FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA S.A. DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2021

Línea de investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con mención en Administración Pública

Autor:

Romano Castillo, Luigi Giuseppe

Asesor:

Torres Suarez, Roberto

(ORCID: 0000-0002-0913-174X)

Jurado:

Reyna Davila, Silvia

Riojas Cieza, Miguel Antonio

Barrenechea Romero, Alberto

Lima - Perú

2022

Referencia:

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.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. https://hdl.handle.net/20.500.13084/6067

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Universidad Nacional Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA S.A. DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2021

Línea de Investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con mención en Administración Pública

Autor (a):

Romano Castillo, Luigi Giuseppe

Asesor (a):

Torres Suarez, Roberto

(ORCID: 0000-0002-0913-174X)

Jurado

Reyna Davila, Silvia

Riojas Cieza, Miguel Antonio

Barrenechea Romero, Alberto

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mis padres, por las constantes enseñanzas en valores y por el esfuerzo y apoyo en mi desarrollo profesional. Y a todos mis familiares y amigos que me motivan día a día a crecer como profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por la vida y las bendiciones recibidas. A la Universidad Nacional Federico Villarreal por la formación académica que me brindaron en los 5 años de estudio y a mi asesor el Mg. Roberto Torres Suarez, por impartirme sus conocimientos y experiencia profesional.

Índice

Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice iv
Lista de tablas v
Lista de figuras vi
Resumen vii
Abstract viii
I. Introducción 1
1.1 Descripción y formulación del problema 2
1.2 Antecedentes 5
1.3 Objetivos 12
1.4 Justificación 13
1.5 Hipótesis 14
II. Marco Teórico 15
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación 15
III. Método 36
3.1 Tipo de Investigación 36
3.2 Ámbito temporal y espacial 37
3.3 Variables 37
3.4 Población y muestra 39
3.5 Instrumentos 40
3.6 Procedimientos 43
3.7 Análisis de datos 43
3.8 Consideraciones éticas 44
IV. Resultados 45
V. Discusión de resultados 60
VI. Conclusiones 64
VII. Recomendaciones 65
VIII. Referencias 66
IX. Anexos 73
Anexo A: Matriz de Consistencia 73
Anexo B: Encuestas 74

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variables 38
Tabla 2. Ficha Técnica – Motivación Laboral. 41
Tabla 3. Niveles de Motivación Laboral. 41
Tabla 4. Ficha Técnica – Rendimiento Laboral. 42
Tabla 5. Niveles de Rendimiento Laboral 43
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad de motivación laboral 45
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad de rendimiento laboral 45
Tabla 8. Distribución de los participantes, según sexo 45
Tabla 9. Niveles de motivación laboral 46
Tabla 10. Niveles de motivación intrínseca 47
Tabla 11. Niveles de motivación extrínseca 48
Tabla 12. Niveles de rendimiento laboral 49
Tabla 13. Niveles de rendimiento en la tarea 50
Tabla 14. Niveles de comportamientos laborales contraproducentes 51
Tabla 15. Niveles de rendimiento en el contexto 52
Tabla 16. Tabla cruzada Variable 1: Motivación laboral * Variable 2: Rendimiento laboral 53
Tabla 17. Tabla cruzada Dimensión 1: Motivación intrínseca * Variable 2: Rendimiento laboral 54
Tabla 18. Tabla cruzada Dimensión 2: Motivación extrínseca * Variable 2: Rendimiento laboral 55
Tabla 19. Correlación de variables motivación laboral y rendimiento laboral 57
Tabla 20. Correlación de la dimensión motivación intrínseca y la variable rendimiento laboral 58
Tabla 21. Correlación de la dimensión motivación extrínseca y la variable rendimiento laboral 59

Lista de figuras

Figura 1. Jerarquía de las necesidades de Maslow 17
Figura 2. Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad 23
Figura 3. Gráfico de barras de los participantes, según sexo 46
Figura 4. Gráfico de barras de los niveles de motivación laboral 47
Figura 5. Gráfico de barras de los niveles de motivación intrínseca 48
Figura 6. Gráfico de barras de los niveles de motivación extrínseca 49
Figura 7. Gráfico de barras de los niveles de rendimiento laboral 50
Figura 8. Gráfico de barras de los niveles de rendimiento en la tarea 51
Figura 9. Gráfico de barras de los niveles de comportamientos laborales contraproducentes 52
Figura 10. Gráfico de barras de los niveles de rendimiento en el contexto 53
Figura 11. Gráfico de barras de la variable motivación laboral vs. Rendimiento laboral 54
Figura 12. Gráfico de barras de la dimensión motivación intrínseca vs. Rendimiento laboral 55
Figura 13. Gráfico de barras de la dimensión motivación extrínseca vs. Rendimiento laboral 56

Resumen

La presente Investigación titulada "Motivación y el Rendimiento Laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021", tiene como objetivo general el de determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021; cuya investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental, transversal y descriptivo. Los datos fueron recogidos durante el segundo semestre del 2021. Se determinó la utilización del software estadístico SPSS versión 26, que sirvió para el análisis de los resultados obtenidos mediante el desarrollo del cuestionario. Dicho cuestionario comprende 24 ítems, subdividida en primer lugar por la variable "Motivación", la cual está conformada por 12 ítems y la segunda variable "Rendimiento Laboral", que está conformada igualmente por 12 ítems. Además, para la visualización gráfica de los datos, se empleó diagramas, tablas de frecuencia y barras. Se obtuvo una muestra de 67 trabajadores de una población constituida por 215 trabajadores; asimismo, como resultado de las encuestas se demostró que la motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021. Se precisa que del 100% de los encuestados para los niveles de rendimiento laboral, en cuanto a los niveles de motivación laboral se advirtió que el 26.9% está en un nivel medio, mientras que el 73.1% oscila en un nivel alto; el valor de Rho de Spearman fue 0.643, el cual indica una correlación directa, estadísticamente significativa y moderada.

Palabras clave: motivación, rendimiento laboral, trabajadores.

Abstract

This research entitled "Motivation and Labor Performance of the staff of the Municipal Real Estate Company of Lima S.A. of the Metropolitan Municipality of Lima, 2021", has as its general objective to determine the relationship between motivation and work performance of the personnel of the Municipal Real Estate Company of Lima S.A. of the Metropolitan Municipality of Lima, 2021; whose research was carried out under the quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and descriptive design. The data was collected during the second semester of 2021. The use of the statistical software SPSS version 26 was determined, which served to analyze the results obtained through the development of the questionnaire. Said questionnaire comprises 24 items, subdivided firstly by the variable "Motivation", which is made up of 12 items and the second variable "Work Performance", which is also made up of 12 items. In addition, for the graphic display of the data, diagrams, frequency tables and bars were used. A sample of 67 workers was obtained from a population made up of 215 workers; Likewise, as a result of the surveys, it was shown that motivation is significantly related to the work performance of the personnel of the Municipal Real Estate Company of Lima S.A. of the Metropolitan Municipality of Lima, 2021. It is specified that of 100% of the respondents for the levels of work performance, in terms of the levels of work motivation, it was noted that 26.9% are at a medium level, while 73.1% oscillates at a high level; Spearman's Rho value was 0.643, which indicates a direct, statistically significant and moderate correlation.

Key words: motivation, job performance, workers.

I. Introducción

El desarrollo de los temas de investigación relacionados con motivación y rendimiento laboral, ha generado mayor indagación en la actualidad, debido que fortalece el desarrollo laboral de los trabajadores del sector público y privado. Es por ello, que el presente trabajo de investigación tiene como objetivo conocer la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

El Capítulo I de la presente investigación está estructurada por la descripción y formulación del problema; asimismo, se desarrolla los antecedentes nacionales e internacionales. Del mismo modo se plantea el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación e hipótesis.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, con la finalidad de conocer las bases teóricas de las variables motivación y rendimiento laboral, para alcanzar un mayor conocimiento del tema a desarrollar.

En el Capítulo III, la metodología de investigación, describe el ámbito y espacio de estudio; además, de presentar la población de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. conformada por 215 trabajadores y la muestra de 67 trabajadores; adicionalmente a ello se presenta la técnica e instrumento de recolección de datos.

En el Capítulo IV y V, se especifica la discusión de resultados, en el cual se presentan tablas y gráficos que permiten conocer los principales resultados obtenidos.

