6.2. ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población según su género	51
Tabla 2: Nivel de Motivación Laboral.....	52
Tabla 3: Nivel de Motivación Laboral por dimensiones.....	53
Tabla 4: Nivel de Rendimiento Laboral.....	54
Tabla 5: Nivel de Rendimiento Laboral por dimensiones	55
Tabla 6: Nivel de Motivación Laboral y Rendimiento laboral	56
Tabla 7: Correlación de Spearman Brown entre Motivación Laboral y Rendimiento Laboral	57
Tabla A1: Características de los funcionarios públicos	93
Tabla A2: Estadísticas descriptivas de la Motivación Laboral y Rendimiento Laboral en los funcionarios.....	94
Tabla A3: Normalidad de los datos - Prueba de Kolmogorov Smirnov de la Motivación Laboral y Rendimiento Laboral.....	95

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo principal examinar y describir de qué forma influye la Motivación laboral en la realización de las funciones respectivas de los funcionarios de una organización perteneciente al ámbito público. Las pruebas que se manejaron fueron el Inventario de Motivación Laboral de Edmundo Arévalo y el Cuestionario de Rendimiento Laboral de Koopmans, los cuales se aplicaron en una población de 177 colaboradores administrativos, contando con 112 hombres y 65 mujeres. Partiendo de la hipótesis general de que existe un nexo entre la motivación laboral y rendimiento laboral, lo cual se refleja en el cumplimiento o incumplimiento de los comportamientos esperados de los colaboradores. Del mismo modo, los resultados extraídos denotaron que existía una correlación positiva entre ambas variables, con un valor correlacional de Spearman Brown de 0.433 con probabilidad de 0.000, siendo altamente significativo ($p \leq 0.001$).

Palabras clave: *Motivación Laboral, Rendimiento Laboral, Municipalidad*

ABSTRACT

The main objective of this study is to examine and describe how the work motivation influences on the performance of the respective functions of the employees of an association belonging to the public sector. The tests used were Edmundo Arevalo's Work Motivation Inventory and Koopmans' Work Performance Questionnaire, which were applied to a population of 177 administrative collaborators, 112 men and 65 women. This research arose from the initial hypothesis that there is a relation between work motivation and work performance, which is reflected in the fulfillment or non-fulfillment of expected behaviors by the employees. In the same way, the results obtained denoted that there was a positive correlation between both variables, with a Spearman Brown correlational value of 0.433 with a probability of 0.000, being highly significant ($p \leq 0.001$).

Keywords: *Work Motivation, Work Performance, Municipality*

CAPITULO I

MARCO

METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA:

1.1.1. Delimitación del problema:

La motivación obtiene gran relevancia en las organizaciones, dado que; es considerada un estado psicológico y su presencia es clave, para generar una mayor productividad en los colaboradores, logrando así que estos puedan dar su mejor potencial en cada una de sus labores encomendadas. Del mismo modo, el rendimiento laboral también es observado en el ámbito organizacional, su conceptualización está enfocada en el cumplimiento de tareas propias de un oficio, donde se expresa una correlación entre las metas y objetivos anteriormente trazados logrando conseguir los mismos (Palmer, 2019).

Asimismo, este término hace referencia a las conductas que cada colaborador debe adquirir para cumplir dichos resultados. Tomando esto en consideración, aquellas conductas positivas observadas, se ven guiadas por un impulso: interno o externo, logrando además evocar resultados grupales favorables (Gabini, 2018).

Por consiguiente, la motivación laboral, se encarga de que el colaborador dentro de su lugar de trabajo inicie de manera eficaz, positiva y mejore cada día sus funciones. García y Forero (2014), catalogan a la motivación laboral como factor estimulante en un individuo que se encuentra dentro de una empresa y, por lo tanto, será vista como la energía que ayudará a la conducción de dicha empresa. Es por ello que, si se observa un decaimiento en cuanto al accionar previsto de un colaborador en una

empresa, se debe analizar qué factores impiden que dicha energía sea parte del sujeto en cuestión, para lograr una mejoría en este.

Actualmente, muchas organizaciones han implantado estrategias que permiten motivar adecuadamente a sus empleados y haciendo que estos logren un mejor desarrollo en sus funciones. Por otro lado, aún existen organizaciones que no toman en cuenta la motivación y la relación que tiene con el factor humano, ante esto; es fundamental recalcar el valor que tiene la motivación laboral dentro de una institución y los efectos positivos que generan en la persona (Gabini, 2018).

En nuestro país, se encuentran índices de desmotivación laboral, el cual es expresado a través de la rotación, sobresaliendo en el Perú un 70% de colaboradores de medianas empresas que abandonan sus puestos de trabajo por inconformidad, desgano o escaso entusiasmo en las actividades. Siendo así el Perú el principal país en déficit de motivación laboral en comparación a otros países de toda Latinoamérica (Flores, 2016).

Además, Gallup (2019), reveló que en el Perú solo el 15 % de colaboradores sienten interés por el futuro de sus empresas, reflejando la ausencia de motivación laboral dentro de una organización, y otros factores como la búsqueda de un buen clima laboral, bajas prestaciones, poco reconocimiento a la labor de cada trabajador, entre otras, que hacen que el talento no se sienta meramente valorado ni motivado.

Así mismo, también existe un notable déficit en el nivel de satisfacción laboral, pues Gallup (2017), realizó una encuesta donde el 85%

de trabajadores alrededor del mundo, admitieron no sentirse satisfechos con sus puestos de trabajo, presentando una falta de compromiso e identificación con la misma.

También, las encuestas de satisfacción laboral, indican que el 76% de peruanos presentan índices bajos en función a su felicidad dentro de su puesto de trabajo, considerando que su trabajo no presentaba retos, mejoras, ni buen clima organizacional, conllevando a consecuencias como la no percepción de una adecuada remuneración u oportunidades para hacer una línea de carrera (Info Capital Humano, 2018).

Por ello, Mora et al (2016), refieren que, gracias a los estudios realizados por la psicología dentro del ámbito laboral, se prepara a los colaboradores a través de estimulantes psicológicos continuos, con la finalidad de que mejoren sus aptitudes y se fortalezcan las habilidades que poseen, potenciando así su rendimiento y fomentando un buen clima dentro del trabajo.

Por otro lado, Forbes (2019), menciona que es más común que los trabajadores estén más frustrados en el trabajo que desempeñan, pues investigó que cerca del 90% de los colaboradores en Estados Unidos, no se sienten felices con el trabajo en donde laboran, así como también en Japón y China se observó que un 94% de colaboradores no participan de manera idónea en su centro de trabajo.

Así mismo, Figueroa (2018), menciona que el trabajo monótono puede generar sentimientos de estrés, aburrimiento e incluso actitudes conformistas, es por ello que, además del cumplimiento de sus funciones, los trabajadores necesitan ser estimulados física y/o mentalmente, dando pie

al desarrollo de su lado creativo y logrando desarrollar una línea de carrera en la organización donde labora.

Ante la ausencia de la motivación laboral, surge indagar aspectos negativos, que se originan la escasa satisfacción laboral. Teniendo a Cáceres (2017), quien menciona que los síntomas que revelan una ausencia de motivación son mayormente constantes en los integrantes de la corporación, logrando la deserción, demandas, rotación y cambios de humor repentinos.

Del mismo modo, para Artigas (2023), la ausencia de motivación influye negativamente tanto al colaborador como a la organización, puesto que trae consigo motivos personales como laborales, llegando a afectar enormemente la productividad y el clima institucional. Debido a eso, empresas bien gestionadas utilizan herramientas y estrategias con el fin de entender las conductas de sus colaboradores y mejorar su motivación, logrando así un compromiso en las metas que ayudan a que la empresa sea más competitiva (Sotelo et al., 2016).

En muchas corporaciones, para ver las destrezas y crecimiento de sus colaboradores elaboran evaluaciones en las cuáles buscan medir su rendimiento. El rendimiento laboral engloba calidad y eficiencia del trabajo realizado por parte de los integrantes de una organización, por su parte; Ramos (2015), argumenta que al evaluar el rendimiento laboral se debe valorar ciertos criterios de evaluación con relación al resultado del trabajo o cómo se hace ese trabajo y que la organización definirá lo más relevante teniendo en cuenta el rendimiento de las funciones de los colaboradores y su contexto.

Al respecto, Martell y Sánchez (2013) hacen referencia a la importancia de un plan instructivo en busca de crecimiento del desempeño en los trabajadores, es así que las empresas apuntan al seguimiento del rendimiento de sus trabajadores, con el fin de incorporar nuevas estrategias que mejoren su eficacia.

Asimismo, para Ross (2013), define al rendimiento laboral como un factor fundamental en equipos de trabajo exitosos, es por ello que, evaluar el rendimiento es necesario para alcanzar un funcionamiento efectivo de la organización.

Según el Banco de Desarrollo de América Latina (2015), la eficacia laboral del Perú solo denota un 17 % de la eficiencia en comparación de Estados Unidos, siendo así, cinco veces menor.

También, en un estudio realizado en el Perú de parte del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017), destacaron datos referidos a la productividad laboral en nuestro país, evidenciando que en el año 2017 solo se avanzó un 0,5 %, considerado el índice más bajo desde el 2009.

Lo complementa Ruíz (2017), quien refiere que gracias a la información concedida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, sostiene que desde el 2010 los índices en productividad empresarial global han crecido, un 2% por año. Países con el rendimiento más bajo anualmente fueron Grecia con un -1%, Italia y Finlandia lo siguen con un 0.2%. Por el contrario, países con mayor crecimiento anual en productividad fueron Corea con un 1.9%, siguiéndole Austria y Chile con un 1.7%.

Según Ureña (2013), la evaluación del rendimiento es una herramienta presente en el avance de resultados y metas de la empresa, de ese modo, sino se realiza un debido seguimiento, no habría objetivos claros correspondientes a cada puesto, así como los recursos estimados para alcanzarlos; provocando además ineficacia en la toma de decisiones y conflictos entre directivos y colaboradores.

Las organizaciones, basan gran parte de sus recursos a la retención de su personal, incluso en la búsqueda de nuevos talentos generando gastos que no podrán ser recuperados, esto ha sido estudiado tanto nacional como internacionalmente, donde se pudo observar que las empresas no presentan estas variables, dificultando así su competitividad en el mercado laboral (Espinoza y Estrada, 2019).

Al realizar esta investigación se pudo percibir que las variables empleadas son relevantes, y han sido indagadas por otros investigadores, sin embargo, en su mayoría, su campo de población está orientado al sector privado y a grupos poblacionales de ciudades grandes, siendo su abordaje investigativo limitado hacia el ámbito público. Es así que, al no evaluar u otorgarles valía a las dimensiones que construyen la motivación laboral en el rendimiento de los colaboradores, se generan dificultades al momento de ejecutar los planes de acción o metas propuestas por las altas gerencias.

Es por esta razón que, con el fin de colaborar con evitar dichas dificultades, y utilizar una población muestral diferente, se decidió realizar la presente investigación orientada a una población muestral de una ciudad más pequeña y enfocada al sector público, pues se busca precisar la

correlación de la motivación laboral y el rendimiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajamarca, así como el nivel de cada una de ellas en los colaboradores evaluados y la relación entre dimensiones.

