

NOMBRE DEL TRABAJO

1819__1725549116P03.pdf

AUTOR

mayc

RECuento DE PALABRAS

3077 Words

RECuento DE CARACTERES

16723 Characters

RECuento DE PÁGINAS

11 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

405.2KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 23, 2024 12:25 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 23, 2024 12:26 PM GMT-5

● 16% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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

Motivación laboral y su efecto en el desempeño laboral de los funcionarios en la municipalidad distrital de Chamaca – Chumbivilcas Región Cusco año 2021

Works motivation and its effect on the work performance of officials in the district municipality of Chamaca - Chumbivilcas Cusco Region, 2021

Mayck Kevin Bedoya Olivares

ORCID: 0009-0002-3760-6906

Universidad Peruana Unió, Perú

Resumen.

El presente estudio tuvo la importancia de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los funcionarios en la municipalidad distrital de Chamaca – Chumbivilcas Región Cusco año 2021. Bajo una metodología de estudio de tipo observacional y corte transversal. Tiene un enfoque cuantitativo, correlacional, la población y muestra son 107 funcionarios y el tipo de muestreo que se utilizó fue no probabilístico a conveniencia del autor. Donde se concluye que, existe dependencia o asociación entre los factores motivación laboral y desempeño laboral, donde se infiere una que existe una asociación positiva moderada y significativa entre los factores ($r = 0.477$) es decir que mientras exista motivación en el lugar de trabajo habrá un mayor desempeño en las actividades de trabajo por lo que se acepta y comprueba la hipótesis del estudio.

Palabras clave: Motivación, desempeño, interno y externo

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between work motivation and the work performance of officials in the district municipality of Chamaca - Chumbivilcas, Cusco Region, year 2021. Under a non-experimental and cross-sectional study methodology. It has a quantitative, correlational approach, the population and sample are 107 officials and the type of sampling that was used was non-probabilistic at the convenience of the author. Where it is concluded that there is a relationship between the variables work motivation and work performance,

where it is inferred¹ that there is a moderate and significant positive association between the factors ($r = 0.477$), that is, as long as there is motivation in the workplace there will be greater performance in work activities so that the study hypothesis is accepted and verified.**Key woks:** Motivation, performance, internal and external

Introducción

Hoy en día las empresas tienen muy en claro, que la parte fundamental y el núcleo que permite su crecimiento y posición, son los trabajadores, pues, gracias a ellos, las empresas pueden cuidar de sus metas propuestas y administrar de mejor forma las actividades que realizan (Bohórquez et al., 2020). Por ello se considera crucial tener a trabajadores motivados, para desempeñar de mejor forma sus actividades laborales (Parreño, 2018). La Motivación laboral está conformada por muchos factores que son capaces de provocar, mantener y direccionar la forma de actuar o conducta de los trabajadores hacia un objetivo en común (Valderrama, 2018). Además, la motivación laboral es crucial o importante en la administración de los trabajadores, pues de esa forma se conoce al trabajador y se puede aprovechar sus cualidades y fortalezas en potestad del trabajo, por ello influye en el desempeño laboral (Valderrama, 2018), pues la motivación muchas veces impulsa a la realización de las cosas, mientras que una persona poco motivada no realiza de manera correcta sus funciones (Parreño, 2018). Y depende mucho de la institución que el personal este motivado por atender a sus necesidades, y reconocer su trabajo (Hernández Bonilla et al., 2018).

Según Magrigal (2009) la motivación está conformada por una serie de fuerzas internas y externas de la persona, las cuales son fomentadas por actividades alrededor de los trabajadores. La teoría de las necesidades de McClelland (Stephen & Timothy, 2017), plantea que el logro, el poder y la afiliación son tres argumentos que permiten la explicación de la motivación (Barbara Boyt Schell et al., 2016). Esta teoría planteada por David McClelland se asemeja más a las teorías motivacionales de Herzberg y se aleja más de la teoría de las necesidades de Maslow, plantea que existes tres necesidades de supervivencia (Hernández Bonilla et al., 2018). La primera es la necesidad de lograr algo impulsado

por sobresalir en aspectos profesionales y personales. Además, la segunda es el poder y la tercera es el reconocimiento.