Finalmente, se establecen las conclusiones y recomendaciones del tema de estudio.

1.1 Descripción y formulación del problema

En la actualidad, observamos un aumento significativo en la importancia del recurso humano que poseen las empresas y entidades públicas, quienes buscan una organización relacionada con el aumento de la productividad, mayor rentabilidad y un mejor servicio al usuario. La organización está integrada por un conjunto de personas, donde está se fortalece con el desempeño que generan sus integrantes, demostrando la influencia de la motivación laboral sobre el rendimiento laboral, calidad de servicio, y el grado de eficiencia y eficacia que desarrollan.

Con respecto a la motivación, según la encuesta realizada por Alares a 800 personas (España), el Índice de Medición de Empleados y Empleadas (IMEA) busca dar a conocer qué aspectos son los más apreciados por los trabajadores de las empresas, que ofrecen servicios para la conciliación. El ambiente laboral y la motivación en el trabajo se posicionan como los aspectos más relevantes para el 40% de las personas encuestadas; asimismo los puntos que más valoran los trabajadores son el aspecto económico y las facilidades para la conciliación (Equipos y Talento, 2016).

De igual manera, el Centro de Liderazgo para el Desarrollo de la Universidad Católica San Pablo desarrolló una investigación, a cargo de su coordinador Enrique Pérez-Wicht, llamada "Fuerza motivacional y clima organizacional en Arequipa". Esta fue aplicada a funcionarios, administrativos y operarios durante el primer trimestre del 2016. De acuerdo a los resultados, el 87% de la Población Económicamente Activa (PEA) arequipeña está motivada, de igual forma, el 65% percibe que la empresa satisface sus necesidades motivacionales, un 72% se encuentra satisfecho y el 83% está comprometido con su empresa, por último, un 17% no se siente identificado ni con la empresa, ni con las personas que los rodean. Además, el estudio determinó que las organizaciones en Arequipa son de tipo "Burocrático"; es decir, hay una situación de

aburrimiento laboral y las condiciones de trabajo no cumplen con la motivación del personal (UCSP, 2016). Es preciso determinar que la motivación laboral, es considerado por los trabajadores como un aspecto relevante para el mejor desempeño y rendimiento laboral, de esta manera hay mejor identificación con la empresa, y se reduce la fuga de profesionales.

En relación al rendimiento laboral, la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) ha estimado que los mexicanos, trabajan una gran cantidad de horas, exactamente 2250 horas al año. Además, alrededor del 30% tiene un horario de trabajo demasiado extenso con respecto al promedio. Aparentemente, México mostraría ser un país altamente productivo, por la cantidad de horas laboradas de sus trabajadores; pero la realidad es que el rendimiento laboral es uno de los más bajos de la región, ya que la dinámica de trabajo no es la adecuada. De los países afiliados a la OCDE, algunos obtuvieron 50 puntos de 100 en esta categoría; mientras que México obtuvo apenas 20. El exceso de hora laboradas, pocos días de descanso, incremento de actividades, largas horas invertidas en tareas propias o ajenas agravan este problema. La cultura organizacional azteca, no provee de modelos que ayuden a mejor la eficiencia y calidad de sus trabajadores (ActionCOACH, 2019).

En el Perú, la empresa Aptitus elaboró una encuesta, dando como resultado que el 81% de los trabajadores considera que el clima laboral, es muy importante para su desempeño en sus funciones laborales; sin embargo, el 19% determinó que este aspecto no influye en sus funciones. Además, con respecto al ambiente laboral en la organización, el 70% indico que toman en cuenta sus opiniones, ideas, soluciones y sugerencias; y el 30% que no lo hacen. Es preciso señalar, que se realizó la presente encuesta a los empleados de los rubros de marketing y venta, servicios generales, entre otros (Agencia Peruana de Noticias Andina, 2018). El rendimiento laboral influye en la capacidad productividad de una manera notoria, y se relaciona con varios aspectos como son

el clima laboral, ambiente, motivación y desarrollo personal, que enriquecen de manera eficaz el desempeño de los trabajadores.

La Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A. es una empresa de propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de derecho privado. Ha sido constituida bajo la forma de sociedad anónima y se rige por sus estatutos sociales, la Ley General de Sociedades y demás normas que la comprendan. Creada mediante Acuerdo de Concejo Nº 106, de fecha 22 de mayo de 1986. Está ubicada en el Jr. Ucayali N° 266 - Lima. Tiene como finalidad la administración y rentabilización del patrimonio inmobiliario municipal, asimismo coadyuvar a la Gestión Municipal a través de la formulación y ejecución de los proyectos de inversión relacionados con sus competencias. EMILIMA S.A. está estructurada de la siguiente manera: Alta dirección (Junta General de Accionistas, Directorio, Gerencia General), Órgano de Control Institucional, siete Gerencias y seis Subgerencias.

En cuanto a la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., se observa que los trabajadores, al momento de desarrollar sus actividades laborales lo hacen de una manera desmotivada y con falta de interés. Es así, que entre las principales necesidades requeridas están la falta de herramientas y materiales de trabajo, programas de capacitaciones constantes, instalaciones no aptas para el desarrollo laboral, la necesidad de percibir incentivos salariales y reconocimiento de sus logros. Además, este problema es creciente, por la excesiva carga laboral que presentan algunos administrativos y cantidad de expedientes a elaborar, que va de la mano con el plazo de contestación e influencia que generaría su jefe inmediato.

Por otra parte, la falta de motivación por los diferentes factores antes señalados, produce un bajo rendimiento laboral; viéndose reflejados en las diferentes actividades que desarrollan día a día en cada uno de sus gerencias o subgerencias; ante ello es importante considerar el

rendimiento, como parte de lograr mayor eficiencia y eficacia en los niveles laborales y potenciarlo.

Por lo tanto, se ha encontrado una problemática que debe ser estudiada, para conocer a ciencia cierta, si existe realmente una relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., ya que ello originaría un bajo nivel productivo en la empresa.

- Problema General

¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?

- Problemas Específicos

a) ¿Cuál es la relación entre la motivación Intrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?

b) ¿Cuál es la relación entre la motivación Extrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?

1.2 Antecedentes

Se exploraron un conjunto de investigaciones relacionadas con la motivación laboral y el rendimiento laboral del personal en algunas instituciones. Se consideraron los siguientes antecedentes internacionales y nacionales:

Antecedentes Internacionales

Cadena (2019), en su tesis titulada “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha”, propuso como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. En el estudio, se utilizó la metodología de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional, técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La población estuvo constituida por 50 trabajadores y la muestra fue la misma. Finalmente, se obtuvieron las siguientes conclusiones: para la motivación laboral, los resultados de la aplicación del cuestionario MbM gestión por motivación, indican que el 44 % de los trabajadores se encuentran en un punto medio respecto a las necesidades de protección y seguridad, el 68% presenta una puntuación baja con respecto a las necesidades sociales y de pertenencia, el 58% presenta un punto alto con respecto a la necesidad de autoestima y el 50% se encuentra en un punto medio con respecto a la autorrealización. Asimismo, con respecto al desempeño laboral, el 48% presentó un alto rango en la competencia de la calidad de trabajo y el 42% un rango regular en la competencia de trabajo en equipo. Se concluye que sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral, ya que la calidad del trabajo muestra una correlación de Pearson positiva con las necesidades de protección y seguridad con un 0,758; además el trabajo en equipo también se relaciona con las necesidades sociales y de pertenencia con un 0,488.

García et al. (2018), en su tesis titulada “La Motivación como factor significativo para el Rendimiento Laboral de los empleados de G.S. Inversiones de la Zona Metropolitana de San Salvador”, propuso como objetivo conocer la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S. INVERSIONES S.A de C.V. con el propósito de crear un programa motivacional con un enfoque preventivo o correctivo, según las necesidades de la

empresa. En el estudio, se utilizó la metodología de investigación no experimental, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, técnica de encuesta y entrevista, como instrumento el cuestionario. La población fue de 100 trabajadores y una muestra constituida por 63 trabajadores. Finalmente, se obtuvieron las siguientes conclusiones: En relación a la comparación entre motivación laboral y rendimiento laboral, el 52% de los trabajadores muestra un nivel de motivación baja; además el 48% señala un rendimiento laboral deficiente. La desmotivación es un factor que contribuye al bajo rendimiento laboral que presentan los empleados de G.S. INVERSIONES S.A DE C.V, pues la empresa no se interesa por tener satisfechos y mantener el bienestar de los mismos, debido a ello no realizan su trabajo con la mayor disponibilidad, encontrándose en una empresa poco agradable y esto puede influir en la decisión de seguir o no laborando dentro de la organización.