Dentro la población de estudio utilizada, se logró percibir agotamiento y estrés laboral, que podrían darse debido a las largas jornadas laborales, una posible monotonía en la realización de sus funciones diarias, en algunos casos, su único estímulo motivacional podría ser la remuneración económica, conllevando a generar en ellos el conformismo al momento de ejecutar sus respectivas funciones (Plan Estratégico Institucional, 2022).

Es por ello que, según los estudios enfocados en la correlación de ambas variables, se busca determinar si la motivación laboral está asociada con el rendimiento laboral de los funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca, y, asimismo, formular recomendaciones como actividades y propuestas que contribuyan al mejoramiento de la empresa.

1.1.2. Formulación del problema:

¿Cuál es la relación entre motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca?

1.1.3. Justificación del estudio:

El presente proyecto investigativo es importante pues permite a la población tener un mayor conocimiento y conciencia respecto a las variables de estudio y su impacto dentro de una empresa. Por tal motivo, las razones por las que se justifican son:

A nivel práctico, pues los resultados podrán ser tomados como medio de concientización, para la creación de programas, proyectos o capacitaciones que gerencia puede realizar con el fin de educar y orientar la toma de acciones, consejos, incentivos o recursos en mejoría del ámbito organizacional, logrando así identificar factores de riesgo asociados que muestren porcentajes deficientes en relación a las variables.

A nivel teórico, permitirá ampliar el conocimiento sobre el comportamiento de estas variables, también servirá como antecedente para estudios posteriores donde se trabaje con las variables mencionadas ya sea en el mismo sector u otros dependiendo a la priorización del investigador.

A nivel Metodológico, servirá para que futuros investigadores consideren el estudio de las variables con el uso de los mismos recursos metodológicos, o evalúen la pertinencia de usar los instrumentos de evaluación o consideren nuevas creaciones de estas en sus futuras investigaciones.

A nivel social, este texto será utilizado como guía informativa a los investigadores o grupos académicos, pero también a los gerentes o

administrativos de esta organización, debido a que incentivaré al mejoramiento de la motivación laboral en el desempeño de sus colaboradores, siendo así útil para concientizar a sus trabajadores y demás empresas.

1.1.4. Limitaciones:

- Los resultados del presente estudio, sólo pudieron ser generalizables a comunidades con características semejantes.
- Los resultados de la investigación estuvieron enmarcados en la teoría de Arévalo y Allan para Motivación laboral, y la de Rendimiento laboral en la de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt y Van Buren.

1.2. OBJETIVOS:

1.2.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Identificar los niveles de motivación laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.
- Identificar el nivel de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.
- Establecer la relación entre la dimensión cultura organizacional de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

- Establecer la relación entre la dimensión Identificación y valores de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.
- Establecer la relación entre la dimensión realización de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.
- Establecer la relación entre la dimensión trabajo en equipo de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

1.3. HIPÓTESIS:

1.3.1. Hipótesis general:

H₁: Existe relación entre motivación laboral y rendimiento laboral de los funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca.

1.3.2. Hipótesis específicas:

- **H₁:** Existe relación entre la dimensión cultura organizacional de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.
- **H₂:** Existe relación entre la dimensión Identificación y valores de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

- **H₃**: Existe relación entre la dimensión realización de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.
- **H₄**: Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

1.4. VARIABLES E INDICADORES:

Variable de estudio 1: Motivación laboral, cuyas dimensiones son:

- Cultura organizacional, medido a través de los indicadores: ambiente laboral, defensa de la imagen institucional, aceptación de críticas, importancia de contribuir con las metas, conocimiento del plan estratégico y conformidad con el espacio laboral.
- Identificación y valores, medido a través de los siguientes indicadores: cumplimiento de reglas y normas, identificación con las metas organizacionales, conocimiento de derechos, identificación con los valores de la empresa, valores sólidos del trabajo, y valores compartidos con los compañeros de trabajo.
- Realización; esta está medida a través de los siguientes indicadores: sentimiento de felicidad, sentimiento de incentivación, reconocimiento percibido, desarrollo de habilidades, comodidad, desempeño, conformidad y remuneración.

- Trabajo en equipo, medido a través de los indicadores: dinamismo grupal, compartir tareas, relación de confianza, búsqueda de soluciones grupales, sentimiento de apoyo gerencial, y sentimiento de confraternidad.

Variable de estudio 2: Rendimiento laboral cuyas dimensiones son:

- Rendimiento de la tarea, medido a través de los indicadores: Capacidad de hacer bien el trabajo, soluciones creativas, afrontar tareas desafiantes, inicio de nuevas tareas, claridad de resultados, actualización de conocimientos y búsqueda de desafíos.
- Comportamientos contraproducentes, esta dimensión fue medida por los siguientes indicadores: Priorización de actividades, comunicación interna, afrontamiento de problemas, percepción positiva de los problemas, reserva de información, y planificación de actividades.
- Rendimiento en el contexto, esta dimensión abarca los siguientes indicadores: Manutención de habilidades, participación en reuniones y planificación laboral óptica.

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN:

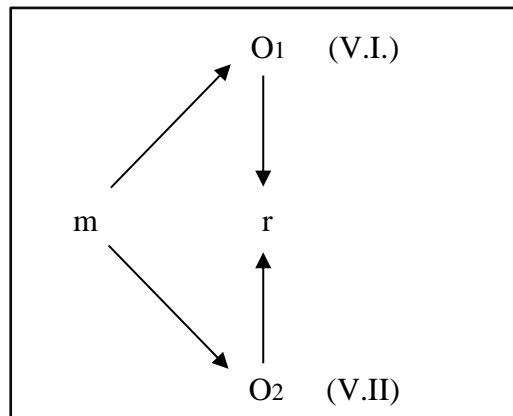
1.5.1. Tipo de investigación:

La investigación es sustantiva - descriptiva, referente a ello, (Sánchez y Reyes, 2002), aseveran que una investigación sustantiva es aquella que pretende responder a una problemática teórica de las variantes de un modelo, orientándose a "explicar y describir", encaminándose hacia la investigación aplicada".

1.5.2. Diseño de investigación:

Adquiere un diseño descriptivo correlacional, con el fin de encontrar el grado de correlación entre las variables de investigación (Sánchez et.al., 2018).

Esquema:



Dónde:

M: funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital de Cajamarca

O1: Motivación laboral.

O2: Rendimiento laboral.

r: Correlación entre Motivación laboral y Rendimiento laboral.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA:

1.6.1. Población:

En el presente estudio se trabajó con una población compuesta por un total de 177 colaboradores administrativos pertenecientes a una entidad del sector público en la ciudad de Cajamarca, cumpliendo con criterios de exclusión e inclusión, que están distribuida en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución de la población de funcionarios públicos de una Municipalidad distrital de Cajamarca, según su género.

<i>Género</i>					
<i>Femenino</i>		<i>Masculino</i>			
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	Total
<i>Colaboradores</i>	65	36,7	112	63,2	177

1.6.2. Muestra:

En base a la totalidad de una población, se definirá el número de personas que conformarán la muestra. Por consiguiente, se conformará la muestra de 122 funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca. (Ver anexo 6).

Criterios de inclusión:

- Colaboradores del personal administrativo que se encuentren laborando un mínimo de 1 a 3 meses en la empresa.
- Colaboradores del personal administrativo que con propia determinación aceptaron participar del estudio.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que cumplen funciones operativas dentro de la organización.

- Colaboradores que no completaron alguno de los instrumentos aplicados en su totalidad, o que se rehusaron a desarrollarlos.

1.6.3. Muestreo:

El muestreo es el proceso que tiene como objetivo estudiar las relaciones existentes entre la distribución de una variable “y” en una población “z” y la distribución de esta variable en la muestra de estudio (Hernández et al, 2013). Por lo que en el presente estudio se trabajó con un muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual es un método que selecciona unidades del 1 a N aleatoriamente, conformando así la muestra. De esta manera, cada colaborador tendrá la misma probabilidad de ser parte de la muestra, pues todos tuvieron la probabilidad de formar parte.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

1.7.1 Técnicas:

En el presente trabajo se dispuso de la técnica psicométrica, la cual consiste en operacionalizar un constructo que buscamos medir, a través del uso de algún instrumento, donde la validez y la confiabilidad juegan un papel importante al momento de utilizar dicho instrumento (Argibay, 2016).

1.7.2 Instrumentos:

- **Inventario de motivación laboral:**
 - **Ficha técnica:**

El Inventario de Motivación Laboral fue elaborado en el año 2012 por Edmundo Arévalo Luna y Luis Allan Izquierdo, siendo procedente de Trujillo - Perú. Basado en la Teoría de la Motivación e Higiene, o también conocida como teoría de los dos factores de Herzberg (1959),

tiene como objetivo evaluar el nivel de motivación hacia el trabajo y los factores que mejor influyen en los colaboradores.

- **Características de la prueba:**

El Inventario de Motivación Laboral puede ser dispuesto de manera individual o colectiva a integrantes de múltiples corporaciones. Consta de 40 ítems cuyas respuestas se encuentran distribuidas en una escala de tipo Likert, teniendo en cuenta cuatro factores: Cultura Organizacional, Identificación y valores, Realización y Trabajo en equipo.

- **Propiedades psicométricas:**

La validez del IML es designada por los valores mostrados en la matriz de correlaciones de las 4 áreas que mide, fueron estadísticamente significativos ($r < 0.30$), analizado según la fórmula Producto Momento de Pearson. En cuanto a la confiabilidad en el IML se trabajó con el Alfa de Cronbach donde las escalas de riesgo de los valores de alfa se sitúan entre el 0.89 en el área CO, 0.91 en IV, 0.87 en RE y 0.86 en el área TE. Estos valores evidencian un alto grado de coherencia interna en las puntuaciones.

- **Cuestionario de desempeño laboral:**

- **Ficha técnica:**

El Cuestionario de desempeño laboral fue creado en Ámsterdam por Koopmans et al. en el año 2013 y revalidado por Koopmans et al. en el año 2019 y tiene como finalidad evaluar el constructo tridimensional de desempeño laboral elaborado por los autores.

Para la elaboración de la escala, Koopmans et. al (2013) propusieron 128 indicadores en base a la revisión literaria y entrevista a expertos, tras

una depuración, esto resultó en una escala de 47 ítems divididos en las cuatro dimensiones del Rendimiento Laboral.

Con ello, se efectuó una prueba piloto con una muestra de 1181 funcionarios, utilizando una muestra de 54 personas para el estudio piloto, donde se obtuvo como resultado el mantenimiento de tres de las dimensiones, debido a que la dimensión de rendimiento adaptativo surgió como un aspecto del rendimiento en el contexto.

En el año 2016, Flores adaptó el instrumento en el Perú en una población de trabajadores de salud de instituciones públicas.

- **Características de la prueba:**

El Cuestionario de desempeño laboral puede ser aplicado de manera individual o colectiva a trabajadores de un organismo público.

La versión final consta de 18 ítems con cinco elecciones de respuesta en modelo tipo Likert, donde se evalúan las tres dimensiones del rendimiento laboral: Rendimiento en la tarea, compuesta por 5 ítems que miden planeamiento y organización del trabajo, orientación al trabajo, priorización y eficiencia, Rendimiento en el contexto, compuesta por 8 ítems que miden iniciativa, tareas desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales y soluciones creativas y Comportamientos laborales contraproducentes, compuesta por 5 ítems que miden la excesiva negatividad y acciones que dañan la organización.

