

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**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 para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Celina Ñahui Huamán
Milenco Dueñas Rodríguez

Asesor:

Mtro. Alcides Alberto Flores Sáenz

Lima, 07 de diciembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Alcides Alberto Flores Sáenz, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Motivación laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la unidad de obras de la Municipalidad Distrital de Santiago, año 2022”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres Celina Ñahui Huamán y Milenco Dueñas Rodríguez, para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 07 días del mes de diciembre del año 2022.



Alcides Alberto Flores Sáenz

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 07 días del mes de diciembre del año 2022 siendo las 16:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro y como miembros Mg. Miluska María del Carmen Villar Guevara y el asesor Mg. Alcides Alberto Flores Saenz, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Motivación laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la unidad de obras de la Municipalidad Distrital de Santiago, año 2022”* de los Bachilleres:

- a. Celina Ñahui Huamán
- b. Milenco Dueñas Rodríguez

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Celina Ñahui Huamán

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	Bueno	Muy Bueno

Candidato (b): Milenco Dueñas Rodríguez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	Bueno	Muy Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Motivación laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la unidad de obras de la Municipalidad Distrital de Santiago, año 2022

Celina Ñahui Huamán¹
Universidad Peruana Unión
celinañahui@upeu.edu.pe

Milenco Dueñas Rodríguez²
Universidad Peruana Unión
milencodueñas@upeu.edu.pe

Resumen

El rendimiento en los trabajadores es un indicador importante para la empresa, pues depende de él los resultados o el cumplimiento de objetivos dentro de las organizaciones; sin embargo, el rendimiento se ve afectado por variables como la motivación laboral, y es que es muy importante que las empresas puedan tener al personal con la motivación adecuada que puedan rendir mejor en su trabajo. Es por ello que la presente tiene como objetivo determinar la relación que existe entre motivación y el rendimiento laboral. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La población y muestra estuvo constituida por 300 trabajadores de la municipalidad. El tipo de muestreo es no probabilístico a conveniencia del autor. Concluyendo la existencia de relación entre la motivación laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad, con un $p < 0.05$, $Rho = 0.650$, indicando una relación positiva moderada. Este resultado demuestra que a mayores niveles de motivación mayor rendimiento laboral. Por lo que se determina que dentro de la municipalidad deben existir programas motivacionales, para poder mantener motivados a los subordinados, de esa forma beneficiarse con un mejor rendimiento en sus labores; además, considera que los niveles de motivación y rendimiento se encuentran en niveles medios.

Palabras clave: *Motivación, rendimiento, tarea, contexto, intrínseca, extrínseca, Herzberg.*

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las empresas han ido sufriendo diferentes cambios, pues, el mercado sobre el cual se manejan ha evolucionado no solo por la tecnología sino también por los avances del comercio internacional, lo que ha llevado a que estas planteen estrategias que las ayuden a posicionarse y ser competitivas (Cadena, 2019). De las estrategias planteadas, el énfasis primordial se encuentra en tener el mejor talento humano, pues basándonos en los manejos de la empresa pueden tener el resultado esperado, y es que el talento humano es el núcleo, ya que sin ellos no habría opción de crecimiento (Olano & Sotelo, 2019). Es por esa razón que las empresas se enfocan en que el personal pueda tener el mejor rendimiento laboral, ya que las acciones y actividades que realicen deben apuntar al éxito de la empresa (Gabini & Salessi, 2016). Sin embargo, el rendimiento es influenciado por otros factores como la satisfacción y motivación, de los que predomina la motivación laboral que proporcione la empresa a su personal (Valderrama, 2018).

Para que los trabajadores de la empresa mantengan niveles de motivación altos, debe existir dentro de su ambiente laboral, adecuados comportamientos de confianza cuando desempeñe su trabajo; así mismo, la empresa debe brindarle los instrumentos requeridos para que logre desempeñarse de la mejor forma; además, un punto clave es que los trabajadores deben sentirse bien y seguros (Bohórquez et al, 2020). Este bienestar debe ser cuidado por la empresa, ya que el trabajador es quien percibe las acciones que hacen a favor de ellos, se crea un problema cuando la compañía deja de lado el talento humano con el pensamiento de que capacitarlos y cuidarlos causa excesos de gastos, lo que hace que el trabajador este descontento y poco motivado, demostrándose ello en su rendimiento laboral (Mababu, 2015).