Meléndez et al. (2018), en su tesis titulada "Análisis de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, ubicado en la ciudad de León, durante el segundo semestre del año 2017", propuso como objetivo analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del área Administrativa del Grupo Industrial Agrosa. En el estudio, se utilizó la metodología de investigación no experimental de campo, enfoque cualitativo y cuantitativo, corte transversal, técnica de censo, como instrumento el cuestionario. La población estuvo constituida por 10 colaboradores y la muestra fue la misma. Finalmente, se obtuvieron las siguientes conclusiones: se identificó que los niveles de motivación y rendimiento laboral de los empleados, son "satisfactorio" y "muy bueno" respectivamente; según los puntajes 4,44 y 4,38 para las dos variables. Los empleados tienen un nivel alto de motivación, demostrando la capacidad de la organización para mantener el estímulo positivo de sus empleados respecto al desarrollo de sus actividades que desempeñan para llevar a cabo sus objetivos. La motivación de los colaboradores influye directamente en su desempeño, debido que, al mantener

un nivel de motivación satisfactorio en el ambiente laboral, ha generado que los empleados tengan un muy buen nivel de desempeño.

Martínez (2016), en su tesis titulada "La motivación en el desempeño Laboral de la empresa Celsius Ecuador del Cantón Quito, Provincia de Pichincha", propuso como objetivo determinar la incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral en la Empresa Celsius Ecuador. En el estudio, se utilizó la metodología de investigación cuali-cuantitativo, exploratoria, descriptivo y correlacional, técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La población estuvo constituida por 88 trabajadores y la muestra fue la misma. Finalmente, se obtuvieron las siguientes conclusiones: según el cálculo estadístico, el resultado obtenido es 37.3, valor que se encuentra en un rango superior a lo solicitado (7.81); es decir la motivación incide en el desempeño laboral del personal. Los trabajadores precisan un nivel de motivación bajo, lo cual ha repercutido directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, afectando el desarrollo organizacional y la productividad de la misma. Asimismo, se ha identificado que los factores motivacionales que intervienen en el desempeño laboral de la empresa, generan poca satisfacción en los trabajadores, quienes a su vez no poseen la totalidad de su potencial en beneficio de la organización.

Franco y Lambis (2016), en su tesis titulada "Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Compas S.A", propuso como objetivo determinar cuáles son los factores de la motivación que inciden en el desempeño laboral de los empleados de COMPAS S.A., de acuerdo a la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg. En el estudio, se utilizó la metodología de tipo descriptivo, técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La población fue de 80 empleados y una muestra constituida por 63 empleados. Finalmente, se obtuvieron las siguientes conclusiones: el 51% de los empleados manifiesta un desempeño regular en sus labores y el 16% un desempeño malo. El 89% indica que el salario

recibido no es acorde con las funciones realizadas; además, el 67% de la muestra siente regular o mala la capacitación. Por ello, se puede decir que la motivación es directamente proporcional al desempeño laboral, es decir que, en tanto los empleados del área administrativa de Compas S.A., se encuentren motivados así será el desempeño que muestren en su trabajo; por esta razón es muy relevante que la organización cuente como política institucional programas o planes motivacionales de implementación constante para sus empleados ya que son estos los que le dan vida con su trabajo.

Antecedentes Nacionales

Ochoa (2019), en su tesis titulada "La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Año 2017", propuso como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2017. En el estudio, se utilizó la metodología de investigación no experimental de tipo básico, técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La población fue de 664 colaboradores y una muestra constituida por 244 colaboradores. Finalmente, se obtuvieron las siguientes conclusiones: existe correlación significativa (valor de r=0,416 y valor de sig=0,000) entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. En la dimensión necesidades fisiológicas (valor de r= 0,447 y valor de sig.=0,000), necesidades de seguridad (valor de r= 0,430 y valor de sig.=0,000), necesidades sociales (valor de r= 0,652 y valor de sig.=0,000) y necesidades de estima (valor de r= 0,576 y valor de sig.=0,000) tiende a influir sobre el desempeño laboral. Se determinó, que la motivación representa una variable que tiende a generar variabilidad sobre el desempeño de los colaboradores de la institución y que merecen su atención.

Pérez (2019), en su tesis titulada "Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martin, 2015", propuso como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015. Se utilizó la metodología de investigación no experimental, tipo descriptivo – correlacional, técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La población estuvo constituida por 21 trabajadores y la muestra fue la misma. Finalmente, se obtuvieron las siguientes conclusiones: el nivel de motivación del personal; es medio, ya que, el 71% se ubica en esa escala, lo que significa que los trabajadores no están del todo motivados para desempeñarse en sus funciones, debido a la carencia de recompensas, estímulos, y elogios. El nivel de desempeño laboral; es regular; el 63% de los colaboradores evidenciaron que su rendimiento en el trabajo no es muy eficiente, además, sienten que su trabajo no es valorado por sus superiores y los salarios que perciben no es acorde a la función que realizan. Se determinó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal; el 95% de confianza rechaza la hipótesis nula, lo que significa que, cuanto mayor sea la motivación de los trabajadores, mayor será su desempeño laboral.

Condor y Valencia (2019) en su tesis titulada “Motivación y Rendimiento Laboral de las Enfermeras del área madre - niño del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud. Lima. 2018”, propuso como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins. En el estudio, se utilizó la metodología con tipo cuantitativo de tipo no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La población fue de 108 enfermeras y una muestra constituida por 84 enfermeras. Resultados: El nivel de motivación según dimensión intrínseca fue, 92.85 % (78) de enfermeras

tienen una motivación laboral alta y el 63.09% (53) rendimiento laboral alto; la motivación laboral según dimensión extrínseca es alto, con un total de 89.28% (75). Finalmente, se obtuvo la siguiente conclusión: existe relación significativa de grado moderado (r = 0.506) entre las variables motivación y desempeño de las enfermeras. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de las enfermeras.

Diaz y Vega (2018), en su tesis titulada "Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018", propuso como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa 2018. En el estudio, se utilizó la metodología de tipo descriptivo – correlacional, no experimental y transversal, técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La población fue de 786 colaboradores y una muestra constituida por 258 colaboradores. Finalmente, se obtuvieron las siguientes conclusiones: el 14.3% (37) de los colaboradores que tienen un mal nivel de motivación, tienen al mismo tiempo un nivel de desempeño laboral malo, luego el 11.6% (30) de los colaboradores encuestados que tienen un buen nivel de motivación, tienen un nivel de desempeño regular y el 24.4% (63) de los colaboradores que presentan un buen nivel de motivación, tienen al mismo tiempo un nivel de desempeño laboral bueno. Por ello, se determinó que la relación entre motivación y desempeño laboral muestra una alta relación entre las dos variables.

Navarro (2017), en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016", propuso como objetivo determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016. Se realizó con la finalidad de saber qué tanto influye la motivación en el desempeño de los colaboradores de serenazgo y, así poder tomar las medidas correspondientes

para mejorar los incentivos. En el estudio, se utilizó la metodología de investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal, técnica de encuestas y como instrumento el cuestionario. La población fue de 350 serenos y una muestra constituida por 104 serenos. Finalmente, se obtuvo la siguiente conclusión: la investigación indica que existe una relación directa (r=,390) (p-valor=,000 < 0.01) y significativa entre las variables motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que si existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral.

1.3 Objetivos

- Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

- Objetivos Específicos

a) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

b) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

1.4 Justificación

- Justificación teórica

La presente investigación permite evidenciar, mediante la aplicación de los aportes teóricos de la motivación extrínseca e intrínseca y los conceptos básicos, el desarrollo de la motivación y el rendimiento laboral; con la finalidad de determinar si hay una relación positiva o negativa entre las dos variables, ya que es importante para obtener resultados positivos, respecto al mejoramiento de la productividad, eficacia y eficiencia de los trabajadores; así como brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

- Justificación práctica

El estudio de esta investigación busca lograr resultados que beneficien al personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., la cual permitirá proponer y diseñar alternativas de mejora mediante planes de capacitación y programas de fortalecimiento de la motivación, con la finalidad de lograr mejores rendimientos laborales, la cual se vería reflejado en sus actividades del día a día. Por otro lado, fortalecer las decisiones de la alta dirección, con relación a la productividad del personal; además de implementar estrategias para ser llevado a cabo en un mediano plazo.

- Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación podrá ser aplicado como instrumento para nuevos estudios e investigaciones; asimismo, permitirá ser aplicado como un referente o antecedente en las organizaciones que pretendan conocer la influencia y relación de la motivación y el rendimiento laboral, como fortalecimiento para el recurso humano.

1.5 Hipótesis

- Hipótesis General

La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

- Hipótesis Específicas

a) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

b) La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

II. Marco Teórico

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

Motivación

Definición. Según Amorós (2007), la motivación se refiere al comportamiento que se desarrolla sobre la persona, y que busca la realización de objetivos, que está limitado por la capacidad de satisfacer alguna necesidad particular; ya que, los motivos de elaborar un trabajo, influye en la productividad de los trabajadores; y además es de importancia para la alta dirección, saber direccionar la motivación en sus trabajadores, para lograr las metas planteadas por la organización.

Para Perret (2016), la motivación es la capacidad de distribuir los recursos escasos que se establece, para buscar el logro de objetivos, que dará como resultado los mayores beneficios que un individuo desea obtener.

Para Adrianzen (2016), lo define como la fuerza interna que incita a perdurar y aprender en ella. Es un deseo de realizar algún hecho, para satisfacer una necesidad o interés. La motivación ayuda a obtener una mayor concentración. Agrega aspectos emocionales e intelectuales, asimismo es beneficio para el ser humano para que, desde el punto de partida de la motivación, vea con anhelo sus logros.

Según González (2019), define la motivación como un funcionamiento ideal, subjetivo y psíquico, que orienta al comportamiento en busca de un objetivo, ya sea por un logro de aproximación, y la magnitud de la ocupación. No obstante, el funcionamiento motivacional está en relación con el funcionamiento cerebral que lo fecunda y en correlación con el organismo y actividad nerviosa.

Teorías Motivacionales. Una variedad de teorías ha surgido en las últimas décadas respecto a la motivación. Las teorías de la motivación estudiadas por algunos autores como Maslow, McGregor, Herzberg, entre otros; reflejan como finalidad satisfacer las necesidades individuales y colectivas, para alcanzar una óptima motivación en el desarrollo de las tareas y labores a corto, mediano o largo plazo. A continuación, se detallará las siguientes teorías dividas en dos etapas: las primeras teorías y las teorías contemporáneas de la motivación.

Primeras teorías de la Motivación.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. La teoría señala por Maslow (citado por Chiavenato, 2007), plantea una jerarquía de necesidades que surgen del ser humano y que parte del comportamiento. Las necesidades están organizadas en una pirámide y los ilustra en orden de importancia respecto a la conducta humana. Además, señala que en la pirámide la parte de nivel inferior son las llamadas necesidades primarias, y en el nivel superior están las necesidades secundarias, ya que están las más intelectuales.

Asimismo, se desarrollará la conceptualización de las necesidades en cada nivel jerárquico según Koontz et al. (2012), en el orden que se muestra en la figura 1, de manera ascendente:

a. Necesidades fisiológicas. Está comprendida por las necesidades primarias, las cuales son: agua, alimento, calor, aire, vivienda, sueño. Las personas necesitan de estas necesidades básicas, para poder sobrevivir.

b. Necesidades de seguridad. Esta abarca la protección y seguridad contra el peligro o amenaza, asimismo el temor a perder la vivienda, el trabajo, los alimentos.

c. Necesidades de afiliación. Está incluye el afecto, la amistad, la aceptación por otras personas. Surgen cuando están satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad.

d. Necesidades de estima. Se desarrolla bajo los factores internos (autonomía, logro y respeto por uno mismo) y externos (reconocimiento, status). Un ser humano que tiene esta necesidad, aspira a que los demás los consideren capaces.

e. Necesidad de autorrealización. Es la necesidad por los deseos propios, realización personal, lograr metas planteadas.

Figura 1

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Nota. Adaptado de *Administración – Una perspectiva global y empresarial* (p. 391), por H. Koontz, H. Weihrich y M. Cannice, 2012. 14°, Edición McGraw-Hill.

Aunque el enfoque de Maslow es extenso y genérico, representa un modelo valioso para el funcionamiento y comportamiento del ser humano, asimismo para la Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2007).

- Teoría X y Y de McGregor. En su libro "El lado humano de las Organizaciones", el autor describe dos formas de pensamiento, llamadas la teoría X y teoría Y. Luego de realizar un estudio referente al comportamiento que realizan los gerentes a sus empleados, McGregor determinó la percepción de los gerentes sobre la naturaleza humana, que se encuentra en concordancia de

supuestos y tiene a mitigar el comportamiento a sus empleados, dentro de la organización (Koontz et al., 2012).

A continuación, se explicará los supuestos de la teoría X y Y.

a. Supuestos de la teoría X: Los supuestos clásicos sobre la esencia del ser humano, se incorpora en la teoría X de la siguiente forma: en primer lugar, las personas promedio poseen un descontento por el trabajo y lo obviaran si pueden. En segundo lugar, debido a este descontento de las personas, habrá que forzar, dirigir y amenazar con sanción, para que desarrollen un empeño apropiado y de esa manera llegar a las metas organizacionales. Por último, las personas promedio prefieren tener menos responsabilidad y ambición, por ello prefiere que los dirijan.

b. Supuestos de la teoría Y. Asimismo, se plantea los supuestos de la teoría Y de la siguiente forma: en primer lugar, es natural los gastos físicos y mentales en el centro laboral. En segundo lugar, no es necesario imponer castigos para generar que logren llegar a las metas de la organización. Las personas logran llegar a las metas cuando se encuentran comprometidos. En tercer lugar, la calidad de su compromiso con las metas está relacionado al volumen de las recompensas, afiliadas a sus logros. En cuarto lugar, los individuos aprenden en condiciones apropiadas. En quinto lugar, en una organización moderna, el individuo tiene a utilizar de manera fragmentada sus potenciales intelectuales.

Es evidente que estos supuestos, son fundamentalmente distintas: la teoría X es rígida, fija, pesimista; dirigida al empleado y obligado por su empleador. Mientras que la teoría Y es activa, optimista y tolerante; busca la integración de las necesidades particulares con lo requerido por la organización. Por lo tanto, es casi evidente que cada serie de supuestos perjudicará la forma en que los administradores desarrollan sus actividades y tareas gerenciales (Koontz et al., 2012).

- Teoría de dos factores de Herzberg. El autor Frederick Herzberg es su investigación propone una teoría con dos factores de la motivación, denominadas extrínsecos o intrínsecos; motivacionales o higiénicos y satisfactorias o insatisfactorias. De una indagación realizada sobre la conducta de los individuos, el psicólogo partió de la pregunta ¿Qué desea las personas de su trabajo?; bajo esta premisa determinó varios factores que aquejan los sentimientos del personal sobre sus empleos (Amorós, 2007).

Herzberg (citado por Amorós, 2007) presenta dos factores:

a. Factores Intrínsecos o Motivadores. Se relaciona con el reconocimiento, labor en sí mismo, logró, ascensos y responsabilidad. Se vinculan con los sentimientos positivos en relación a su trabajo, y a su vez con el hábito del reconocimiento y logros personales. Los factores motivacionales son intrínsecos, es decir, asociado a la satisfacción en la empresa y que pertenecen al mundo interno del individuo. Herzberg plantea que, para producir más motivación en el desempeño del cargo, es determinante el enriquecimiento de las labores.

b. Factores Extrínsecos o Higiénicos. Incluye situaciones que rodea al ser humano, como el salario, las prestaciones o condiciones de trabajo, la política de la organización, beneficios sociales, supervisión obtenida, el clima organizacional, los reglamentos internos y las relaciones interpersonales. Se relacionan con el ambiente en el que se desarrollan y el ambiente negativo por su trabajo. Los factores de higiene son extrínsecos (externos al trabajo), ya que ejecutan mejor su desempeño si ven recompensas que considera la organización. Pretenden evitar insatisfacción o amenaza en el ambiente de trabajo, cuando son adecuados en el trabajo.