En esa misma línea Prokopenko (1989) afirma que el desempeño laboral se traduce en la eficiencia y calidad para obtener resultados sobresalientes con una cantidad estándar de recursos. Asimismo, este concepto representa el rendimiento de una persona al realizar sus actividades cotidianas. Chiavenato (2011) indica que el desempeño laboral es el comportamiento de la persona en una determinada actividad o función. Diversos factores pueden influenciar el desempeño laboral como por ejemplo el valor de las recompensas y la percepción de la persona sobre la medición de su esfuerzo en las actividades diarias, el esfuerzo individual está influenciado por las capacidades, talentos y habilidades de la persona, así como de su percepción sobre el reconocimiento de sus capacidades y logros (Torres, 2021). De esta forma, el desempeño laboral dependerá de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente (Bohórquez, E., 2020).

A continuación, se mencionan algunos ejemplos de los antecedentes más cercanos a esta investigación. En primer lugar, el estudio de Samamé (2019), investigó la relación entre desempeño laboral y motivación laboral. Este estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental de corte transversal que incluyó un total de 141 participantes en territorio nacional. Como principal resultado, esta investigación encontró una correlación positiva y significativa entre las dos principales variables. Siendo la motivación intrínseca la que se relacionó en mayor grado al desempeño laboral. Interessantemente esta investigación concluyó que los trabajadores del lugar de estudio son competentes en sus actividades y realizan su trabajo de forma eficiente debido a que la motivación en general en esta organización es alta. Así mismo, En el estudio de Lorenzo, (2018) encontró una correlación alta y significativa entre las variables competencia laboral y productividad, aseverando que a mayor competencias laborales entre los colaboradores, mayor productividad se tendrá.

El municipio de Chamaca se caracteriza por contratar personas procedentes de diferentes lugares del Perú, por no contar con personas cualificadas que residen en la región capaces de desempeñar

las funciones administrativas que exige la gestión pública. Esto genera diferencias en cuanto a pagos y reconocimientos entre los funcionarios y los pobladores. Otros problemas que se percibe en dicho municipio son; los escasos beneficios que se brindan a los pocos profesionales del lugar como sueldos mínimos y la falta de capacitación. Estos problemas impactan negativamente la productividad de esta institución pública, lo cual a su vez daña la organización, propiciando conductas corruptas, clima laboral hostil, poca comunicación interpersonal, miedo por perder el puesto de trabajo y aún más importante reduce la motivación laboral. Es menester aplicar las teorías de la motivación en la municipalidad distrital de Chamaca, para a través de incentivos y reconocimiento al trabajador público se mejore la productividad en los servicios públicos al ciudadano.

Ante ello, el estudio se desarrolló con la finalidad de entender la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en los funcionarios públicos de la municipalidad de Chamaca con el fin de entender el grado de motivaciones que experimentan y como esta repercute en la productividad de los funcionarios y de esa manera mejorar la gestión del talento humano. La población beneficiaria serán los funcionarios, la municipalidad de Chacama y la población residente de este distrito.

La presente investigación sirvió como material de consulta para investigaciones futuras que guarden relación con el tema- Y se ejecutaron acciones que mejorará la productividad laboral que será de mucha ayuda y aplicación en las instituciones públicas.

19 Materiales y Métodos

- **Diseño:** El diseño de la investigación es no experimental. Entonces la investigación, sobre la Motivación laboral y su efecto en la productividad de los funcionarios en la municipalidad distrital de Chamaca posee un diseño Transeccional Correlacional.
- **Población y muestra:** La población de este estudio estará constituida por los funcionarios administrativos de la municipalidad distrital de Chacama (con un número total de 103 personas) en el distrito de Chacama, en la provincia de Chumbivilcas región Cusco.