Es por ello que la motivación laboral, es un indicador de la empresa relevante, pues determina los objetivos cumplidos (Burga & Wiese, 2018). En datos generales, según Evia (2019), la motivación laboral en América latina es baja, mientras que en Estados Unidos y China la motivación laboral es alta y se tiene un alto compromiso con la empresa.

La motivación dentro de las instituciones debiera ser considerada como el instrumento que permite el cumplimiento de los objetivos; es decir, en relación con el trabajo y el rendimiento laboral, será el adecuando siempre y cuando se cuide de la motivación (sangadah & Kartawidjaja, 2020). Serrano (2016), en su investigación, buscaba determinar aquellos factores que predecían al rendimiento laboral, aplicado a

104 trabajadores, llegando a la conclusión de la existencia de relación positiva y significativa, además menciona que sí se aplican inteligentes estrategias para motivar al personal estos mostraran sus habilidades a favor de la empresa. Por otro lado, Rios & Vigo (2018) evidenciaron en sus resultados con un r de Pearson de 0.875, determinando la existencia de relación. Cubas (2016) en su desarrollo determinó en una muestra de 16 trabajadores que las variables motivación y rendimiento guardan asociación baja y positiva con un r de Pearson de 0.384.

A su vez, Bohorquez et al. (2020) analizaron ambas variables en 157 trabajadores, evidenciando en sus resultados que un 25% de los colaboradores sentían insatisfacción respecto a las necesidades fisiológicas, 35% respecto a la necesidad de poder y un 35% a la equidad de la organización llegando a la conclusión, en términos generales, que existe un adecuado relacionamiento entre las variables. Amado et al (2019), en su artículo, tuvieron como propósito determinar los factores motivacionales. La metodología responde al enfoque cualitativo de carácter no experimental descriptivo; así mismo, se evidenció que para el personal es fundamental ser motivados no solo con el salario, sino, con otorgaciones de reconocimiento cuando se realiza o desarrolla una buena labor; así mismo, concluyó que el personal encargado de la gestión en la empresa acciona suficientes actividades motivadoras, para generar en sus trabajadores optimismo y satisfacción. Y, por último, Manjarrez et al. (2020) diagnosticaron la influencia de ML sobre el rendimiento de los empleados, la metodología usada fue de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo, con una muestra de 38 colaboradores, así mismo, los resultados mostraron que existe relación.

Es por dicha razón que el estudio de la motivación laboral y el rendimiento, además de ser probado teóricamente, también se ha demostrado en estudio de poblaciones reales, lo que se aplicó a la presente investigación.

Se buscaba desarrollar las dos variables en la Municipalidad Distrital de Santiago, y es que se observó la necesidad de realizarlo en el área de obras, puesto que se notaron dificultades en el cumplimiento de las metas, además de un rendimiento bajo en la tarea, lo que llevó a preguntarse si la motivación se relaciona con la rentabilidad dentro de la municipalidad. Por eso, se determina la realización de la tarea bajo la pregunta ¿Qué asociación existe entre la motivación laboral y el rendimiento en la unidad de obras de la municipalidad distrital de Santiago, año 2022?

Se justifica la realización pues beneficiará primero a la municipalidad distrital, pues podrá identificar los indicadores motivacionales y rendimiento, además de la situación actual dentro del área de obras, para poder tomar medidas de mejora que

permita un mejor desenvolvimiento en sus labores, ayudará a los trabajadores pues se podrá identificar la problemática en cada uno de ellos para un mejor apoyo en el trabajo y la sociedad, pues estos recibirán un mejor servicio por parte de la municipalidad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Motivación laboral

Quispe (2017) define como características especiales que tiene un individuo que lo traspone en un comportamiento; es decir, lo direcciona a acciones en un ambiente de trabajo. Funciona con un incentivo que impulsa al recurso humano a accionar en su entorno. Al respecto, Charaja & Mamani (2014) manifiestan que es un fomentador que asume la persona y actúa en base a ello, resultado de una combinación de experiencias en su centro de labor. Así mismo, si la empresa sabe motivar a su personal se visualizará en el aumento de su productividad, seguida por una satisfacción. Apoyado por Sanchez (2020), quien declara que es un conjunto de emociones de cada trabajador, donde resalta de la voluntad a la acción. Y, por último, Peña & Villón (2018) mencionan que el origen de una motivación proviene de una necesidad en el cual se genera actitud necesaria donde se plantea metas, una vez satisfaga esa necesidad.