Herzbeng concluyó que los factores causantes de la satisfacción profesional son distintos a los factores causantes de la insatisfacción profesional. Además, precisa que para que haya un

crecimiento motivacional en el trabajo, propone el desarrollo de las tareas; es decir, extremar las metas, responsabilidades y reto en las labores del cargo (Chiavenato, 2007).

Teorías contemporáneas sobre la Motivación.

- Teoría de las necesidades de McClelland. Mediante la investigación de David C. McClelland (1961), diseñó un esquema de clasificación donde indicaba los tres impulsos más preponderantes. En su estudio reflejó los impulsos motivadores de los individuos, la cual indico los elementos de la cultura en la que se criaron: la escuela, la familia, iglesia. Se considera que uno de los patrones de motivación está enraizado a los colaboradores, ya que crecieron con antecedentes semejantes.

El autor (citado por Newstrom, 2011) se enfocó en tres factores y estas son: afiliación, el poder y el logro.

a. Logro. Es un impulso que tiene un individuo, con la finalidad de lograr sus metas y llegar a su éxito profesional. El logro es importante para toda persona, porque además reciben recompensas que los empodera. Hay abundantes características que definen a los colaboradores orientada a este factor: ellos trabajan de una manera más eficiente por recibir elogios personales y cuando hay una realimentación sobre su productividad. Cuando poseen un alto impulso de logro, son responsables por sus resultados, buscan una realimentación constante y son capaces de compartir esfuerzos para lograr un objetivo. Además, los administradores buscan que sus trabajadores lleguen a situarse bajo un logro.

b. Poder. Es un impulso que tiene un individuo, para asumir el dominio e influir en las personas. Aquellos individuos, buscan suscitar un efecto en la organización, sin importarles la contingencia que los podría llevar. Pero, este poder pueden usarlo de manera positiva o negativa. Asimismo, hay una comparación entre el poder institucional y el poder personal. La primera, es la

necesidad de predominar en la conducta de otra persona, por los intereses de la organización, asimismo son considerados líderes por su función exitosa. Además, el poder personal pierde el respeto y credibilidad de los compañeros y trabajadores, si el impulso de un colaborador lo dirigen a buscar el poder personal.

c. Afiliación. Es la necesidad de alcanzar relaciones interpersonales; es decir los individuos experimentan y buscan el trabajo en equipo. Las personas que se inclinan por este factor, trabajan con una mejor actitud, cuando enaltecen su contribución y talento. Además, por considerar amistades encantadoras que ayuda a desarrollarse dentro de las instalaciones de su trabajo.

Entonces, es relevante que los administradores conozcan la diferencia entre los tres factores de motivación, es importante para que entiendan las actitudes laborales de sus empleados. Y así tengan un trato diferente según las motivaciones de cada uno (Newstrom, 2011).

- La teoría ERG de Alderfer. El autor Clay Alderfer concuerda con la jerarquía de necesidades de Maslow, sin embargo, él sostiene que son solo 3 categorías fundamentales en un individuo. En primer lugar, están las necesidades básicas, que son consideradas similares a las necesidades básica de Maslow, como son: el alimento, aire, agua, vivienda y las condiciones de trabajo óptimas. En segundo lugar, están las necesidades de relación, referidas a la satisfacción que se produce, al relacionarte con las demás personas, ya sea amigos, compañeros de trabajo, con el jefe, familia y empleados. Por último, se encuentra las necesidades de crecimiento, las cuales están relacionadas con el crecimiento profesional, autodesarrollo, contribuciones a la creatividad y productividad (Amorós, 2007).

Esta teoría afirma que además del incremento de satisfacción, interviene uno de frustración-regresión, la cual determina que, si una persona se frustra por no lograr satisfacer sus

necesidades de crecimiento, entonces surgirá primero satisfacer las necesidades inferiores en vez de procurar satisfacer las necesidades de crecimiento (Amorós, 2007).

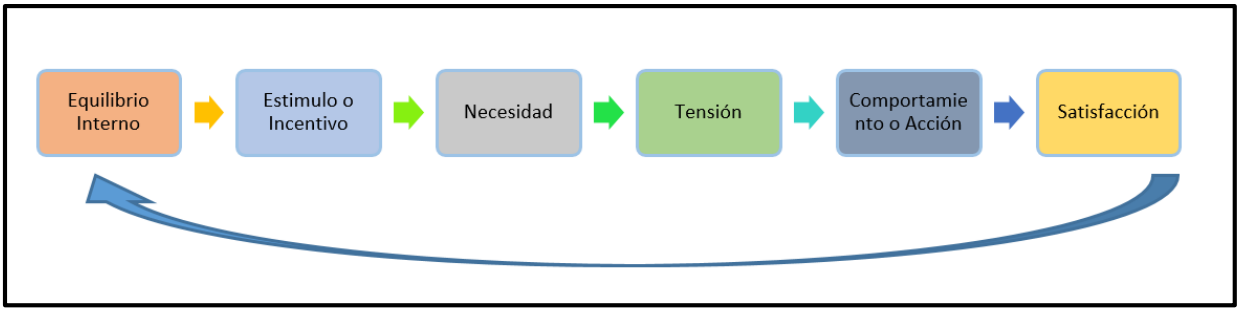
- Teoría del establecimiento de las metas. En los setenta, el autor Edwin Locke afirmó que los individuos al desempeñar su trabajo orientado hacia una meta, establecía un factor muy importante de motivación y estímulo interno. Otro punto es que cuando se proponen metas difíciles, se logra mayor desempeño. Además, al priorizar la retroalimentación el desempeño es mayor. Es conocido que cuando a uno se le propone metas fáciles, es aceptado por las personas, pero al proponerle metas difíciles y es aceptado, lo realizara con mayor esfuerzo hasta terminarlo satisfactoriamente. En el momento que participan en la creación de sus propias metas, se obtiene mayor rendimiento por querer culminarlo. El beneficio de ello sería que aceptaría la meta como un objetivo, asimismo es posible que admita una meta más difícil, ya que está comprometido con su realización. En lo que concierne a la retroalimentación, todas son eficientes, pero el elemento autogenerado sería de una gran ayuda, debido que el individuo monitorea su progreso. Sin embargo, es importante la retroalimentación que realiza una persona externa, ya que vería las cosas con más objetividad (Amorós, 2007).

Ciclo de la Motivación. El ciclo de la motivación puede manifestarse en el comportamiento humano. En el cual las necesidades supeditan al comportamiento de la persona. Las motivaciones son dinámicas y provocan un determinado comportamiento. En el momento que hay una necesidad, causa una tensión y cambios en el organismo, incomodidad, insatisfacción y surge un cambio de comportamiento, en el cual rompe el desequilibrio. Cuando hay satisfacción de la necesidad, la persona regresa a un estado de equilibrio y a la adaptación del ambiente que le rodea (Chiavenato, 2011).

Según Chiavenato (2011) el ciclo de la motivación, puede ser planteada de la siguiente manera como se muestra en la figura 2:

Figura 2

Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad



Nota. Adaptado de *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (p. 42), por I. Chiavenato, 2011. 9°, Edición McGraw-Hill.

Asimismo, Miranda (2016) define las etapas del ciclo de la motivación de la siguiente manera: En primer lugar, está la homeostasis (Equilibrio Interno); se desarrolla cuando el organismo humano en cierto momento, perdura en estado de equilibrio. En segundo lugar, está el estímulo; se genera por la presencia de un incentivo, que seguidamente se origina por una necesidad. En tercer lugar, está la necesidad; y se produce por una necesidad insatisfecha, que además produce un estado de tensión. En cuarto lugar, está el estado de tensión; se origina cuando la tensión realiza un impulso, que da lugar a un comportamiento. En quinto lugar, está el comportamiento; se inicia al momento de activarse la acción, y conduce a satisfacer dicha necesidad. Logra llegar al objetivo de manera satisfactoriamente. Por último, se encuentra la satisfacción; se desarrolla al momento que el organismo entra a un estado de equilibrio y se satisface la necesidad, hasta que aparezca otro estímulo. Al obtener una satisfacción, se produce una liberación de tensión y el organismo regresa a un equilibrio homeostático anterior.