- **Entorno:** La ¹unidad de análisis serán los funcionarios de la municipalidad distrital de Chacama. Como criterios de inclusión se considerarán los siguientes: firma de consentimiento informado, antigüedad mayor a seis meses y edad superior a 18 años. Como criterios de exclusión se considerarán: personas que no hayan completado todas las preguntas de los cuestionarios, funcionarios que hayan presentado una carta de renuncia al momento de la encuesta y menores de edad. El tipo de muestreo es probabilístico en su variante no aleatoria.
- **Técnicas ¹de recolección de datos:** La técnica que se usó para la recolección de datos fue la encuesta. La primera sección está constituida por el CMT (Cuestionario de motivación para el trabajo) diseñado por Toro (1998) basado en la teoría motivacional de Herzberg y validado en (Samamé, R.; 2019). Esta sección a su vez incluye dos dimensiones (factores intrínsecos y extrínsecos) que en total suman 8 preguntas, con un Alpha de Cronbach de 0.987.

La segunda sección representa al desempeño laboral el cual se medirá en base al modelo realizado por Anaya y Suárez (2004) el cual a su vez considera 5 dimensiones para esta variable (Productividad, Logro de metas, Competencia, Iniciativa y Relaciones interpersonales) con un total de 21 preguntas y un Alpha de Cronbach de 0.767.

Las variables fueron medidas por la escala de tipo Likert que consistió en un conjunto de ítems, lo cual permite medir la actitud de la persona respecto a los ítems que responderá en la encuesta. El cuestionario a usar tuvo cinco posibles respuestas (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo o indiferente). A cada respuesta se le otorgará un valor numérico, por lo que, de esta forma se obtendrá una puntuación para cada pregunta brindada (Hernández y Mendoza, 2014).

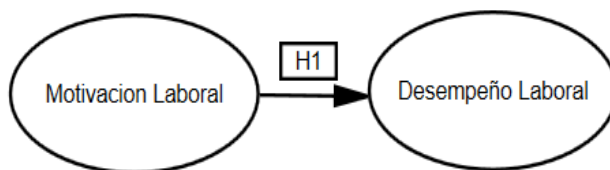


Figura 1. Marco general

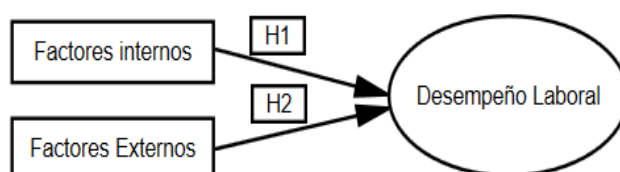


Figura 2. Marco específico

Resultados y Discusión

Resultados

Dado a la característica propia del estudio inferencial, se identificó¹³ que los datos de la muestra arrojaron una distribución normal, por lo tanto, el estadígrafo correspondiente con el que se análisis es el r de Pearson.

Tabla 1
Perfil de la muestra

		Recuento	% de N tablas
Género	Masculino	66	64.1%
	Femenino	37	35.9%
	Total	103	100.0%
Tiempo que labora en la empresa	Menos de 1 año	18	17.5%
	Más de 1 año	85	82.5%
	Total	103	100.0%

⁵ Se muestra en la tabla 1 características de los participantes, en el cual la mayoría de los encuestados han sido del género masculino con un 64.1% y el femenino con un 35.9%. respecto

al tiempo en la que laboran se identificó que una gran proporción tienen un periodo mayor un año en la institución con un 82.5% y un 17.5% los que laboran en un periodo menor a 1 año.

Análisis inferencial

Tabla 2
Correlación general

	Motivación laboral	
	R de Pearson	valor p
Desempeño laboral	0.477	0.005

En la tabla 2, el análisis de correlación entre la motivación laboral y desempeño laboral, donde se infiere una que existe una asociación directa, baja y significativa entre los factores ($r = 0.477$) es decir que mientras exista motivación en el lugar de trabajo habrá un mayor desempeño en las actividades de trabajo por lo que se acepta y comprueba la hipótesis del estudio. (ver figura 3)