2.1.1 Dimensiones

Factores extrínsecos

Gutiérrez (2019) afirma que son elementos relacionados al entorno o al ambiente que rodean al individuo que comprende las condiciones en el cual desarrolla la labor. Ancieta & Poma (2018) mencionan que estos aspectos sirven para evitar y cambiar la insatisfacción de los empleados, siempre que estos sean óptimos, para que se desempeñen de la mejor manera en el área de trabajo. Por otro lado, Juarez (2016) menciona que los factores extrínsecos no emergen del trabajador sino de la empresa a una vinculación empresa-colaborador.

Factores intrínsecos

Gutiérrez (2019) menciona que se refiere al puesto o tareas que desarrolla, en el cual se desempeña el colaborador. Valderrama (2018) manifiesta que son las que lleva a la satisfacción de las necesidades primarias, son los tres últimos peldaños las cuales se denominan, social, estima y autorrealización.

2.2 Rendimiento laboral

Iturralsdes (2011) define como el actuar apreciado en los colaboradores que señala el valor direccionado a una buena productividad, que pueden ser medidos

competitivamente a cada persona y su nivel de contribución. También Koopmans et al. (2016) afirman que el rendimiento es un comportamiento dirigido al logro de los objetivos y son de importancia para cumplir metas de la organización, las cuales están en manos de los empleados movidos por factores propios de la entidad. Al respecto, Pilligua & Arteaga (2019) enfatizan que el rendimiento se centra en la proporción que existe entre los recursos con el cual se emplean para conseguir algo y el resultado o respuesta que se tiene. Es así que implica la productividad y la competitividad del personal siendo ayuda para la obtención de propósitos, favoreciendo a la empresa, evaluado anteriormente en el proceso de selección y buscando mejoras continuas por medio de técnicas (Larico et al., 2021).

3. METODOLOGÍA

De tipo cuantitativo, pues, se utilizaron variables que pueden medirse a través de resultados numéricos. Alberto (2019) menciona que las investigaciones cuantitativas tienen naturaleza numérica. Por otro lado, de enfoque correlacional. Toro (2006) señala que las investigaciones correlacionales son un método de la investigación donde mide dos o más variables y busca encontrar asociación existente entre ellas. De tipo no experimental, pues, la información que se usó y las variables no fueron alteradas. (Matzumura Kasano et al., 2018). De corte transversal pues se desarrolló la investigación en un solo momento.

3.1 Población y Muestra

La población y muestra de la presente fueron los trabajadores del área de obras de la municipalidad distrital de Santiago, correspondiente a 300 trabajadores, los cuales conformaron también la cantidad de la muestra. Por ello, el tipo de muestro fue no probabilístico a conveniencia del autor. Este muestreo según Torres et al. (2019), muestra de acuerdo a la facilidad de acceso para que las personas formen parte del estudio, además de ser práctica la aplicación sin dificultad alguna.

3.2 Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se utiliza para la presente es la encuesta, por lo cual para la presente se usarán cuestionarios. Para el cuestionario de motivación laboral se tiene la escala de Herzberg, validado por Marin & Placencia (2017). Contiene 23 ítems, de escala tipo LIKERT, bajo dos dimensiones: factores extrínsecos e intrínsecos. El instrumento tiene una confiabilidad de 0,825 de alfa de Cronbach, además fue validado. El cuestionario para rendimiento laboral es el validado por Gabini & Salessi (2016) que está conformado por tres factores los cuales son rendimiento con la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, con un total de 16

ítems. Con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, variando de 1= nunca y 5 = siempre. Con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.762. Ambos cuestionarios se encuentran en escalas de confiabilidad aceptables, por lo que usaron para recolectar la información.