En este ciclo de motivación la persona manifiesta un equilibrio interno, que se altera al percibir un incentivo o estímulo que es producida por una necesidad. En ocasiones la tensión

provoca descontento, indiferencia, apatía; ya que no es controlado; y es considerado como una frustración. En estos casos la tensión no se descarga en el organismo y provoca síntomas fisiológicos, psicológicos o sociales (Chiavenato, 2001).

Factores que intervienen en la Motivación Laboral. Hay diversos factores que participan en el desarrollo de la motivación laboral y que contribuyen en la satisfacción de los objetivos propuestos, sean particulares o colectivos. Se destacan los siguientes factores: la presencia de un vínculo laboral, la cual representa la motivación, desempeño y satisfacción; influencia de las perspectivas y compensaciones en referencia a la satisfacción laboral; un clima laboral auténtico donde el trabajador encuentre un confort; y resultados de la satisfacción laboral.

Una vez establecido los factores y se encuentre la presencia de la motivación, se podrá inducir al trabajador en su comportamiento, para obtener las metas trazadas. Cuando el trabajador haya cumplido con la meta trazada, podrá sentir un logro más en sus proyectos planteados, y examinará otra necesidad para satisfacerla. El trabajador siempre busca conseguir lo que se proyecta y las compensaciones es el resultado de lo que se obtiene (Peña y Villón, 2017).

Dimensiones de la motivación.

Motivación Intrínseca. Cox (2009) precisa que la motivación surge del interior. Este tipo de motivación se evidencia en las personas que participan en actividades que les interesan y lo realizan voluntariamente, con un control pleno. Se cree que es multidimensional por naturaleza.

Por otro lado, González (2008) lo define como aquellos estímulos que resulta de una necesidad existente y que proviene de aspectos internos. Además, se siente satisfecho cuando logra su objetivo propuesto; por ejemplo, sentirse útil, cuando sus labores son satisfactorias por sí mismo, por su naturaleza interesante, entre otras.

Según Deci y Ryan (citado por Reeve, 2010) definen la motivación intrínseca como la inclinación de ejercitar sus propias capacidades e intereses propios, y dominar desafíos óptimos. Aparecen las necesidades psicológicas y esfuerzos propios de crecimiento. Aquellas personas con motivación intrínseca, actúan por interés personal; y surge de forma espontánea.

A continuación, detallaremos los indicadores de la motivación Intrínseca a estudiar:

a. Reconocimiento. Según Robbins y Judge (citado por Arias y Barroso, 2017) es un motivador importante. Se basa en el interés del empleador a su empleado, expresando aprecio y aprobación por el trabajo bien realizado y desempeñado.

b. Desarrollo Personal. Para Gonzales (citado por Vivanco, 2014), es la permanente capacitación, promoción y recomendaciones que se da en el trabajo. Son factores importantes para la satisfacción laboral.

c. Logros. Es conseguir aquello que has aspirado a obtener, de manera perseverante y con esfuerzo tanto físico como psíquicos, pero que se logra alcanzar y volverse realidad (Ucha, 2010).

Motivación Extrínseca. Ajello (citado por Naranjo, 2009) lo define como la situación donde el individuo participa en actividades con fines instrumentales o motivos externos a la misma actividad, y podría conseguir una recompensa.

Según Perdomo y Rojas (2018) la motivación extrínseca son aquellas conductas o acciones provocadas por incentivos externos, es decir, derivadas del medio ambiente; aparece el deseo de buscar resultados agradables y evitar efectos desagradables.

Para Llanga et al. (2019) es aquella que deriva de lo externo y se desempeña como un impulso para desarrollar una función. El resultado de la motivación son las recompensas en estos casos.

A continuación, detallaremos los indicadores de la motivación Extrínseca a estudiar:

a. Seguridad Laboral. Está comprendida en una persona, que se siente bien; es decir, que no siente amenaza contra él, ni perjudica la satisfacción de sus necesidades psicológicas ni biológicas. La inseguridad afecta a la conducta humana (González, 1998). Asimismo, son las decisiones que toma la organización para evitar accidentes de trabajo y circunstancias similares; de esta manera proveen el cuidado de los empleados.

b. Relaciones Interpersonales. Se refiere a los contactos que uno mantiene con las demás personas, estas pueden ser profundas o superficiales. La interacción que tienen los seres humanos es importante, porque nos ayuda a tener una comunicación factible y cercana con los demás, y nos ayuda a respetar las decisiones, opiniones y también dar nuestros puntos de vista (Fagundo, 2018).

c. Supervisión. Es una función importante en lo laboral, debido que permite la interacción entre el empleador y el empleado; la efectividad del que supervisa determine la capacidad de comunicación con el empleado (Valencia, 2019).

Rendimiento Laboral

Definición. Según Salazar Larraín (2009) define al rendimiento laboral como la eficiencia de los trabajadores, la cual su dimensión es medida en masa de producción y es satisfactoria; por empleados, jornada de trabajo/hombre.

Según Palmar et al. (2014) es "el desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización" (p. 166).

Modelos del Rendimiento Laboral. Durante estos años se han propuestos numerosos modelos explicativos del rendimiento laboral. Los modelos han tenido diferentes métodos de utilización en los trabajos. A continuación, señalaremos determinados modelos del rendimiento laboral según algunos autores:

Según Murphy (1990), el dominio del rendimiento laboral puede ser modelado empleando estas dimensiones: La primera es las conductas orientadas a la tarea; relacionadas a la esencia del trabajo. La segunda es las conductas orientadas interpersonalmente; se generará por la colaboración y comunicación entre compañeros de trabajo. La tercera es las conductas relacionadas con la pérdida de tiempo; son aquellas conductas que no ayudan a concentrarse en el trabajo, y por último las conductas destructivas y azarosas; se producen por daños y pérdidas de productividad. Asimismo, Campbell et al. (1990) propusieron un modelo de ocho dimensiones: la primera es la habilidad específica de la tarea; relacionadas al nivel de desempeño de un trabajador, sobre las tareas esenciales que debe realizar en el trabajo. La segunda es las habilidades no específicas de la tarea; asociadas a las tareas que no son particulares en el trabajador, pero puede realizarlo un individuo de la organización. La tercera es la comunicación oral y escrita; se vincula a la comunicación que realiza un trabajador, en asuntos que le competen. La cuarta es la demostración de esfuerzo; se genera por la constancia y firmeza del trabajador en concluir con su tarea. La quinta es el mantenimiento de la disciplina personal; se relaciona con evitar actitudes negativas en el centro laboral. La sexta es la facilitación del rendimiento en equipo; referida al trabajo óptimo con otros individuos. La séptima es la supervisión o también el control de los bienes de la organización. Por último, está el gerenciamiento y administración; es decir, encargados de decidir las políticas de la empresa (Gabini, 2018).

Además, hay modelos del rendimiento laboral desarrolladas para actividades o tareas específicas. Por otro lado, se realizaron algunas investigaciones relacionadas a los modelos de efectividad militar. Específicamente, Campbell et al., (1990) reconocieron cinco dimensiones, entre las que están: la disciplina personal, la habilidad relacionada al núcleo técnico, las habilidades generales de soldado, el esfuerzo y liderazgo y la aptitud física y porte militar (Gabini, 2018).

Viswesvaran et al. (1996) propusieron un modelo jerárquico de 10 dimensiones, gracias a la agrupación de 486 dimensiones. En primer lugar, está la evaluación global del trabajo; es el conjunto de todas las que a continuación se indican. En segundo lugar, está la productividad; se genera por la cantidad de la producción. En tercer lugar, está el esfuerzo; relacionada a la potencia del trabajo. En cuarto lugar, está el conocimiento; se produce por la habilidad del trabajador. En quinto lugar, está la competencia interpersonal; es la manera de relacionarse con las personas que te rodean. En sexto lugar, está la competencia administrativa; producida por la aptitud de coordinar con los demás, para el desarrollo de una tarea. En séptimo lugar, calidad de sus productos; es la satisfacción del cliente por la realización de un buen producto o servicio. En octavo lugar, está la comunicación; vinculada con la emisión de información. En noveno lugar, está el liderazgo; es incentivar el desempeño laboral en un grupo. En décimo lugar, está la aceptación de reglas; se origina cuando la organización está comprometida con buen comportamiento y los valores (Gorriti, 2007).