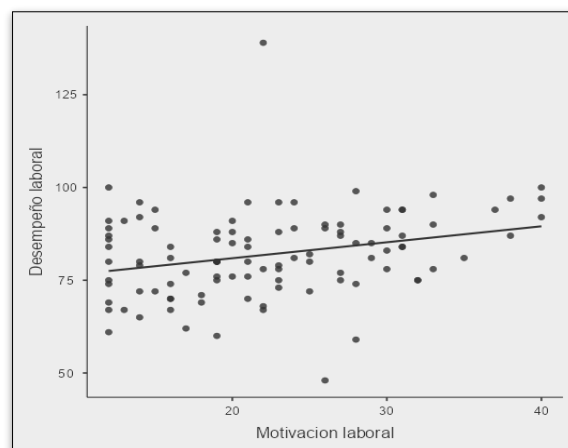


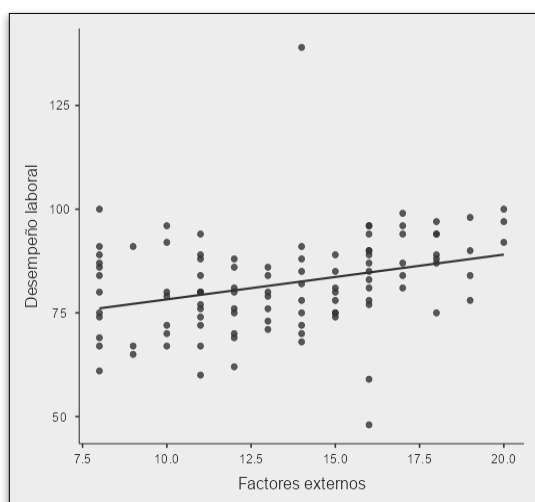
Figura 3. Análisis de correlación general

Tabla 3
Correlación específico

	Factores externos	Factores Internos	Desempeño laboral
Factores externos	1.000		
Factores Internos	0.818	1.000	

Desempeño laboral	0.514	0.428	1.000
-------------------	-------	-------	-------

5 En la tabla 3 se evidencia el análisis específico entre la variable desempeño laboral frente a las dimensiones de motivación laboral, el cual para los factores externos muestra una relación positiva moderada ($r = 0.514$) similar comportamiento tuvo el análisis frente a factores internos, donde se evidencia una relación directa y moderada ($r = 0.428$). Por lo que demuestra que mientras se estimulen factores de motivación, mayor lazo de esfuerzo se tendrá en el trabajo demostrado por el desempeño del trabajador.



3 Figura 2. Análisis de correlación específica 1

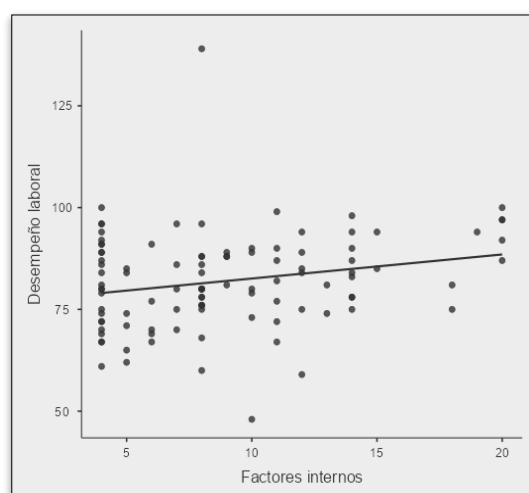


Figura 3. Análisis de correlación específica 2

Discusión

1 En base a los resultados se ha confirmado que, existe relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral, donde se infiere una que existe una asociación positiva moderada y significativa entre los factores ($r = 0.477$) es decir que mientras exista motivación en el lugar de trabajo habrá un mayor desempeño en las actividades de trabajo por lo que se acepta y comprueba la hipótesis del estudio. Según Veliz(Veliz Rodriguez, 2020), señalo que la motivacion es un indicador de impulso que alberga el ser humano para mover y poner acción en pro de sus necesidades; y de

esta manera la empresa que logre satisfacer al usuario, lograra alcanzar metas particulares, así mismo (Rios & Vigo, 2018), indican que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño, pues la motivación es el impulsador de que un trabajador pueda realizar su tarea de manera dinámica y con mucho compromiso. Además, la motivación tiene mucho que ver con el uso de las experiencias y conocimientos además del uso del tiempo que apliquen los trabajadores en sus funciones (Valderrama, 2018).