- **Propiedades psicométricas:**

La confiabilidad de la prueba a nivel factor es bastante alta, así, los índices de confiabilidad para los factores DT, CC y RC son

respectivamente 0.66, 0.77 y 0.67. En contraparte, el coeficiente de Alfa de Cronbach para la validez del inventario es de 0.79.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se efectuó la concerniente coordinación con el Alcalde de la institución, para solicitar la autorización de aplicación de instrumentos: Inventario de motivación laboral y Escala de rendimiento laboral individual.

Una vez obtenida la aprobación, se coordinó con el personal administrativo el itinerario para aplicar los instrumentos. Días previos a la aplicación de los mismos se dialogó con los colaboradores sobre la finalidad de la evaluación y se les entregó el formato de consentimiento informado para que sea firmado.

Luego, se aplicó los instrumentos de manera colectiva a la muestra correspondiente, considerando la oportuna entrega del consentimiento informado.

Se procedió con posterioridad, con un análisis estadístico para la adquisición de resultados en la población objetiva, se realizó la limpieza de datos, eliminación de pruebas donde los ítems no fueron contestados en su totalidad y considerando aquellos que cumplieron con los criterios de exclusión.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

Al finalizar la aplicación de las pruebas a los colaboradores, se procedió a hacer la base de datos en EXCEL para luego ser transferida los datos obtenidos al programa estadístico SPSS versión 26 para proceder al análisis estadístico de acuerdo a los objetivos establecidos.

Primero, los resultados se expusieron en tablas de una y doble entrada, con estructura numérica y porcentual, con el fin de establecer la distribución de las variables consideradas

Segundo, se aplicó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov teniendo presente que la muestra es superior a 50 datos, con el fin de contrastar la hipótesis de normalidad de la población, el estadístico de prueba es la máxima diferencia.

La distribución del estadístico de Kolmogorov-Smirnov es independiente de la distribución poblacional especificada en la hipótesis nula y los valores críticos de este estadístico están tabulados. Como los datos de las dos variables y de sus dimensiones fueron no normales, entonces se utilizó la prueba de correlación de Spearman Brown

Tercero, se hizo uso de la prueba de correlación de Spearman Brown, para medir el grado de asociación entre las variables; tomando como referencia la existencia de evidencias suficientes de significación estadística si la posibilidad de equivocarse es menor o igual al 5 por ciento ($p \leq 0.05$), alta significación estadística si la posibilidad de equivocarse es menor o igual al 1 por ciento ($p \leq 0.01$), y de no significación estadística si la posibilidad de equivocarse es menor al 5 por ciento ($p > 0.05$). El coeficiente de correlación de Spearman se rige por las reglas de la correlación simple de Pearson, y las mediciones de este índice corresponden de + 1 a - 1, pasando por el cero, donde este último significa no correlación entre las variables estudiadas, mientras que los dos primeros denotan la correlación máxima.

Finalmente, se realizaron los estadísticos descriptivos con el fin de presentar algunas medidas estadísticas más importantes. Como son la media y la desviación estándar de los datos de las variables y sus dimensiones

CAPÍTULO II

MARCO

REFERENCIAL

TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES:

A nivel Internacional:

Villarreal (2022) realizó una investigación denominada “Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa Gervimotos ubicada en el Municipio del Socorro”, esta fue elaborada en Colombia, y estuvo basada en determinar la relación existente entre ambas variables. En este estudio aplicó una metodología cuantitativa - descriptiva, se utilizó un cuestionario con índices de confiabilidad y validez aceptables, aplicado a una muestra de 14 funcionarios. Como resultados se obtuvo para satisfacción laboral el 61% muy alto, el 31% regular y el 8% bajo; y para productividad el 54% muy alto, 23% regular y el 23% bajo. Concluyó que sí hay relación alta (0.783) entre ambas variables.

Verdesoto (2021), construyó un estudio por título “Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas”, este estudio fue aplicado en Ecuador y tuvo como finalidad determinar la correlación entre ambas variables. La metodología de este estudio fue cuantitativa, descriptiva- correlacional, como muestra fueron 36 funcionarios y 2 autoridades, para la obtención de información empleó cuestionarios. Según los resultados se encontró en motivación el 72% indicó regular, el 25% alto y el 3% bajo y referente a desempeño laboral un 75% señaló regular y un 25% bueno. Concluyó que existe relación positiva moderada (0.653) entre ambas variables, es decir, si más se motiva al trabajador por ende este obtendrá un mejor desempeño.

A nivel Nacional:

Cruzado (2022) realizó una investigación denominada “Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, Trujillo 2022”. Esta investigación buscó determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral; el estudio fue de tipo descriptivo - correlacional. Para las variables motivación y rendimiento laboral, se utilizó el análisis de datos y la encuesta que fue aplicada a la muestra conformada por 28 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. Se elaboraron 2 instrumentos de recolección de datos, validada por expertos y utilizando la escala de Likert. Luego del tratamiento de la información, se pudo concluir que, entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, poseen una correlación positiva moderada ($Rho = 0.698$).

Ñahui & Dueñas (2022), realizaron una investigación denominada “Motivación y Rendimiento laboral en los trabajadores de la unidad de obras de la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco, 2022”, con el fin de determinar la relación que existe entre ambas variables. La metodología utilizada en este estudio fue cuantitativa, teniendo una muestra de 300 personas para la obtención de información se usó dos cuestionarios que constan de 24 ítems y 16 ítems respectivamente, ambos con escala de Likert. Según los resultados obtenidos a través del software estadístico SPSS v25, se obtuvo un nivel medio con 71.7%, en el caso de factores extrínsecos e intrínsecos con grado medio con 72.7% y 58.7% respectivamente y para rendimiento laboral un 55% alto, en la dimensión tarea un 77% alto, en comportamiento contraproducentes con 73.3% medio y contexto con

80.3% alto. Concluyó que existe relación positiva moderada (0.650) entre las dos variables de estudio.

Romano (2022), realizó un estudio denominado “Relación entre la motivación y rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021”, este se basó en determinar la relación entre ambos constructos y los niveles de cada uno, para ello se empleó una metodología de enfoque cuantitativo conformado por una muestra de 67 personas, y para la obtención de información usó dos cuestionarios compuestos de 12 ítems cada uno, con una fiabilidad de .88 para motivación y .82 para rendimiento laboral. De los resultados para motivación indicaron el 73.1% alto y 26.9% medio, para motivación intrínseca 59.7% alto y 40.3% medio, para motivación extrínseca 74.6% alto, 23.9% medio y 1.5% bajo. Referente al rendimiento el 98.5% alto y 1.5% medio, para tarea un 97% alto y 3% medio, en comportamientos laborales 85.1% bajo y 14.9% medio, en contexto 95.5% alto y 4.5% medio. Concluyó que existe una relación directa moderada (0.643) entre motivación y rendimiento laboral.

González (2022), construyó una investigación denominada “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, Trujillo 2022”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se utilizó una metodología aplicada, correlacional, así mismo, se contó con la participación de 168 colaboradores que fueron el total de la muestra. Con relación a la técnica e instrumento, se empleó una técnica de encuesta y un cuestionario construido y validado por el mismo autor. Según los resultados para la motivación el 99% señaló regular y el 1% bajo, en motivación extrínseca el 42% indicó alto, el 58%

regular y para motivación intrínseca el 40% regular y el 60% bajo. Mientras que para desempeño se obtuvo un 68% indicó regular y el 32% bajo, en la dimensión evaluación de desempeño 23% señaló bajo y 77% regular, en superación personal el 40% regular y el 60% bajo. Concluyó que existe una relación directa baja (0.394) entre las dos variables.

Delgado y Sandoval (2020) construyeron una investigación denominada “Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrito de la Esperanza, Trujillo 2020”, la finalidad de este estudio fue determinar la relación entre motivación y rendimiento laboral, para lo cual se empleó una metodología descriptiva simple, se contó con la participación de una muestra de 72 colaboradores a quienes se les aplicó cuestionarios construidos por los mismos autores y validado por expertos. Se obtuvo como resultados en motivación el 51.4% indicó un grado bajo, mientras que 45.8% un grado medio y 2.8% un grado alto, y respecto a la variable rendimiento el 69.4% señaló alto, el 25% medio y el 5.6% indicó bajo. Concluyó si hay una relación positiva alta (0.834) de gran magnitud entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores del municipio.

Acuña & Díaz (2020) Realizaron una tesis denominada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, Trujillo 2020”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables. Este estudio fue un diseño correlacional, el cual fue representado por 46 colaboradores del municipio los cuales representan a la muestra, y para la obtención de datos, se empleó la técnica de encuesta a través de la aplicación de cuestionarios con escala de Likert, los cuales fueron construidos por los mismos autores y validado por expertos. De los resultados

obtenidos los colaboradores califican con un 24% buena y 76% regular la motivación; y con un 33% bueno y el 67% regular el rendimiento. Concluyó que al relacionar ambas variables se encontró una relación moderada ($Rho = 0.633$).

A nivel Regional y local:

Cruzado (2021) en su tesis que tuvo como título “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020”, tuvo por objetivo determinar la relación entre ambas variables, se utilizó una metodología descriptiva - correlacional, y se aplicó a una muestra de 70 dos cuestionarios con tipo de respuesta Likert los cuales arrojaron una confiabilidad y validez aceptable según expertos. Según los resultados para motivación se obtuvo un 50% nivel alto, 45.71% regular, un 4.29% bajo, respecto a factores extrínsecos señalaron con 54.3% alto, 42.9% medio, 2.9% bajo, en los factores intrínsecos indicaron un 54.29% alto, 40% regular y 5.71% bajo; en desempeño laboral indicaron un 95.71% alto y 4.29% regular, mientras en las dimensiones se obtuvo un 95.7% alto, y 4.30% regular para función; en características un 88.6% alto y 11.4% regular. Concluyó que la motivación tiene una relación moderada (0.673) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Espinoza y Estrada (2019). Realizó una investigación denominada “Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de Salud II , Cajamarca 2019”, se investigó la relación y los niveles entre cada variable, la población muestral constó de 47 trabajadores administrativos, los cuales fueron evaluados por formularios que son el Cuestionario de Satisfacción laboral y la Escala de Motivación Laboral, los

resultados fueron cuantificados en el software estadístico SPSS v26, y concluyeron que existe una relación directa y significativa en cuanto a desempeño y satisfacción laboral respectivamente ($Rho = 0.801$). Finalmente, los niveles de motivación fueron bajos y los de desempeño laboral fueron medios.

2.2 MARCO TEÓRICO:

2.2.1 Abordaje de la motivación laboral:

2.2.1.1. Definiciones motivación laboral:

McClelland (1989), fue uno de los pioneros en el estudio de las necesidades, y, por ende, de la motivación. En su definición, la asocia tanto a factores grupales como culturales, que van a direccionar a la persona a indagar en la complacencia de sus carencias vitales tales como afiliación, poderío y logros.

Sobre la base de Chiavenato (2000), la motivación es el fruto de la interrelación entre el individuo y su medio, el resultado de dicha interacción va a permitir que el individuo logre motivarse.