3.3 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Se consideró emplear la técnica de tabulación, misma que fue desarrollada bajo el programa Microsoft Excel y SPSS; además, se consideró la recopilación de información, a fin de ser presentado mediante tablas y figuras, de modo que pueda ser entendible y manejable para el investigador u otros usuarios que dispongan del mismo.

4. RESULTADOS

Tabla 1
Descriptivos

		Recuento	%	Medidas
Factores extrínsecos	Bajo	7	2.3%	M = 2.70 D.S = 0.506
	Medio	75	25.0%	
	Alto	218	72.7%	
	Total	300	100.0%	
Factores intrínsecos	Bajo	8	2.7%	M = 2.36 D.S = 0.534
	Medio	176	58.7%	
	Alto	116	38.7%	
	Total	300	100.0%	
Rendimiento en la tarea	Bajo	6	2.0%	M = 2.75 D.S = 0.478
	Medio	63	21.0%	
	Alto	231	77.0%	
	Total	300	100.0%	
Comportamientos contraproducentes	Bajo	57	19.0%	M = 1.89 D.S = 0.505
	Medio	220	73.3%	
	Alto	23	7.7%	
	Total	300	100.0%	
Rendimiento en el contexto	Bajo	11	3.7%	M = 2.77 D.S = 0.503
	Medio	48	16.0%	
	Alto	241	80.3%	
	Total	300	100.0%	
Motivación laboral	Bajo	19	6.3%	M = 2.16 D.S = 0.510
	Medio	215	71.7%	
	Alto	66	22.0%	
	Total	300	100.0%	
Rendimiento laboral	Bajo	13	4.3%	M = 2.51 D.S = 0.581
	Medio	122	40.7%	
	Alto	165	55.0%	
	Total	300	100.0%	

Se muestra el análisis de percepción de los factores de la variable motivación laboral, en el cual una gran parte de la muestra manifestó con un nivel medio (71.7%; M = 2.16; D.S = 0.510) explicado por sus dimensiones; en el caso de los factores extrínsecos, se tuvo un grado medio (72.7%; M = 2.70; D.S = 0.506); para factores intrínsecos, se manifestó un grado medio (58.7%; M = 2.36; D.S = 0.534); así mismo, se analizó la variable rendimiento laboral el cual tuvo una percepción de índice alto (55%; M = 2.51; D.S = 0.581) expuesto por sus dimensiones, correspondiente a rendimiento en la tarea. Los participantes manifestaron un nivel alto (77%; M = 2.75; D.S = 0.478). Para comportamiento contraproducentes, se tuvo un grado medio (73.3%; M = 1.89; D.S = 0.505) y, por ultimo, rendimiento en el contexto el cual se evidencia que una la mayor proporción de la muestra afirma un índice alto (80.3%; M = 2.77; D.S = 0.503).