Factores que intervienen en el Rendimiento Laboral. En el estudio de los factores del rendimiento laboral, se estableció que la productividad es fruto de la participación de numerosos factores, como individuales (el empleado), subjetivos (motivación), situacionales (la empresa), objetivos (haberes), como irracionales y racionales (Granda, 2006).

Por otro lado, Granda (2006) considera entre los principales factores individuales; a los factores físicos del trabajador (destreza, esfuerzo, vitalidad, coordinación motora y limitaciones físicas), factores de entrenamiento (formación, adiestramiento, aprendizaje, experiencia laboral) y los factores psicológicos (nivel intelectual, habilidades, motivación, satisfacción laboral, agudeza sensorial). Asimismo, los principales factores situacionales considerados son los factores relacionados con la naturaleza de la tarea (agotamiento, descanso, ensayo, iluminación, desinterés, ruido, mayor o menor complejidad) y los factores relacionados con la empresa (remuneración, salarios, estímulo, supervisión).

Evaluación del Rendimiento Laboral, según Dolan et al. (2007), "la evaluación del rendimiento se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si puede mejorar su rendimiento futuro" (p. 229).

La evaluación del rendimiento laboral es también conocida, como evaluación del desempeño laboral. Asimismo, hacen mención a la productividad y eficiencia del trabajador al momento de realizar sus actividades y tareas, medidos por su destreza, capacidades y fabricación. Además, es una labor crítica en concordancia a la administración de personal. Su finalidad es facilitar un cuadro preciso del rendimiento de los empleados en el pasado; y además proponer expectativa sobre el rendimiento en el futuro. Hay muchas maneras de determinar el rendimiento laboral del trabajador. Respecto a la secuencia de trabajo, la evaluación se realizaría en las siguientes fases: en primer lugar, es durante el entrenamiento previo; es cuando el trabajador está aprendiendo una actividad. En segundo lugar, es por simulación; se establece en el trabajo un entorno artificial y luego mediante una experimentación, se desarrolla situaciones críticas, para

observar el desempeño del trabajador. Por último, es durante el trabajo real. Por otro lado, con respecto a la evaluación del trabajador se considera los siguientes aspectos: en primer lugar, la producción del trabajador; se genera por la cantidad de servicios o productos elaborados, son un indicador para medir la productividad. Se aplica para trabajos físicos o de rutina. En segundo lugar, el comportamiento laboral del trabajador; es importante conocer el desempeño del trabajador, solicitando información sobre su conducta; en otras palabras, quejas, tardanzas, faltas, accidentes, entre otros. Por último, opiniones y juicios sobre el trabajador; se considera al obtener opiniones o juicios sobre el desempeño y actitud del trabajador, por parte de sus superiores o sus compañeros de trabajo (Granda, 2006).

Además, según Granda (2006) existen algunas técnicas en relación a los métodos de evaluación del rendimiento laboral, estas se pueden conformar en 5 categorías básicas. La primera es el método escalar (el trabajador debe ser situado, en un trazo continuo entre un nivel bajo del desempeño hasta un nivel alto del desempeño), el segundo es el método de comparación (hay una comparación que realiza el evaluador al individuo, entre los demás que pertenecen a su mismo grupo), el tercero es el método de listas de verificación (en base a un listado de factores, el evaluador considerará si los cumple o no), el cuarto en el método de incidentes críticos (se muestran situaciones críticas, para poder evaluar el comportamiento del trabajador) y por último el método de evaluación por objetivos (es evaluado el desempeño del trabajador, en base al cumplimiento de objetivos).

Tópicos de evaluación del rendimiento. Para Jones y George (2013) la evaluación del rendimiento se centra en la evaluación de los rasgos, el comportamiento y los resultados.

Evaluaciones de los rasgos. Al momento de realizar las evaluaciones de los rasgos, el superior es el encargado de calificar el rendimiento de sus trabajadores, como serían sus aptitudes,

habilidades o caracteres. Por ejemplo, un ingeniero electrónico puede ser evaluado por su capacidad técnica en el manejo de computadoras y por su conocimiento en nuevas tecnologías. Por otro lado, este tipo de evaluaciones presenta 3 desventajas que obliga a los superiores a cambiar de método de evaluación. La primera desventaja, considera que los trabajadores tienen características individuales que los describen, pero esto no refleja el buen desempeño en el trabajo, porque muchas veces no usan estas características para optimizar sus actividades o tareas. La segunda desventaja está relacionada con la primera. Esta considera que los rasgos no presentan siempre un vínculo directo con el desempeño, por ello los tribunales laborales y los trabajadores, pueden considerar que estas evaluaciones son discriminatorias e injustas. La tercera desventaja y última, es que comúnmente no se presenta una retroalimentación para el mejor desempeño de los trabajadores. Por ello, estas desventajas que son consideradas por el autor, permiten afirmar que sólo debe usarse las evaluaciones de los rasgos cuando se observe que los rasgos evaluados, son certeros e importantes para el desempeño del cargo.

Evaluaciones del comportamiento. Los superiores califican las tareas y actividades que desempeñan los trabajadores, en base a las conductas que manifiestan en la organización. Esta evaluación determina que hacen los trabajadores. Por ejemplo, en una evaluación de comportamiento el superior calificaría a una trabajadora social, por la manera de expresarse cuando se comunica con los demás, si controlan su enojo cuando sucede una situación, si atienden y asesoran a un grupo en una situación de enfrentamiento o problema específico. Este tipo de evaluación tiene su ventaja de brindar a los trabajadores un reporte de lo que realizan bien o mal, y la manera de mejorar su desempeño. Por ello, es más fácil que los trabajadores cambien sus conductas, que sus rasgos; ya que es posible que la retroalimentación del desempeño derivada de las evaluaciones del comportamiento, se convierta en acrecentar el desempeño.

Evaluaciones de los resultados. En algunos puestos laborales, el cómo lo desempeñan no es tan importante como qué resultados alcanzan. Con esta evaluación, los superiores califican a los trabajadores en base a los resultados obtenidos en el centro laboral.

Dimensiones del Rendimiento Laboral. Es importante considerar, que los modelos genéricos del rendimiento laboral emplea extensas dimensiones, con la finalidad de delimitar los modelos expuesto para trabajos específicos, que se fundamentan en dimensiones limitadas para explicar los elementos del rendimiento laboral; la cual es posible observar una gran cantidad de semejanzas entre las planteadas. Considerando todo ello, a principios de siglo XXI d.C. se realizó algunas consideraciones como las que plantea Koopmans et al. (2011). Ellos consideran que el rendimiento laboral está compuesto por tres grandes dimensiones, en las que están: el rendimiento en la tarea, el rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes (Gabini, 2018).

Rendimiento en la tarea. El rendimiento en la tarea es una de las dimensiones más importante para el rendimiento del trabajo individual. Otros títulos que se usan para denominarla son competencia específica de la tarea, competencia técnica o desempeño del puesto. (Koopmans et al., 2011).

Según Gorriti (2011), el rendimiento en la tarea es lo que se determina como ejecución; referido al comportamiento que produce el servicio o producto y que la organización asume la satisfacción de la misma. Esta dimensión del rendimiento, se determina en las tareas a desarrollar en el puesto laboral asignado, logradas por la realización de la técnica de Análisis de Puestos de Trabajo (APT).

Koopmans et al., (2011) determina al rendimiento en la tarea, como la capacidad que presenta un trabajador, para realizar tareas reconocidas y que cooperen al núcleo técnico de la organización. Cabe indicar que dichas tareas pueden ser evaluadas en relación a cinco indicadores notables, las cuales son la calidad de trabajo, la planificación y organización el trabajo, la orientación hacia los resultados, la priorización y por último el trabajo eficiente (Gabini, 2018).

Según Ramírez y Nazar (2019) define el rendimiento en la tarea, como aquel comportamiento que produce un bien o servicio, y que coopera con el centro técnico de la organización.