Robbins (2004), señala que la motivación se da a través de tres elementos principales, los cuales son dirección, persistencia del esfuerzo e intensidad; y son responsables de que el individuo logre todos sus propósitos.

Bedodo y Giglio (2010), abordan el concepto de motivación laboral incluyendo procesos individualizados y organizacionales; los cuales van a influir en los motivos personales del colaborador, así como en los motivos de la empresa; logrando el mismo objetivo y dirección.

Newstrom (2011), refiere que, para lograr una meta organizacional, en la motivación de cada colaborador debe existir una combinación de

fortalezas personales y externas, de esta forma se generarán logros grupales.

Según Arévalo (2012), la motivación laboral es lograr mantener las virtudes y costumbres de la organización, permitiendo así un rendimiento superior en cuanto al desempeño de la organización. Siendo catalogado como el componente inicial para lograr un rendimiento eficaz en la entidad; eso quiere decir que entre más motivado esté el sujeto, mejor será su forma de desempeñarse en cuanto a sus funciones.

Para García y Forero (2014), la motivación en los colaboradores de una organización, impulsará a desempeñar eficazmente sus labores; por ende, se convertirá en una energía psíquica propia del centro de labor.

2.2.1.2 Teoría de motivación laboral:

A. Teoría de necesidades y control:

Conforme a Argyris (1979), menciona que las expectativas del individuo van a regular su comportamiento organizacional en función a motivadores intrínsecos, como el autocontrol, donde no se necesita ninguna supervisión. Es decir, el colaborador trabaja en función a la importancia de cubrir una necesidad, ya sea de aprendizaje o económica en donde se vea reflejado su motivación y entusiasmo al cumplir sus funciones en el puesto de trabajo.

Además, esta teoría se utiliza como medio de evaluación para el campo laboral, puesto que, se centra en evaluar el sentido de responsabilidad que se tiene respecto a las funciones encomendadas o factores de la contribución a la cultura organizacional, metas, valores, trabajo en equipo y la misma realización del colaborador.

2.2.1.3. Dimensiones de la motivación laboral:

Según Arévalo (2012), las dimensiones de motivación laboral son:

a) Cultura organizacional:

Hace referencia al grado de pertenencia del individuo hacia el resto de colaboradores de su organización, junto con las experiencias, creencias, costumbres y hábitos de la misma; así como los sentimientos de satisfacción e identidad, también si considera que su trabajo va de acorde a las metas de la empresa y si observa su ambiente laboral como un lugar propicio de confort, seguridad y comodidad.

b. Identificación y valores:

Evalúa la jerarquía de identidad que presenta el dependiente hacia su compañía, si ejecuta las metas organizacionales con compromiso y bienestar, generando un soporte y un adecuado cumplimiento de los valores y normas organizacionales, y si el esfuerzo que hace por cumplir sus funciones se debe a que las metas trazadas por la empresa son compatibles con las personales.

c. Realización:

Se refiere a la jerarquía de realización laboral y personal, sentir que sus expectativas son reconocidas por su empresa, asociadas tanto a los objetivos organizacionales como personales, si visualiza su futuro en la empresa de manera positiva.

d. Trabajo en equipo:

Busca evaluar el grado que tiene el individuo para relacionarse y comprometerse en un trabajo de equipo, ayudándose entre sí, en las metas comunes y organizacionales.

2.2.1.4. Importancia de la motivación laboral:

Según Arévalo (2012) la motivación laboral se convierte en el recurso útil con gran relevancia para generar un rendimiento y productividad favorables en el capital humano, en donde las medidas de igualdad y conciliación son esenciales para alcanzar un buen clima y motivación institucional. También es necesario tener en cuenta la idiosincrasia del colaborador, ideales que posee y las estipulaciones en las que trabaja, puesto que influyen en la realización positiva de sus deberes y funciones.

Para García y Forero (2014), la motivación laboral es el mecanismo impulsor por la que los colaboradores que se encuentran trabajando en empresas logran producir cambios exitosos en su organización, siendo el factor predisponente a la mejoría del rendimiento, la calidad y la producción laboral.

Según Cerón (2015), la motivación actúa como un factor estimulante que ayudará a lograr el alcance de resultados óptimos, garantizando que los colaboradores den su máximo en cada tarea asignada, generando una productividad mayor que servirá en la reducción de costos.

Para Peña (2015), la base de una gestión adecuada se logra cuando la motivación laboral se ve inmersa, obteniendo así un cumplimiento de objetivos eficientes y eficaces, que garantizarán el éxito y la competitividad, proporcionando una gran ventaja a la empresa en el entorno laboral.

2.2.1.5 Factores que influyen en la motivación laboral:

Correspondiente a Benavides, Ospina y Sáenz (2018), mencionan que los factores influyentes son el placer o satisfacción por el trabajo realizado dentro de la organización, el poseer un adecuado ambiente laboral para ejecutar sus funciones, así como el buen clima existente entre compañeros y la unión presentada entre todos los colaboradores.

Según Arango, Arbeláez y Londoño (2017), para garantizar la elevación de la motivación en los ejecutivos, se debe buscar generar tareas creativas, didácticas, innovadoras y estimulantes, además de supervisar las funciones de los mismos, para que así los trabajadores sientan que están son conducidos de manera correcta hacia las metas trazadas.

Para Peña (2015), aquellos factores de gran influencia en el desarrollo satisfactorio del personal es el formarse continuamente, el ser reconocido, un agradable clima organizacional, recreación empresarial y la autonomía.

Para Benitez (2014), dentro de la motivación en las empresas intervienen la confianza otorgada al realizar un trabajo de mayor responsabilidad, el reconocimiento que recibe por su labor realizada, lo que pueden aprender al momento de aceptar nuevos retos y las recompensas o incentivos que reciben por un trabajo bien realizado, motivándolos a dar su mejor esfuerzo.

2.2.1.6 Consecuencias de la desmotivación laboral:

Según Sum (2015), las consecuencias que acarrea una desmotivación laboral en las personas, son un esfuerzo mínimo para lograr un trabajo óptimo, haciendo que no logren sentirse autorrealizados, útiles o competentes al desempeñar sus funciones, evitando así que desarrollen una fidelidad y pertenencia para con la institución.

Para Ruiz (2013), una carencia de dicha variable en los colaboradores puede generar fatiga a nivel físico, mental y emocional, que se vincula no solamente a la cantidad de trabajo realizado, sino que además genera gran irritabilidad y descontento, pesimismo y mal humor, al realizar las funciones del puesto designado.

Según Cubas (2016), cuando el personal no es estimulado de manera idónea, conlleva a que estos realicen sus funciones con escasa eficiencia, sin una entrega completa ni compromiso alguno, puesto que se sienten insatisfechos y con mucha frustración.

Según Gutiérrez y Fernández (2018), trabajadores desalentados, empiezan a creer que no pueden llevar a cabo retos grandes como el ser promovido de puesto, sintiendo que los pueden desplazar por no ser vistos como aptos en la concreción de funciones delegadas por sus superiores.

2.2.2 Abordaje del rendimiento laboral:

2.2.2.1 Definiciones del rendimiento laboral:

Chiavenato (2000), indica que en el mundo organizacional el rendimiento de los ejecutivos es evaluado sobre la base del desempeño y

productividad de los mismos, asimismo, sostiene que el interés de una persona no está en el rendimiento de manera general, sino, en el rendimiento de cada puesto de trabajo.

Motowidlo (2003), concibe al rendimiento laboral como una aptitud global, deseada por la empresa, el cual será positivo o negativo, en base al desempeño bueno o malo del colaborador, por consiguiente; supone la contribución de eficacia de su organización.

Koopmans, et al. (2011), asevera que se integra tres aspectos sustanciales en el rendimiento laboral; los comportamientos laborales contraproducentes, el rendimiento en el contexto y en la tarea. A pesar de que durante mucho tiempo se consideró un constructo multidimensional, es recientemente que se ha prestado una mayor atención al rendimiento más allá de la tarea, aceptando el rendimiento contextual y el comportamiento laboral contraproducente. El rendimiento contextual es definido como aquellos factores que respaldan el entorno organizacional, psicológico y social sobre el buen funcionamiento, como el demostrar esfuerzo o la cooperación y comunicación. Por otra parte, el comportamiento laboral contraproducente es aquel que desfavorece el bienestar de la entidad, junto con el absentismo o el robo.

El rendimiento laboral, es el constructo más investigado por la psicología empresarial. No obstante, existen estudios de forma indiferenciada del término y alcances vinculados a la productividad y eficacia de los colaboradores, es por ello que; ante la inexistencia de abordaje y clara diferenciación dichos términos han sido conllevados en

múltiples ocasiones, como nociones cambiantes (Gabini y Salessi, 2016; Salgado y Cabal, 2011).

Para Kochan, et al. (2012), el rendimiento laboral es individual en cada trabajador; y es pieza clave en el logro del éxito y la efectividad en de la compañía, obteniéndose así una utilidad organizacional constante para incrementar el nivel de producción en colaboradores.

Ross (2013), el rendimiento laboral es un factor fundamental en equipos de trabajo exitosos, es por ello que, evaluar el rendimiento es necesario para alcanzar un funcionamiento efectivo de la institución.

2.2.2.2 Teoría del rendimiento laboral:

A. Teoría del rendimiento laboral en la administración pública:

Murphy (1990), sostiene que el rendimiento laboral puede ser estandarizado por las dimensiones: conductas orientadas a la tarea, comportamiento en el contexto y comportamiento contraproducentes, los cuales derivan del enfoque principal de la función misma; como el conjunto de comportamientos interpersonales, comunicación y apoyo entre los compañeros; conductas con relación a perder el tiempo y aquellas que se esperan eludir durante el trabajo, y finalmente las que son negativas, que traen consigo daños o bajas de producción.

2.2.2.3 Dimensiones del rendimiento laboral:

Según Koopmans et al. (2014), las dimensiones del Rendimiento laboral son:

a) Rendimiento de la tarea:

Se enfoca en evaluar las conductas propias de las técnicas del puesto laboral, cumpliendo con las exigencias estipuladas en la especificación del perfil de puesto y siendo parte del procedimiento de remuneración de una organización.

b) Comportamientos contraproducentes:

Abarca las actuaciones intencionadas por parte de un integrante de la empresa, que son opuestas a los intereses legítimos de la misma.

c) Rendimiento en el contexto:

Evalúa la eficacia de mantener un ambiente interpersonal y psicológico adecuado. Se relaciona con conductas individualizadas en el entorno laboral, sin poseer una recompensa explícita o directa por parte del sistema remunerativo de la organización.

2.2.2.4 Importancia del rendimiento laboral:

Según Guevara (2016), evaluar el rendimiento laboral es necesario para lograr una exitosa toma de decisiones, permitiendo a los gerentes poder medir y evaluar la productividad de sus colaboradores de manera individual, obteniendo un registro de ello, alineándose con los objetivos de la organización.

De igual forma, Díaz Cabrera et al. (2014), afirman que es sustancial para lograr la culminación de metas eficientes y transparentes, de ese modo se podrán redefinir los puestos, mejorar los procesos y planes estratégicos, así como poder tomar mejores decisiones.