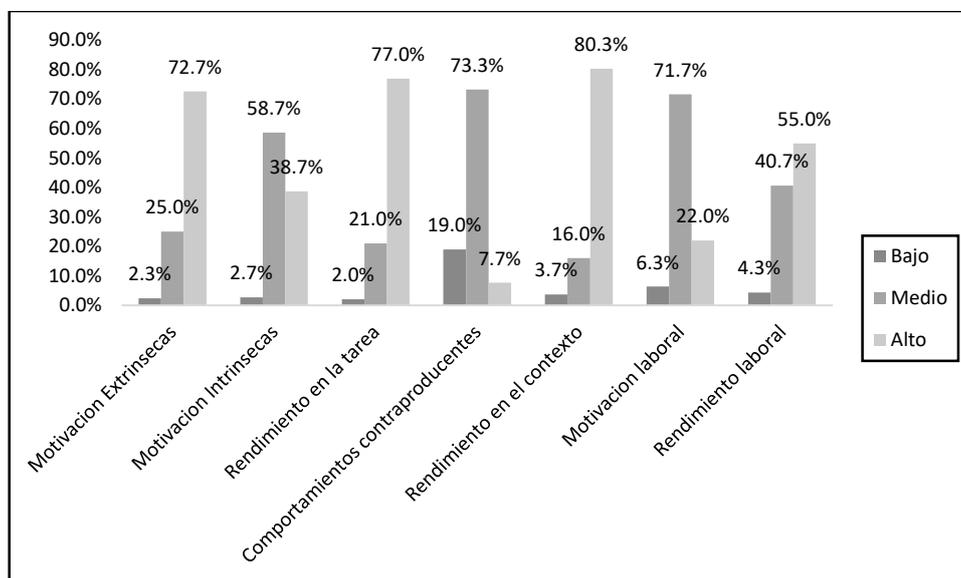


Figura 1. Percepciones

Tabla 2
Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Extrínsecas	0.448	300	0.000
Motivación Intrínsecas	0.363	300	0.000
Rendimiento en la tarea	0.470	300	0.000
Comportamientos contraproducentes	0.399	300	0.000
Rendimiento en el contexto	0.482	300	0.000
Motivación laboral	0.401	300	0.000
Rendimiento laboral	0.352	300	0.000

Se muestra el análisis de la normalidad cuyo cálculo fue efectuado con el Kolmogórov-Smirnov dado que la muestra cuenta con 300 datos; así mismo, se observa que todos los elementos tienen un p valor = 0.000, lo que demuestra la distribución no normal siendo de uso el estadígrafo Rho de Spearman para el cálculo correlacional.

Hipótesis:

- H1: Existe relación entre la motivación laboral y el rendimiento en las tareas.
- H2: Existe relación entre la motivación laboral y el comportamiento contraproducente.
- H3: Existe relación entre la motivación laboral y el rendimiento en el contexto.
- HG: Existe relación entre la motivación laboral y el rendimiento laboral.

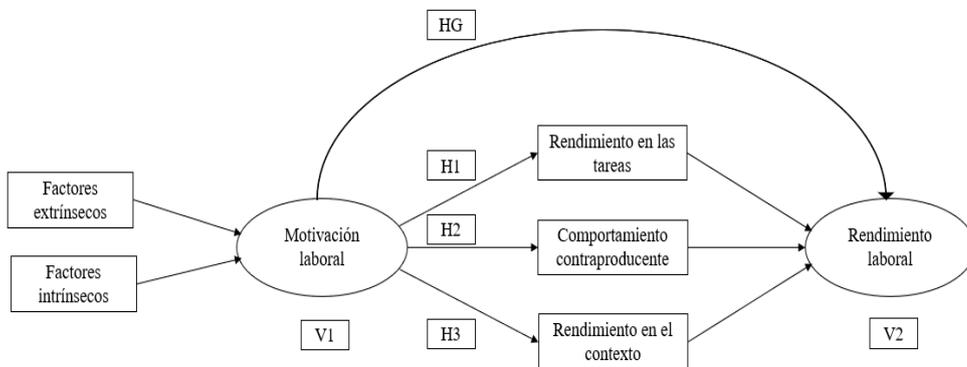


Figura 2. Vista de hipótesis

Tabla 3
Correlaciones específicas

			1	2	3	4	
Rho de Spearman	1	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000			
			Sig. (bilateral)				
			N	300			
	2	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,299**	1.000		
			Sig. (bilateral)	0.000			
			N	300	300		
	3	Comportamientos contraproducentes	Coefficiente de correlación	,155**	0.063	1.000	
			Sig. (bilateral)	0.007	0.275		
			N	300	300	300	
	4	Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	0.582	,280**	-,151**	1.000
			Sig. (bilateral)	0.008	0.000	0.009	
			N	300	300	300	300

Se evidencia el análisis correlacional de acuerdo a la regla de decisión, entre la variable motivación laboral y los factores de rendimiento laboral, el cual rendimiento en las tareas y comportamiento contraproducente guardan una correlación positiva baja ($p < 0.05$, $Rho = 0.299$; $p < 0.05$, 0.155) respectivamente; sin embargo, la dimensión rendimiento, en el contexto, guarda relación positiva moderada y significativa evidenciando un p valor = 0.008 y un $Rho = 0.582$.

Tabla 4
Correlación general

		Rendimiento laboral	
		Coeficiente de correlación	,650**
Rho de Spearman	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	300

Se muestra el análisis de correlación general entre las variables motivación laboral y rendimiento, en el que se visualiza que existe relación positiva moderada, siendo esta significativa ($p < 0.05$, $Rho = 0.650$) determinando que mientras mayor motivación de lo colaboradores en la tarea o controlando cierto comportamiento ayuda y mejora el rendimiento de los trabajadores.