Por otro lado, se ha confirmado también ¹⁰ que existe una relación positiva moderada entre factores externos y el desempeño laboral con un r de 0.514, lo que indica que a mayores factores externos motivacionales mejor desempeño del trabajador habrá. Estudios como el de (Valderrama, 2018), indica que el personal al ser un ser sensible a actividades que suceden en su entorno tiende a relacionar los factores motivacionales con la intención de desarrollar eficazmente sus tareas, además se indica que la motivación laboral externa o factores externos contribuyen más desde lo material, como bonificaciones, salarios, retribuciones tangibles, las cuales motivan a la persona a empeñarse de mejor forma (Bisetti Tapia, 2015).

Y por último se confirmó ²³ que existe una relación positiva moderada y significativa con un r ² de 428, entre los factores internos y el desempeño laboral, indicando que, a mayores factores de motivación, mayor desempeño laboral. Siendo que los factores intrínsecos son aquellos relacionados más directamente a la satisfacción de la persona por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional y estatus (Poma Salinas, 2020). Otro de los estudios confirma que la parte interna de la persona es la que mayor prevalencia tiene sobre un buen desempeño, pues este factor despierta emociones en la persona (Rios & Vigo, 2018), por lo tanto, ambas se relacionan estadísticamente.

Conclusiones

⁶ Se llega a concluir que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad, lo que lleva a comprender que como institución tienen desafíos

que consisten en mantener motivados a sus funcionarios, para que se pueda aprovechar sus talentos para el mejor desarrollo y trabajo dentro de la municipalidad.

De manera específica se comprendió que el factor externo ¹⁴ si se relaciona con el desempeño laboral, esto se debe a que las acciones o cosas tangibles motivan al personal de cierto modo, lo que lleva a desempeñarse correctamente, este resultado comprueba la teoría de que al trabajador siempre se le debe estar motivando, ya sea con regalos, bonos o cosas que pueda percibir de manera inmediata.

El tercer resultado demostró ² que los factores internos se relacionan con el desempeño laboral de manera positiva moderada, lo que indica que los sentimientos, aspiraciones, y metas personales que tenga el trabajador también influyen en su forma de realizar su trabajo. Para la municipalidad es importante poder comprender que aspiración tiene su personal y así conocerlos de manera más personalizada.

Referencias Bibliográficas

- Barbara Boyt Schell, Gillen, G., & Scaffa, M. E. (2016). Willard & Spackman Terapia Ocupacional. *Medicapnamericana*, 33(2), 153–170. [https://doi.org/10.3168/jds.S0022-0302\(52\)93668-0](https://doi.org/10.3168/jds.S0022-0302(52)93668-0)
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. *Universidad Cesar Vallejo*, 74.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavidez, A. (2020). la motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave de una organización. *universidad y sociedad /Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(2218–3620), 1.
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Lorenzo, E. (2018). *La productividad laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. [Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parreño, V. (2018). *Fundamentos teóricos sobre gestión administrativa* (Vol. 1).

- Poma Salinas, C. K. (2020). Factores asociados al síndrome de Burnout en internos de obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2019. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- 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 Catering Company de La Ciudad de Tarapoto Año 2017. Tesis, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración*, 1–57.
- Valderrama, L. (2018). *Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en 4 trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellin*.
- 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.

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	5%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco on 2024-08-31 Submitted works	<1%
4	uncedu on 2023-12-27 Submitted works	<1%
5	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%
6	Universidad Jaime Bausate y Meza on 2017-05-19 Submitted works	<1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.escuelafolklore.edu.pe Internet	<1%

9	repositorio.untrm.edu.pe Internet	<1%
10	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
11	revistas.uss.edu.pe Internet	<1%
12	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad Peruana de Las Americas on 2021-05-04 Submitted works	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-03 Submitted works	<1%
15	issuu.com Internet	<1%
16	repositorio.lamolina.edu.pe Internet	<1%
17	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	<1%
18	repositorio.unemi.edu.ec Internet	<1%
19	repositorio.upeu.edu.pe Internet	<1%
20	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%

21	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
22	The University of Texas at Arlington on 2023-08-16 Submitted works	<1%
23	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%
24	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet	<1%