Según Cuevas (2011), medir y evaluar los factores que engloban al rendimiento laboral es primordial, a su vez; se obtendrán datos relacionados al comportamiento del colaborador tanto personal y organizacional, donde se detallará y resaltará si este cumple sus actividades y objetivos propuestos de la empresa y del puesto.

Para Jaén (2010), si se gestiona adecuadamente los resultados de acuerdo a las conductas que se observan, se podrá evaluar exitosamente el rendimiento de sus colaboradores. Donde solo los comportamientos que tienen relación con los objetivos de la empresa, son considerados como relevantes en la evaluación de rendimiento.

2.2.2.5 Factores que influyen en el rendimiento laboral:

Según Figueroa (2018), para incentivar un rendimiento en el personal, estos deben sentirse reconocidos por sus superiores, recibiendo incentivos de ámbito emocional, ayudándolos a mejorar el desempeño de sus funciones. Hace mención también a que, si se toman decisiones de manera conjunta, altos directivos y colaboradores, logran un mejor alcance en las metas trazadas.

Según Díaz Cabrera et al. (2014), considera que para lograr una eficiencia en cuanto al óptimo trabajo de sus colaboradores se debe valorar de manera positiva cada dimensión que mide la productividad en colaboradores, tanto por ellos mismos como por la empresa en general.

Según Jaén (2010), considera que el principal factor que se percibe en un ambiente institucional son las demandas cognitivas, puesto que

sirven como variable estimulante para mejorar la productividad de los colaboradores.

Cardy y Dobbins (1996), diferencian lo hecho y producido por el colaborador de las conductas y motivación que lo conllevaron a ello, a las cuales las denominan categorías de rendimiento. El modelo propuesto por los autores, involucra como factores del rendimiento laboral a la motivación, clima organizacional, comunicación, factor ambiental, horarios, crecimiento profesional e instrumentos necesarios.

2.2.2.6 Consecuencias de bajo rendimiento laboral:

Según Gabini y Salessi (2016), sin una evaluación previa de la forma en la que se desempeñan, sería dificultoso obtener información confiable y precisa sobre el rendimiento en colaboradores de una empresa, las cuales se obtienen de escalas validadas y fiables.

Para Aguinis et al. (2011), una falta de seguimiento de esta variable, puede generar que la cultura de la organización, así como los valores de la misma, no sean asimilados por los miembros, disminuyendo así las fortalezas para realizar sus funciones y alcanzar sus objetivos.

Chávez, (2023), un rendimiento bajo genera impacto importantísimo en la productividad general de la empresa, dado que, algunas tareas suelen interrelacionarse entre sí, por ello, podrían contemplarse a un ritmo diferente o más lento de lo deseado y observado comúnmente.

Fausto, (2006), hace referencia primordialmente a que, las capacidades que adquiera o desarrolle el colaborador, sean en función a las actividades de trabajo realizado y rendimiento desempeñado, de manera que, se eviten excesos laborales, problemas de índole psicológica, sensorial o de la conducta, que podrán ser expresados a través de reducción de actividades y desmotivación, que afectan directamente al rendimiento laboral.

2.3 MARCO CONCEPTUAL:

2.3.1. Motivación laboral:

Conforme a Arévalo (2012), precisa que la motivación laboral logra mantener las costumbres de la institución, permitiendo así un rendimiento alto en cuanto al desempeño de la organización. Siendo el principal componente que logra un rendimiento eficaz en la entidad; eso quiere decir que entre más motivado esté el sujeto, mejor será su forma de desempeñarse en cuanto a sus funciones.

2.3.2 Rendimiento laboral:

Para Koopmans (2014), define el rendimiento laboral individual (RLI) a aquellas conductas o acciones que están estrechamente relacionadas con los objetivos organizacionales. Siendo un reto poder medir los diferentes comportamientos o acciones que se evalúan en los indicadores del RLI, por lo que decidió enfocar la atención en lo que altera negativamente al trabajo y a la productividad

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca.

			Motivación Laboral	Rendimiento Laboral
Rho	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,417**
de		Sig. (bilateral)	.	,000
Spear		N	122	122
man	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

En la tabla 1, se comprueba la hipótesis general, pues los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de 0.417, indicando la existencia de una correlación POSITIVA MEDIA (Ver anexo 5) entre la variable Motivación Laboral y Rendimiento Laboral.

Dicha correlación se interpreta con la existencia del incremento de ambas variables de forma paralela, es decir no puede aumentar una variable y la otra disminuir, siendo que, a mayor Motivación Laboral, mayor también es el Rendimiento Laboral y viceversa.

Por otro lado, se comprobó las hipótesis específicas teniendo los siguientes resultados:

Tabla 2

Niveles de Motivación laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

Nivel de motivación laboral	n_o	%
Baja	41	33,6
Moderada	41	33,6
Alta	40	32,8
Total	122	100,0

En cuanto a esta categoría se demuestra que el 33.6% de los funcionarios públicos, manifestaron un bajo nivel de motivación laboral.

Tabla 3

Nivel de Rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

Nivel de rendimiento laboral	n_o	%
Bajo	42	34,4
Medio	41	33,6
Alto	39	32,0
Total	122	100,0

En cuanto a esta categoría se demuestra que el 34.4% de los funcionarios públicos manifiestan un nivel de rendimiento laboral bajo.

Por otro lado, los objetivos específicos que se plantearon en función a las dimensiones de las variables, conllevaron a la obtención de los siguientes resultados.

Tabla 4

Relación entre la dimensión Cultura organizacional de Motivación laboral y las dimensiones Rendimiento de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto de Rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

			Dimensiones del Rendimiento Laboral		
			Rendimiento De La Tarea	Comportamientos Contraproducentes	Rendimiento En El Contexto
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.425	.450	.435
		N	122	122	122

En la tabla 4, se muestra la existencia de una correlación de tipo DIRECTA o positiva y DE GRADO MEDIO ($Rho = .425$) entre la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral y la dimensión Rendimiento de la tarea que es la dimensión de la variable Rendimiento Laboral. Del mismo modo para Comportamientos contraproducentes ($Rho = .450$) y para Rendimiento en el contexto ($Rho = .435$). Concluyendo en este objetivo que las correlaciones fueron del mismo grado y del mismo tipo.

Tabla 5

Relación entre la Dimensión Identificación y valores de Motivación laboral y las dimensiones Rendimiento de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto de Rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

		Dimensiones del Rendimiento Laboral		
		Rendimiento De La Tarea	Comportamientos Contraproducentes	Rendimiento En El Contexto
Rho de Spearman	Identificación y valores	.436	.418	.402
	Coeficiente de correlación	.000	.000	.000
	Sig. (bilateral)			
	N	122	122	122

En la tabla 5, se muestra la existencia de una correlación de tipo DIRECTA o positiva y DE GRADO MEDIO ($Rho = .436$) entre la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral y la dimensión Rendimiento de la tarea que es la dimensión de la variable Rendimiento Laboral. Del mismo modo para Comportamientos contraproducentes ($Rho = .418$) y para Rendimiento en el contexto ($Rho = .402$). concluyendo en este objetivo que las correlaciones fueron del mismo grado y del mismo tipo.

Tabla 6

Relación entre la Dimensión Realización de Motivación laboral y las dimensiones Rendimiento de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto de Rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

		Dimensiones del Rendimiento Laboral			
			Rendimiento De La Tarea	Comportamientos Contraproducentes	Rendimiento En El Contexto
Rho de Spearman	Realización	Coefficiente de correlación	.310	.244	.309
		Sig. (bilateral)	.001	.000	.001
		N	122	122	122

En la tabla 6, se muestra la existencia de una correlación de tipo DIRECTA o positiva y DE GRADO MEDIO ($Rho = .310$) entre la dimensión Realización de la motivación laboral y la dimensión Rendimiento de la Tarea que es la dimensión de la variable Rendimiento Laboral. Del mismo modo para Comportamientos contraproducentes ($Rho = .244$) y para Rendimiento en el contexto ($Rho = .309$). concluyendo en este objetivo que las correlaciones fueron del mismo grado y del mismo tipo.

Tabla 7

Relación entre la Dimensión Trabajo en equipo de Motivación laboral y las dimensiones Rendimiento de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto de Rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

		Dimensiones del Rendimiento Laboral			
			Rendimiento De La Tarea	Comportamientos Contraproducentes	Rendimiento En El Contexto
Rho de Spearman	Trabajo En Equipo	Coeficiente de correlación	.363	.374	.407
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
		N	122	122	122

En la tabla 7, se muestra la existencia de una correlación de tipo DIRECTA o positiva y DE GRADO MEDIO ($Rho = .363$) entre la dimensión Trabajo En Equipo de la Motivación laboral y la dimensión Rendimiento de la Tarea que es la dimensión de la variable Rendimiento Laboral. Del mismo modo para Comportamientos contraproducentes ($Rho = .374$) y para Rendimiento en el contexto ($Rho = .407$). concluyendo en este objetivo que las correlaciones fueron del mismo grado y del mismo tipo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE

RESULTADOS

Se recalca que el objetivo general de conocer la relación entre motivación laboral y rendimiento laboral en funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, se cumplió con éxito, encontrando que los resultados obtenidos en el análisis estadístico, presentan un valor correlacional Rho de Spearman de .433 con significancia de 0.000 ($p \leq 0.001$), evidenciando de esta manera una positiva correlación media entre las variables de motivación laboral y rendimiento laboral, de esta manera se acepta la hipótesis general.

Estos resultados, resultan similares a los encontrados por Valdivia (2022) y Verdesoto (2021), quienes descubrieron la existencia de una correlación media y de tipo directa entre ambas variables (Rho = .653) (Rho = .783), esto se debió al sumo proceso de haber utilizado la misma metodología de construcción para el estudio, la misma técnica de evaluación e instrumentos con las mismas dimensiones. Sin embargo, este resultado difiere con el encontrado por Delgado Sandoval (2020) y Espinoza y Estrada (2019) quienes encontraron una correlación positiva de grado muy fuerte (Rho = .834) (Rho = .801), por el hecho de haber evaluado una muestra de mayor tamaño y ser aplicado en otro rubro organizacional.

Estos resultados de correlaciones positivas o directas, se contrastan con el marco teórico de Cubas (2016), pues habla de la relación entre ambas variables desde la teoría de las organizaciones, pues manifiesta que el cuidado del personal no solo se debe enfocar a un buen puesto de trabajo ni una buena remuneración, sino también influyen aspectos cognitivos-emocionales en donde se originan las competencias; es por ello que la motivación dentro de los colaboradores influye en el cumplimiento y eficiencia de sus funciones. Además, la misma teoría recalca que existen factores inmersos en el rendimiento laboral que pueden dificultar la medición por la presencia de factores

externos a la empresa y/o factores del estado de ánimo en los colaboradores al momento de ser evaluados.

En lo que concierne con el primer objetivo específico que mide los niveles de motivación laboral, se evidenció el cumplimiento correcto de ello, por lo que se determinó la existencia de un nivel Bajo en el nivel de motivación laboral, haciendo énfasis que estos resultados fueron parte de la realidad problemática de los funcionarios públicos, por lo que no difiere, y los factores inmersos dentro de los niveles bajo de motivación laboral rondan entre conflictos comunicacionales, problemas con el trabajo de equipo, la rotación de puestos de trabajo, la remuneración, entre otros. Tal como se encontró en las investigaciones que emplearon el modelo teórico igual a este estudio, y encontraron niveles bajos de motivación laboral (Acuña & Diaz, 2020; Romano, 2022).