5. DISCUSIONES

Se ha determinado la existencia de relación entre la motivación laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad, con un $p < 0.05$, $Rho = 0.650$, indicando una relación positiva moderada. Este resultado demuestra que a mayores niveles de motivación mayor rendimiento laboral. Serrano (2016), en su investigación, buscaba determinar aquellos factores que predecían al rendimiento laboral, aplicado a 104 trabajadores, llegando a la conclusión de la existencia de relación positiva y significativa, además de menciona que si se aplican inteligentes estrategias para motivar al personal, estos mostrarán sus habilidades a favor de la empresa. Por otro lado, Rios & Vigo (2018) evidenciaron en sus resultados con un r de Pearson de 0.875 determinando la existencia de relación. Cubas (2016), en su desarrollo determinó en una muestra de 16 trabajadores que las variables motivación y rendimiento guardan asociación baja y positiva con un r de Pearson de 0.384 .

Se evidencia el análisis correlacional de acuerdo a la regla de decisión, entre la variable motivación laboral y los factores de rendimiento laboral, el cual rendimiento en las tareas y comportamiento contraproducente guardan una correlación positiva baja ($p < 0.05$, $Rho = 0.299$; $p < 0.05$, 0.155), respectivamente.

Respecto al resultado de la correlación entre motivación y rendimiento en las tareas, se encontró correlación directa. Este resultado también fue evidenciado en el estudio de (sangadah & Kartawidjaja, 2020), quien mencionó que los niveles de motivación determinan el rendimiento de los trabajadores; además, encontró una correlación positiva con un P valor >0.05 . De igual forma, en el estudio de Amado et al. (2019), quien con un Rho de Spearman de 0.852, determinó la existencia de relación entre motivación y rendimiento en la tarea.

Por otro lado, la correlación entre motivación laboral y comportamiento contraproducente, se encontró una correlación positiva baja, no solo evidenciada en la presente si no también en estudios, como el de Manjarrez et al (2020) y Sánchez (2020), quienes con un p valor menor a 0.05, determinaron que mientras existan niveles de motivación altos y el comportamiento contraproducente será el adecuado.

Sin embargo, la dimensión rendimiento en el contexto guarda una correlación positiva moderada evidenciando un p valor = 0.008 y un Rho = 0.582. Este resultado demuestra que los trabajadores motivados, sí mantienen un rendimiento adecuado en el contexto; es decir, pueden solucionar problemas de manera inmediata, mediante sus habilidades. El mismo resultado lo tuvo Koopmans et al (2016), pues menciona que el rendimiento en el contexto corresponde a toda acción de forma intencional de parte del personal de la empresa contrario u opuesta a los lineamientos de legítimos intereses de la organización. De tener niveles bajos de motivación, el rendimiento en el contexto sería perjudicial (Gabini & Salessi, 2016).

6. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos de la investigación se concluye que:

Existe relación entre la motivación laboral y el rendimiento de los trabajadores, por lo que se determina que dentro de la municipalidad deben existir programas motivacionales, para poder mantener motivados a los subordinados, de esa forma beneficiarse con un mejor rendimiento en sus labores, además de considerar que los niveles de motivación y rendimiento se encuentran en niveles medios.

Por consiguiente, se determina que, a mayores niveles de motivación laboral, mejor rendimiento en la tarea, comprobando que existe relación entre ambas variables, pues para cada puesto de trabajo y las funciones que se ejecutan es preferible tener a un trabajador motivado.

Además, existe relación entre la motivación laboral y el comportamiento contraproducente del trabajador, siendo que, si un trabajador no está motivado pueden

dañar no solo a la empresa incluyendo a los trabajadores, sino que abarca hasta los proveedores incluso llegando a afectar al cliente externo.