Seguidamente, en relación al segundo objetivo específico que busca determinar el nivel de rendimiento laboral, se encontraron los mismos resultados de índices bajos, al igual que las investigaciones de Ñahui & Dueñas (2022), y Cruzado (2022), las cuáles demostraron que en el rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes, y rendimiento en el contexto son deficientes, ya que sus investigaciones fueron enfocadas en una muestra con características similares a este estudio, demostrando así que se coincide con el modelo teórico del modelo de rendimiento laboral genérico de Murphy (1990), que explica que las dimensiones del rendimiento laboral son evaluadas en función a cualquier puesto de trabajo o tipo de empresa.

Finalmente, se asocia las acciones que están dentro del entorno mismo, los factores inmersos son diversos; tales como el clima laboral, que, al ser reconocido por sus jefes inmediatos, facilitar la obtención de herramientas o recursos, entre otros. Proporcionando en los colaboradores un ímpetu para desarrollar sus funciones, las cuales aumentan la productividad en cuanto a la consecución de las metas a alcanzar Koopman et al. (2014).

El tercer objetivo específico que es establecer la relación entre la dimensión cultura organizacional de motivación laboral y las dimensiones (rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto) de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca. Se evidencia que existe una relación entre las variables, dado que se obtuvo un valor correlacional de Spearman de más de 0.400 denotando alta significancia. Por lo tanto, aceptándose la hipótesis

De acuerdo con Arévalo (2012), esta dimensión (cultura organizacional) es de vital significación puesto que la magnitud de pertenencia del individuo hacia el resto de colaboradores de su organización, junto con las experiencias, creencias, costumbres y hábitos de la misma; va a influir en el sujeto de manera apositiva, dando en consecuencia sentimientos de satisfacción e identidad, también el considerar que su trabajo va de acorde a las metas de la empresa y que su ambiente laboral es un lugar propicio de confort, seguridad y comodidad; es por esto que si hay niveles propicios de cultura organizacional, se verá reflejada su positiva influencia en un desempeño de las actividades específicas de los sujetos.

Tal como lo manifiesta Barrera y Stolarz (2019), aunque los colaboradores posean distintas características comportamentales, procederán a adoptar conductas y actitudes similares a la cultura organizacional ya instaurada en su institución. De este modo, los altos ejecutivos tienen la tarea de hallar o plantear variedad de oportunidades de mejoría colectivas e ir modificando las conductas, costumbres, valores, y normas tácitas que irán guiando las diligencias laborales.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico de estatuir la relación entre la dimensión Identificación de valores de motivación laboral y las dimensiones (rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto) de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca. Como

primer punto de análisis, se evidencia que en cuanto a la relación con la dimensión rendimiento de la tarea, los resultados denotaron un valor de correlación de Spearman de 0.436 y una probabilidad de 0.000 siendo altamente significativo. A modo de conclusión, se acepta la hipótesis.

Esto se corrobora con lo que manifiesta Arévalo (2012), el cual refiere que el esfuerzo que hace el sujeto por cumplir cada una de sus funciones se va a deber a que las metas trazadas por la empresa son compatibles con las personales; significando una relación directa de la dimensión identificación y valores, con el desempeño de los funcionarios.

Sobre la relación entre dimensión Identificación de valores y dimensión Comportamientos Contraproducentes de la variable rendimiento laboral, los resultados demuestran un valor de correlacional de Spearman de 0.418 y una probabilidad de 0.000, denotando alta significancia, aceptándose así la hipótesis. Para generar un mayor entendimiento debemos delimitar primero que, la relación será posible debido a que la dimensión de identificación y valores va a generar un soporte y un adecuado cumplimiento de los valores y normas organizacionales, Arévalo (2012); la cual hace referencia consecuentemente a comportamientos actitudinales esperados de cada colaborador por parte de la organización.

Referente a la posible relación entre dimensión Identificación de valores y dimensión rendimiento en el contexto, los resultados arrojaron valor de correlacional de Spearman de 0.402 y una probabilidad de 0.000 siendo altamente significativo, así mismo como conclusión se acepta la hipótesis. Tal como comprende la teoría de Arévalo (2012), aquella que refiere que la dimensión de identificación y valores tomará en consideración el grado de identidad que presenta el funcionario hacia su compañía, si ejecuta o no las metas organizacionales con compromiso y bienestar.

Respecto al quinto objetivo específico de establecer la relación entre la dimensión realización de motivación laboral y las dimensiones (rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto) de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca. En primer lugar, se evidencia que respecto a la relación con la dimensión rendimiento de la tarea, los resultados indican que se acepta como conclusión la hipótesis dado que se obtuvo un valor de correlacional de Spearman de 0.310 y una probabilidad de 0.001 siendo altamente significativo, de esta manera se acepta la hipótesis.

Para Arévalo y Allan (2012), el término realización, hace referencia al grado de realización laboral y personal, el colaborador percibe el valor y reconocimiento de la empresa con respecto a su concordancia de metas tanto personales como laborales, expectativas, y visualiza positivamente su porvenir en la entidad.

El rendimiento en la tarea es una dimensión esencial del Rendimiento laboral, por lo tanto, se enfoca en el grado en el que un colaborador manifiesta competencia al desarrollar sus diligencias, que van a ser asentidas y van a contribuir poderosamente a la organización. (Koopmans 2014). Estos resultados coinciden con lo referido por el clásico psicólogo Maslow (1943), quien con su teoría refería que la necesidad de Autorrealización o autoactualización, es la máxima necesidad en la jerarquía y está ligada a los deseos en lograr metas u objetivos propuestos, debido a ello el ser humano es competente para maximizar su potencial individual y aprovechar sus talentos personales.

Asociando la necesidad de realización en contextos laborales, se logra que el colaborador maximice su potencial, logrando que su rendimiento de tareas o actividades laborales se potencialicen y logre mejores resultados, los cuales serán en beneficio propio y de la organización.

En cuanto a la relación entre dimensión Realización y dimensión Comportamientos Contraproducentes de la variable rendimiento laboral, los resultados demuestran un valor de correlacional de Spearman de 0.244 y una probabilidad de 0.007 siendo altamente significativo, de esta manera se acepta la hipótesis. Para Martínez-Casasola (2021), existen diversos factores que conllevan a que los trabajadores manifiesten conductas contraproducentes, entre ellas robos, sabotajes, consumo de sustancias e inactividad dentro de la jornada laboral.

Sin embargo, el más determinante está asociado a la falta de motivación, donde el colaborador puede exponerse al aburrimiento o desencadenar comportamientos de desatención y desánimo frente a la realización de sus tareas, manifestándolo en evasiones constantes o conductas inadecuadas. Referente a la posible relación entre dimensión Realización y dimensión rendimiento en el contexto, los resultados arrojaron valor de correlacional de Spearman de 0.309 y una probabilidad de 0.001 siendo altamente significativo, así mismo como conclusión se acepta la hipótesis.

En conformidad con el último objetivo específico el cual es establecer la relación entre la dimensión trabajo en equipo de motivación laboral y las dimensiones (rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto) de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca. El trabajo en equipo se manifiesta a través del grado de compromiso y cohesión para laborar grupalmente. Arévalo y Allan (2012). En primer lugar, se evidencia que respecto a la relación con la dimensión rendimiento de la tarea, los resultados indican que se acepta como conclusión la hipótesis general, dado que se obtuvo un valor de correlacional de Spearman Brown de 0.363 y una probabilidad de 0.000 siendo altamente significativo.

Dentro del marco laboral se suscitan diversas interacciones entre los integrantes de una empresa, por ello, Fluegge, (2014), sostiene que un entorno ameno y enfocado al logro de metas se generan mejores resultados. Por su lado, Odle-Dusseau, Hammer, Crain & Bodner (2016), argumentan que las relaciones interpersonales y asociaciones positivas dentro del trabajo generan apoyo organizacional, satisfacción laboral y mejor rendimiento.

Respecto a la relación entre dimensión Trabajo en equipo y dimensión Comportamientos Contraproducentes de la variable rendimiento laboral, los resultados demuestran un valor de correlacional de Spearman Brown de 0.374 y una probabilidad de 0.000 denotando alta significancia, aceptándose la hipótesis. Para Omar et al. (2012), los comportamientos contraproducentes pueden ser de carácter leve o grave y se dirigen en relación a un objetivo, pueden ser CCP Organizacionales, apuntando a desfavorecer a la organización en conjunto, o pueden ser CCP Interpersonales, orientados a desfavorecer individual o grupalmente en el entorno laboral.

Ante esto se infiere que la ausencia de una adecuada motivación orientada a pequeños y grandes grupos de trabajo dentro de la organización puede generar comportamientos inusuales en los trabajadores, las cuales van a generar un impacto negativo en la organización y, por su parte, originan desasosiego en los vínculos interpersonales.

En consideración a la posible relación entre dimensión Trabajo en equipo y dimensión rendimiento en el contexto, los resultados arrojaron valor de correlacional de Spearman de 0.407 y una probabilidad de 0.000 siendo altamente significativo, así mismo como conclusión se acepta la hipótesis alterna. Demostrando una vez más que existe relación con los resultados de Titrek et al. (2014) quienes indicaron que los sujetos que manifiestan rendimiento considerable en su entorno son estimados por sus colegas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES:

1. Los resultados evidencian una correlación significativa ($p \leq 0.05$) de Spearman de 0.433 con significancia 0.000, entre las variables Motivación Laboral y Rendimiento Laboral en funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital de Cajamarca.
2. Se demostró que el 33.6% de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital de Cajamarca presentan un nivel de motivación laboral bajo.
3. El 34.4% de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital de Cajamarca manifiestan un nivel de rendimiento laboral bajo.
4. Los resultados revelan la existencia de una significativa relación de Spearman Brown de 0.425, con probabilidad 0.000 entre la dimensión cultura organizacional de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.
5. Se establece la relación significativa Spearman Brown de 0.436, con probabilidad 0.000 entre la dimensión Identificación y valores de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.
6. Existe una relación significativa Spearman Brown de 0.310, con probabilidad 0.001 entre la dimensión realización de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

7. Se generó una correlación significativa Spearman Brown de 0.363, con probabilidad 0.000 entre la dimensión trabajo en equipo de motivación laboral y las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto de rendimiento laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca.

5.2 RECOMENDACIONES:

1. Ante la realidad problemática de la empresa y evidenciando los niveles escasos de motivación y rendimiento laboral, se recomienda proporcionar al alcalde de la municipalidad los resultados obtenidos en la investigación, para que de esa manera se logre potenciar una evaluación de desempeño y priorizar aspectos de mejora continua con incentivos físicos o monetarios en función a lo que se crea conveniente.
2. Se recomienda considerar otros aspectos a evaluar como clima laboral o compañerismo, puesto que la motivación de los trabajadores no solo debe ser extrínseca sino también intrínseca.
3. Utilizar estos hallazgos de la investigación como parte de información dentro de un programa, taller o periódico mural informativo, para concientizar a los trabajadores sobre la importancia de la motivación en el rendimiento laboral.
4. Recomendar un plan de trabajo sobre estrategias de mejora motivacional a los colaboradores, para que ellos identifiquen sus motivaciones y las usen en función de un mejor rendimiento en sus funciones.
5. Recomendar la contratación de personal externo para la evaluación del desempeño trimestral o anual, con el fin de brindar un balance del desempeño laboral de los colaboradores dentro de la organización.

6. Realizar un plan de evaluación a los miembros de la institución, que abarque las dimensiones de la variable motivación laboral, (cultura organizacional, identificación y valores, realización, trabajo en equipo), puesto que se ve su influencia en cuanto al rendimiento laboral.
7. Elaborar y ejecutar programas de intervención con un enfoque cognitivo-conductual buscando la mejora y potenciamiento de los factores más demandantes de la motivación laboral como el reconocimiento de logros y mejora del clima organizacional haciendo participe a los colaboradores en la toma de decisiones.
8. Brindar capacitaciones de asesoría a colaboradores con niveles bajos de motivación y rendimiento laboral, con el propósito de generar en ellos una cultura organizacional positiva y mayor sentido de pertenencia.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y

ANEXOS

6.1. REFERENCIAS:

- Acuña, N., & Díaz, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. (Tesis de pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100608/Acu%C3%B1a_SNY-Diaz_CML-SD.pdf?sequence=1
- Adams, J., S. (1963) "*Toward an Understanding of Inequity*", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 5, pp. 422-436. [file:///C:/Users/Lenin%20Bueno/Downloads/DialnetEsRealmenteUnaHerediaHablarDeEquidadJusticiaYConfianza-3396118%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenin%20Bueno/Downloads/DialnetEsRealmenteUnaHerediaHablarDeEquidadJusticiaYConfianza-3396118%20(1).pdf)
- Afacan Findikli, M., M. (2015). *Exploring the consequences of work engagement: Relations among OCB-I, LMX and team work performance*. *Ege Academic Review*, 15 (2), 229-238. <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39938/474503>.
- Aguinis, H. (2011). *Organizational responsibility: Doing good and doing well*.
- Arango, C., Arbeláez, D. & Londoño, Y. (2017). *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP International (Out Side Plant Internacional)*. Universidad de San Buenaventura Colombia.
- Arévalo y Allan (2012). *Inventario de Motivación Laboral (IML)*. <https://es.calameo.com/read/005118061a8dc77c3ee5f>

- Argibay, J. (2006). *Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. Subjetividad y Procesos Cognitivos*, (8), 15-33. ISSN: 1666-244X.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3396/339630247002>
- Argyris (1979). *Organizational Learning: A theory of action perspective*. Reading MA, Addison Wesley. <https://www.aacademica.org/000-051/18.pdf>
- Artigas, M. (2023). *Principales causas de desmotivación laboral: ¿Cómo superarla?* Thinking for Innovation.
<https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2015). *CAF: Productividad laboral del Perú es cinco veces menos de la de EEUU*.
<https://semanaeconomica.com/que-esta-pasando/articulos/319798-caf-productividad-laboral-del-peru-es-cinco-veces-menos-de-la-de-eeuu>
- Barrera, R. y Stolarz, P. (2019). *Cómo influye la Cultura Organizacional en el comportamiento de los colaboradores*.
<https://blog.pdainternational.net/blog/2019/06/05/como-influye-lacultura-organizacional-en-el-comportamiento-de-los-colaboradores/>
- Bedodo y Giglio (2010). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. (Tesis de pregrado)*. Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Benavides, L. (2019). *La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL. (Tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43585/Benavides_VLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benavides, Ospina y Sáenz (2018). *Factores que intervienen en la motivación laboral. (Tesis de pregrado)*. Universidad cooperativa de Colombia.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/8fdab081-e8b5-435f-8d22-96abdfed3cf9/content>
- Benitez, A. (2014). *Factores que influyen en la motivación y satisfacción de los profesionistas de apoyo de una institución educativa de nivel posgrado (Tesis de pregrado)*. Universidad Pedagógica Nacional, D. F.
<http://200.23.113.51/pdf/30535.pdf>
- Bernaards, C., De Vet, H., Hildebrandt, V., Koopmans, L. (2017). *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. Users/TEMP.DESKTOPF6HUNV1.074/Downloads/08Koopmans_Chapter6.153-171.pdf
- Bourdage, J. S.; Lee, K.; Lee, J. H. & Shin, K. H. (2012). *Motives for organizational citizenship behavior: Personality correlates and coworker ratings of OCB*. *Human Performance*, 25 (3), 179-200
- Cáceres, C. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización, lograr que los trabajadores de una empresa compartan y sean parte de la estrategia de la organización, y que dirijan sus actividades a la*

consecución de sus objetivos tiene un nombre: Gestión del Talento.

<https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>

Chávez, J. (2023). *Bajo Rendimiento Laboral. Causas y consecuencias.* Ceupe.

<https://www.ceupe.com/blog/bajo-rendimiento-laboral.html>

Cardy, R. L., & Dobbins G. H. (1996). *Performance appraisal: alternative perspectives.* South-Western, Cincinnati.

Cerón, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas.* (Tesis pregrado). Universidad Militar Nueva Granada.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=B96F9258111AAC7173843A71D0CE3786?sequence=1>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* (5ª. ed.). Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2004). “*Administración en los nuevos tiempos*”. Campus. Ltda.

Cruzado, A. (2022). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022.* (Tesis de pregrado).

Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/items/f07ee5d3-9a4f-4aae-8710-a973e9ddb580>

Cruzado, E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cajamarca.

- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. ADEU deportivo SAC Chiclayo (Tesis de pregrado)*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuevas, M. (2011). *Ética y responsabilidad social de las empresas: La nueva cultura de la época de la globalización. Un enfoque dialéctico*. Porrúa.
- Delgado y Sandoval. (2020). *La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de La Esperanza- Trujillo-2020. (Tesis de pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63354/Delgado_HME-Sandoval_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, D., Hernández, E., Isla, R., Delgado, N., Díaz, Luis., y Rosales C. (2014). *Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral*. Papeles del Psicólogo, 35(2),115-121. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77831095004>
- Esan Graduate School of Business. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Esan Graduate School of Business. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

- Espinoza, N., y Estrada, J. (2019). *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud II Cajamarca, 2018. (Tesis de pregrado)*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis%20Espinoza%20y%20Estrada.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Fausto, J. (2006). *Antecedentes históricos sociales de la obesidad en México*. Investiga Salud. <https://www.redalyc.org/pdf/142/14280206.pdf>
- Figueroa, C. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera (Tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar.
- <http://biblio3.url.edu.gt/publijrCIFUENTE/TEISIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
- Flores, F. (2016). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forbes. (2019). *Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factorque-impacta-la-salud-de-los-colaboradores>
- Fluegge, E. R. (2014). *Playhard, work hard: Fun at work and job performance*. Management Research Review, 37 (8), 682-705.

- Gabini (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Argentina. Teseo.
<https://www.uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gabini y Salessi. (2016). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica (Tesis de doctorado)*. Universidad Nacional de La Plata. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gallup, Inc. (2023). *State of the Global Workplace Report* - Gallup. En *Gallup.com*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
- Gallup, Inc. (2017). *Does Work Make You Happy? Evidence from the World Happiness Report*. Gallup. En *Gallup.com*. <https://hbr.org/2017/03/does-work-make-you-happy-evidence-from-the-world-happiness-report>
- García y Forero (2014). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*.
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gonzales, M. (2022). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. (Tesis pregrado)* Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93304>

Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno (Tesis de pregrado)*. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Gutiérrez, T. y Fernández, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima (Tesis de pregrado)*. Universidad Tecnológica del Perú.

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2304/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Info Capital Humano (2020). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Productividad Laboral a paso lento*.

https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales (Tesis de doctorado)*. Universidad Complutense de Madrid.

<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/b2ecb043-f5f8-4197-9dfc-4484acd9c7d4/content>

Kochan, T., Finegold, D., & Osterman, P. (2012). Companies should take the lead in creating collaborative programs to train workers. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2012/12/companies-should-create-collab>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management*.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators*

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2016). *Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea

Martel, B. y Sánchez, A. (2013). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo (Tesis de pregrado)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPENO.pdf

Martínez-Casasola, L. (2021). *Comportamientos contraproducentes en el trabajo: qué son, y características*. *Psicología y mente*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/comportamientos-contraproducentes-trabajo>

Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation. Psychological Review*, 50, 370-396. 954.

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2016). *Informe Estadístico Mensual*.

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2016/IEM_236.pdf

Mora, Gómez y Orozco (2016). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*.

<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Motowidlo, S (2003). *Rendimiento laboral*.

Murphy, K. R. (1990). *Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 79-176). Hillsdale, Estados Unidos: Erlbaum.

Newstrom. (2011) *La dinámica de la gente y las organizaciones*. Universidad Adolfo Ibáñez. <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-adolfo-ibanez/personas-y-organizaciones/newstrom-2011-la-dinamica-de-la-gente-y-las-organizaciones/14957737>

Ñahui, C. y Dueñas, M. (2022). *Motivación laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la unidad de obras de la Municipalidad Distrital de Santiago, año 2022. (Tesis de licenciatura)*. Universidad

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6103/Celina_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Odle-Dusseau, H.N.; Hammer, L. B.; Crain, T.L. & Bodner, T. E. (2016). *The influence of family-supportive supervisor training on employee job performance and attitudes: An organizational work-family intervention*. Journal of Occupational Health Psychology, 21 (3), 296-308.

Omar, A.; Vaamonde, J.D. & Uribe Delgado, H. (2012). *Comportamientos contraproducentes en el trabajo: Diseño y validación de una escala*. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 8(2), 249-265.

Palmer, L. (2019). *Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo (Tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Universidad Pontificia Comillas.

Ramírez, F. (2012). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo.

Ramos-Villagrasa, J. (2015). *Desempeño laboral*. <http://rasgolatente.es/rendimiento-laboral/>

Redacción CepymeNews. (2018). *Sólo el 15% de los trabajadores se sienten comprometidos con sus empleos*. Recuperado de

<https://cepynews.es/solo-15-por-ciento-trabajadores-se-sienten-comprometidos-con-sus-empleos/>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. Prentice Hall.