Y, por último, se determina que existe relación entre la motivación laboral y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Alberto. (2019). Metodología de investigación en Perú. <http://micjvh.blogspot.com/2019/09/tipos-de-investigacion-cientifica.html>
- Amado - Rincon, L., Quitian, M., & Barrientos - Monsalve, E. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander - Coagronorte Ltda. *Fesc*, 6(12), 10.
- Ancieta, Y., & Poma, J. (2018). Factores motivacionales y su relacion con el nivel de satisfaccion en las enfermeras del servicio de emergencia, Abril 2018 , <https://hdl.handle.net/20.500.12866/3567>
- Arulmani, G. (2015). Well-being and performance at work: the role of context. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(5), 611–614. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivacion y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organizacion. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos | ISSN: 2218-3620*, 12(2218–3620), 3.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región lambayeque. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>.
- Cadena, E. K. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de pichincha. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Motivation and Job Satisfaction of Employees of the Regional Directorate of Foreign Trade and Tourism - Puno - Peru, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05–13. ISSN 2219-7168.
- Cubas, N. (2016). La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la i.e- adeu deportivo sac- chiclayo. 115. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4366>,

- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–45. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gutierrez, M. (2019). Los factores intrínsecos de Frederick Herzberg como eje de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Atlantic Fish del centro poblado Jibito del distrito Miguel Checa de la ciudad de Sullana. 45(45), 95–98. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1519>.
- Iturrualdes Torres, J. (2011). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Ocus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010. VIII Seminario de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A, 109.
- Juarez, D. (2016). Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Larico, E., Machaca, D., Condori, L., & Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Memoria, Cultura e Sociedade* 2, 7, 95–109. <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118109>
- Leidy Yanina, C. M., & Alomia Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31–36. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Lunardi, M. A., Zonatto, V. C. da S., & Nascimento, J. C. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers' performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(3), 540–562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>
- Mababu, R. (2015). La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. *Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 5(1). ISSN-e 2660-6801.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica*

- de La Universidad de Cienfuegos, 11(5)(2218–3620), 359–365. ISSN 2218-3620,
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Matzumura Kasano, J. P., Gutiérrez-Crespo, H., Pastor-García, C., Zamudio-Eslava, L. A., & Ruiz-Arias, R. A. (2018). Metodología activa y estilos de aprendizaje en el proceso de enseñanza en el curso de metodología de la investigación de una facultad de ciencias de la salud. *Anales de La Facultad de Medicina*, 79(4), 293. <https://doi.org/10.15381/anales.v79i4.15632>
- Olano, G., & Sotelo, A. (2019). “ La motivación del personal y su relación con la productividad laboral en el instituto privado de actividades técnicas , Los O livos 2019 ” *Administración de Empresas*.
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). Clima Laboral Como Factor Clave En Elrendimiento Productivo De Las Empresas.Estudio Caso. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Quispe Zapana, V. A. (2017). Factores de la motivacion y el desempeño laboral de los profesionales medicos del hospital III. <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1145>.
- Rios, I., & Vigo, Y. (2018). La motivacion y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la banda de shilcayo en el periodo 2017. *Estrategias de Promoción y Notoriedad de Marca de La Empresa Veronika Solar CateringC Company de La Ciudad de Tarapoto Año 2017*. Tesis, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, 1–57.
- Sanchez Bazan, I. J. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. *Universidad Privada Del Norte*, 74.
- sangadah, khotimatus, & Kartawidjaja, J. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *orphanet journal of rare diseases*, 21(1), 1–9, ISSN 2218-3620.
- Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral

de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/4841>.

Toro. (2006). Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación.
<https://books.google.es/books?id=4YkHGjEjy0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.

Torres, E., González, L., & Gutiérrez, V. (2019). Análisis del burnout y sus escalas de medición. Praxis Investigativa Redie, 11(20), XX.
file:///C:/Users/usuario/Documents/Ciclo 4/Metodologia/fundamentacion teorica/Dialnet-AnalisisDelBurnoutYSusEscalasDeMedicion-6951593.pdf

Urcia, S. L. (2020). Procrastinacion y rendimiento laboral en colaboradores de una organizacion publica de lambayeque. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7835>.

Valderrama, L. (2018). Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en 4 trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellín
<http://hdl.handle.net/10784/13356>.

Veliz Rodriguez, F. (2020). Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud. 1–129, <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25090>.