Rodríguez, E. (2015). *Relación entre clima organizacional, desempeño y motivación docente*. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos107/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente/relacionclima-organiz>

Romano, L. (2022). *Motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021*. Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3289017>

Ross, D. (2013). *Administración de personal y del desempeño (Primera ed.)*. México: Trillas, S.A. de C.V

Ruíz, H. (2017). *Productividad laboral - Ruiz-Healy Times*. <https://ruizhealytimes.com/sin-categoria/productividad-laboral/>

Ruiz, J. (2013). *Importancia de la motivación de los empleados en el sector de consultoría jurídica (Tesis de posgrado)*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10660/RuizVergaraJennyJaqueline2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salgado, J. F., Anderson, N. y Hülshager, U. R. (2010). *Employee selection in Europe: Psychotechnics and the forgotten history of modern scientific employee selection.*
- Salgado, J. F., Moscoso, S. y Anderson, N. (2011). *Personality and counterproductive behaviors at work.*
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2018). Metodología y diseño en la Investigación Científica Lima. doi:ISBN: 978-612-00-5123-8
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral: estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (tesis de pregrado).* Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Sotelo, Almaguer y Quintero (2016). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.* Recuperado 20 de junio de 2020 de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Titrek, O.; Polatcan, M.; Gunes, D. Z. & Sezen, G. (2014). *The relationship among emotional intelligence (EQ), organizational justice (OJ), organizational citizens hiobehaviour (OCB).* International Journal of Academic Research, 6 (1), 213-220.
- Ureña (2013). *Evaluación de Desempeño, Blogs EOI.* <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>

Valdivia. L. (2022). *Organizational climate and labor performance of the teachers of the I.E.P Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021. (Tesis de pregrado)*. Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2066/Valdivia%20R%c3%a1ez%2c%20Luis%20Rom%c3%a1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villarreal. V. (2022). *Estudio de la relación de la satisfacción laboral en la productividad de la Empresa Gervimotos S.A.S Ubicada en el Municipio del Socorro. (Tesis de pregrado)*. Universidad Libre de Colombia.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23798/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Verdesoto (2021). “Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas”, Ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>

6.2 ANEXOS:

Anexo n° 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca”

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar la relación entre motivación laboral y rendimiento laboral en los funcionarios públicos de una municipalidad distrital de Cajamarca.
- El procedimiento consiste en responder dos herramientas psicométricas: el “Inventario de Motivación Laboral de Arévalo y Allan” y el “Cuestionario de Rendimiento Laboral de Koopmans”
- El tiempo de duración de mi participación es de 30 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración que solicite.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento de la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que proporcione.
- Solo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir, de manera no presencial.

Finalmente, bajo estas condiciones ACEPTO ser participante de la investigación.

Trujillo, 10 de enero, 2021

Nombre y Apellido:

DNI °:

Anexo n° 2

INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

Instrucciones: Se presentan enunciados sobre la motivación laboral en una empresa u organización. Lea cada enunciado y marque su respuesta (rellene la burbuja) según cómo se identifica con las alternativas siguientes: TA (totalmente de acuerdo), A (de acuerdo), I (indeciso/a), D (desacuerdo) y TD (totalmente en desacuerdo). Debe ser sincero y sólo marcar una respuesta en cada enunciado, en la hoja de respuestas y asegúrese que el número coincida con su respuesta. Recuerde, Lo más importante es su absoluta sinceridad.

1. El ambiente laboral en este trabajo, es seguro y confortable.
2. Cumpló las reglas y normas de la organización, sin mayores dificultades.
3. Para mí, triunfar es desarrollarme y ser feliz en mi trabajo.
4. Las dinámicas de grupo, son importantes para trabajar en equipo.
5. Defiendo la imagen de la empresa, cuando ésta es criticada.
6. Me siento identificado con las metas de mi organización.
7. Las metas propuestas por la empresa, me incentivan a trabajar más.
8. Cuando me asignan una responsabilidad, prefiero dejarlo, para que otros lo hagan.
9. En este trabajo, cuando uno se equivoca, acepta las críticas y ayuda de los demás
10. En este trabajo todos conocemos nuestros derechos.
11. Mi trabajo me impide lograr mis objetivos personales.
12. En este trabajo, uno se tiene que cuidar de los demás.
13. Las actividades en el trabajo se desarrollan sin necesidad de planificar ni organizarlas.
14. Me agrada compartir las normas y valores de la empresa.

15. Considero que mi trabajo es reconocido por mis jefes.
16. Existe una relación de confianza entre todos los miembros de la empresa.
17. Me importa mucho contribuir para cumplir las metas propuestas por mi organización.
18. Siento que las normas limitan mi desempeño.
19. Siento que mis habilidades son desarrolladas en la organización.
20. Ante alguna dificultad todos buscamos la forma de resolver o solucionar.
21. En el trabajo, cualquiera que se equivoque, puede rectificarse.
22. Los valores de la empresa dirigen y ayudan en mi buen desempeño.
23. Me siento cómodo y disfruto por el trabajo que realizo.
24. Concuerdo con la siguiente frase “la unión hace la fuerza”.
25. Conozco los objetivos y las metas de mi organización.
26. Considero que las normas son claras y coherentes para todos los trabajadores.
27. En esta empresa, es difícil que reconozcan los méritos que uno logra.
28. Cuando tenemos alguna dificultad, contamos con el apoyo de los compañeros y jefes
29. El espacio donde trabajo, es cómodo y confortable.
30. Permanecería en mi trabajo actual, aun cuando me ofrezcan mejores condiciones en otro lugar.
31. Recibo reconocimiento por mi desempeño en la organización.
32. En el trabajo se incentivan las reuniones de confraternidad.
33. Las sugerencias y opiniones de los demás se respetan.
34. Me parece una pérdida de tiempo, hablar o darle importancia a los valores de la empresa.
35. Me siento a gusto con las tareas que me asignan mis superiores.

36. Me siento a gusto con los compañeros de trabajo que tengo.
37. En el trabajo, uno tiene que cuidarse de lo que dice y hace.
38. Es importante tener valores sólidos, para trabajar en esta organización.
39. La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades.
40. Pienso que se obtienen mejores resultados trabajando solo, o por separado.

Anexo n° 3

PROTOCOLO DE RESPUESTAS DEL IML

Nombres y Apellidos: Edad: Sexo:

Cargo: Organización: Fecha:

N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD
1.	0	0	0	0	0	2.	0	0	0	0	0	3.	0	0	0	0	0	4.	0	0	0	0	0
5.	0	0	0	0	0	6.	0	0	0	0	0	7.	0	0	0	0	0	8.	0	0	0	0	0
9.	0	0	0	0	0	10.	0	0	0	0	0	11.	0	0	0	0	0	12.	0	0	0	0	0
13.	0	0	0	0	0	14.	0	0	0	0	0	15.	0	0	0	0	0	16.	0	0	0	0	0
17.	0	0	0	0	0	18.	0	0	0	0	0	19.	0	0	0	0	0	20.	0	0	0	0	0
21.	0	0	0	0	0	22.	0	0	0	0	0	23.	0	0	0	0	0	24.	0	0	0	0	0
25.	0	0	0	0	0	26.	0	0	0	0	0	27.	0	0	0	0	0	28.	0	0	0	0	0
29.	0	0	0	0	0	30.	0	0	0	0	0	31.	0	0	0	0	0	32.	0	0	0	0	0
33.	0	0	0	0	0	34.	0	0	0	0	0	35.	0	0	0	0	0	36.	0	0	0	0	0
37.	0	0	0	0	0	38.	0	0	0	0	0	39.	0	0	0	0	0	40.	0	0	0	0	0
PD						PD						PD						PD					
:						:						:						:					
Puntaje total:																							

PERFIL DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN SEGÚN ENEATIPOS

Indicadores	Niveles bajos			Niveles promedios			Niveles altos			En	Pc
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Cultura organizacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Identificación y valores	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Realización	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Trabajo en equipo	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

Anexo n° 4

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE
KOOPMANS ET AL.**

Marcar con (x) la alternativa que mejor se aproxime a la percepción sobre tu rendimiento en los últimos seis meses.

Nombre del colaborador: Área:

Sexo: Edad:

DIMENSIÓN	ÍTEM	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño en la tarea	1. Capacidad de hacer bien el trabajo dada la dedicación del tiempo y esfuerzo necesarios.					
	2. Ocurrencia de soluciones creativas frente los nuevos problemas.					
	3. Capacidad para hacer frente a tareas laborales desafiantes.					
	4. Terminado el trabajo asignado, inicio de nuevas tareas sin que se lo pidieran.					
	5. Claridad de resultados que debía lograr.					

	6. Actualización de conocimientos laborales para mejorar el trabajo.					
	7. Búsqueda de nuevos desafíos en el trabajo.					
Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes	8. Priorización de asuntos importantes en el trabajo.					
	9. Comunicación de aspectos importantes del trabajo con compañeros.					
	10. Capacidad para afrontar problemas suscitados en el trabajo.					
	11. Enfoque en aspectos positivos del trabajo, antes que en los negativos.					
	12. Reserva de información relativa a problemas del área o la empresa.					
	13. Planificación del trabajo para realizarlo en el tiempo y forma debida.					
Dimensión 3: Desempeño contextual	14. Mantenimiento de habilidades laborales actualizadas.					
	15. Participación activa en las reuniones laborales.					
	16. Planificación laboral óptima.					

Anexo n° 5

Objetivo

Tabla A1

Características de los funcionarios Públicos de una Municipalidad Distrital de Cajamarca.

	Características	n_o	%
Sexo	Femenino	48	39.3
	Masculino	74	60.7
Tiempo de trabajo	1 a 3 meses.	24	19.7
	6 a 9 meses	24	19.7
	1 año a más	74	60.7
Total		122	100.0

Tabla A2

Estadísticas descriptivas de la Motivación Laboral y Rendimiento Laboral en funcionarios Públicos de una Municipalidad Distrital de Cajamarca.

	Variab les	Muestra	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Promedio	Desviación estándar
Dimensiones	Motivación laboral	122	94	196	154	19.0
	Cultura organizacional	122	26	50	39	5.1
	Identificación y valores	122	19	50	39	5.4
	Realización	122	24	50	38	5.3
	Trabajo en equipo	122	24	46	37	5.0
Dimensiones	Rendimiento Laboral	122	16	80	62	16.2
	Rendimiento de la tarea	122	7	35	27	7.3
	Comportamientos contraproducentes	122	6	30	23	6.6
	Rendimiento en el contexto	122	3	15	11	3.2

Tabla A3

Normalidad de los datos - Prueba de Kolmogorov Smirnov de la Motivación Laboral y Rendimiento Laboral en funcionarios Públicos de una Municipalidad Distrital de Cajamarca.

Variables		Prueba de Kolmogorov smirnov	Probabilidad p	Significancia
Dimensiones	Motivación laboral	0.072	0.194	No significativo - Los datos son normales
	Cultura organizacional	0.086	0.026	Significativo - Los datos no son normales
	Identificación y valores	0.086	0.028	Significativo - Los datos no son normales
	Realización	0.108	0.001	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Trabajo en equipo.	0.102	0.003	Altamente significativo - Los datos no son normales
Dimensiones	Rendimiento Laboral	0.227	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Rendimiento de la tarea	0.217	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Comportamientos contraproducentes	0.266	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Rendimiento en el contexto	0.235	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales

Nota:

No significativo ($p < 0.05$)

Significativo ($p \leq 0.05$)

Altamente Significativo ($p \leq 0.01$)

Anexo n° 6

Para obtener el tamaño de muestra en la presente investigación se utilizó el muestreo aleatorio simple, cuya fórmula es:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * p * q}{(N - 1) * E^2 + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$: Valor tabulado de la distribución Normal Estandarizada ($Z_{\alpha/2} = Z_{0,975} = 1.96$)

α : Nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

E : Precisión o error de muestreo del $\pm 5\%$ ($d= \pm 0.05$)

p : Proporción de funcionarios con adecuado rendimiento laboral del 50%
($p=0.50$)

q : Proporción de funcionarios con inadecuado rendimiento laboral del 50%
($q=0.50$)

pq : Varianza máxima del 25.0% ($p*q=0.25$)

N : Población 177 funcionarios ($N=177$)

n : Tamaño de muestra

Reemplazando valores, obtenemos el tamaño de muestra:

$$n = \frac{177 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(177 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 122$$

por lo tanto, el tamaño de muestra será de 122 funcionarios.