La propuesta de Murphy es proponer la dimensión comportamientos de tarea; por otro lado, Campbell lo orienta en dos dimensiones llamadas, la competencia de tareas no específicas de trabajo (actividades no específicas; sin embargo, se espera que los trabajadores lo realicen) y competencia de tareas específicas de trabajo (actividades centrales). Además, el planteamiento de Viswesvaran que considera tres aspectos, las cuales son conocimiento laboral, productividad y calidad, establece esta dimensión del rendimiento (Koopmans et al., 2011).

Comportamientos laborales contraproducentes. Los Comportamientos laborales contraproducentes son aquellos comportamientos considerados como negativos para el desarrollo óptimo de la organización, han sido planteados como una dimensión constitutiva del rendimiento laboral. Por ello esta segunda dimensión se ha convertido en un tema de estudio importante para los investigadores. El impacto es tan resaltante, que la mitad de modelos del rendimiento laboral genérico adhiere dos o más aspectos respecto a esta dimensión del comportamiento. Murphy (1990) emplea las dimensiones del comportamiento dañoso y peligroso y conductas asociadas a la pérdida de tiempo (Gabini, 2018).

Sackett (2002) lo considera como comportamientos desviados, en otras palabras, es cuando un sujeto de la organización realiza conductas intencionales, y los demás integrantes de la misma organización lo consideran opuesto a sus intereses. Por último, ese autor admitió el término "comportamientos laborales contraproducentes", para aludir a aquellos comportamientos voluntarios que no respetan las normativas, e intimidan la tranquilidad de los demás integrantes de la organización. De este concepto se pueden determinar tres particularidades, la primera es la intencionalidad; son aquellos comportamientos que están sujetos al control voluntario de la persona. Deben excluirse aquellas conductas inseguras, que son generadas por la falta de capacitación, la cual deben ser realizadas por la organización. La segunda es pertenencia a la organización; se desarrolla por la presencia de conductas negativas, por parte de un trabajador de la organización, en ella no se considera ex trabajadores o clientes (agentes externos). La tercera es contraria a los legítimos intereses de la organización; en esta no se debe plantear metas u objetivos que vayan en contra de las normas y leyes, ni perjudicar la integridad de los individuos. Por último, debemos precisar que el comportamiento contraproducente se distingue de la contraproductividad, ya que esta última alude a resultados materiales contraria a la primera (Gabini, 2018).

Rendimiento en el contexto. El rendimiento contextual, se define como conductas individuales que ayudan en el ambiente organizacional, psicológico y social, donde se desarrolla el núcleo técnico. Otros títulos que se usan para denominarla son rendimiento adicional de roles, conducta de ciudadanía organizacional, capacidad de tareas no específicas de labores y relaciones interpersonales. (Koopmans et al., 2011).

Según Gorriti (2011) el rendimiento en el contextual, "trata de variables moderadoras referidas al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución que actúan como

catalizadoras facilitando, dificultando, incluso inhibiendo el desempeño de tarea. Variables que pueden actuar tanto a nivel individual como grupal" (p. 302).

Según Ramírez y Nazar (2019) el rendimiento contextual, son conductas que superar las metas organizativas por cooperar a su entorno social y psicológico.

III. Método

3.1 Tipo de Investigación

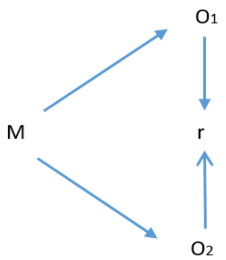
La presente investigación corresponde a tipo básica, de enfoque cuantitativo. Este tipo de investigación busca desarrollar los conocimientos; y no tanto obtener tecnologías y resultados en un futuro próximo a favor de la organización. Es importante para un beneficio socioeconómico a largo plazo, y no adaptado para uso tecnológico (Espinoza, 2015).

El nivel de investigación es correlacional, ya que ayudará a determinar la situación y relación entre las dos variables. Como lo define Fresno (2019), su finalidad es determinar el grado de relación entre dos o más variables, en un tiempo específico.

Diseño de Investigación

El presente estudio utiliza el diseño no experimental, transversal y descriptivo. Es no experimental, porque su propósito es utilizar las variables de forma analítica y explicativa de acuerdo a la realidad, además no presenta manipulación de variables (Sánchez et al., 2018). Por otro lado, es transversal, porque recolectan datos en un determinado tiempo y en un solo momento. Su finalidad es examinar su incidencia y describir variables en un determinado momento (Hernández et al., 2014). Por último, es descriptivo porque la investigación se orienta a conocer e indagar el problema a estudiar; asimismo, a menudo su uso es empleado para caracterizar algunos determinados sucesos que caracterizan una población (Fresno, 2019).

Esquema:



Donde:

M = Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.

O_1 = Observación de la motivación

O_2 = Observación del rendimiento laboral

r = Nivel de relación entre las variables. Coeficiente de correlación.

3.2 Ámbito temporal y espacial

El estudio de la investigación se determinó de esta manera:

- Ámbito temporal

El ámbito temporal de la investigación se centró en el segundo semestre del 2021.

- Ámbito espacial

El ámbito espacial de la investigación se desarrolla en la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.; con sedes en Jr. Ucayali 266 y Jr. Madre de Dios S/N, Cercado de Lima.

3.3 Variables

- Definición conceptual

Variable 1: Motivación. Newstrom (2011) señala que "La motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional" (p. 107).

Variable 2: Rendimiento Laboral. Viswesvaran y Ones (2002) señala que "El rendimiento laboral se refiere a acciones escalables, comportamiento y resultados en los que los empleados se involucran o logran que estén vinculados y contribuyen a los objetivos de la organización" (p. 216).

- Definición Operacional

Variable 1: Motivación. Se aplicó un cuestionario de 12 ítems a la muestra seleccionada, del total de trabajadores de la empresa EMILIMA S.A., para medir la motivación en base a dos dimensiones, las cuales son la motivación Intrínseca y Extrínseca.

Variable 2: Rendimiento Laboral. Se aplicó un cuestionario de 12 ítems a la muestra seleccionada, del total de trabajadores de la empresa EMILIMA S.A., para medir el rendimiento laboral en base a tres dimensiones, las cuales son el rendimiento en la tarea, comportamientos laborales contraproducentes y rendimiento en el contexto.

- Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Motivación	"La motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional." (Newstrom, 2011, p.107)	Se aplicó un cuestionario de 12 ítem a la muestra seleccionada, del total de empleados de la empresa EMILIMA S.A.; para medir la motivación en base a dos dimensiones, las cuales son la motivación Intrínseca y Extrínseca.	Motivación Intrínseca	- Reconocimiento	1, 2	Likert Nunca = 0 casi nunca =1 A veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4
				- Desarrollo Personal	3, 4	
				- Logros	5, 6	
			Motivación Extrínseca	- Seguridad Laboral	7, 8	
				- Relaciones Interpersonales	9, 10	
				- Supervisión	11, 12	
Rendimiento Laboral	"El rendimiento	Se aplicó un cuestionario	Rendimiento en la tarea	- Orientación a resultados	1,2	Likert Nunca = 0

laboral se refiere a acciones escalables, comportamiento y resultados en los que los empleados se involucran o logran que estén vinculados y contribuyen a los objetivos de la organización ” (Viswesvaran y Ones, 2002, p. 216)	de 12 ítem a la muestra seleccionada, del total de empleados de la empresa EMILIMA S.A., para medir el rendimiento laboral en base a tres dimensiones, las cuales son el rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.	Comportamientos laborales contraproducentes	- Desafíos laborales	3	casi nunca =1 A veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4
			- Calidad de trabajo	4	
			- Presencia de problemas laborales	5	
			- Aspectos negativos en la organización	6,7	
			- Quejas laborales	8	
		Rendimiento en el contexto	-Planificación de la tarea	9,10	
			- Participación	11	
			-Habilidades Laborales	12	

3.4 Población y muestra

- Población

La población de la presente investigación está constituida por 215 trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.

- Muestra

Según Fresno (2019), “la muestra la constituye el subconjunto de la población susceptible a ser estudiada” (p. 104). La muestra a estudiar es probabilística aleatoria simple.

En relación a la población de trabajadores, se tomó una muestra de acuerdo a la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = 1.96 (95% - nivel de confianza)

p = 0.50 (grado de aceptación)

q = 0.50 (grado de no aceptación)

e = 0.1 (margen de error)

N = 215 trabajadores (tamaño de la población)

Reemplazando valores y obtenemos como muestra:

n = 67 trabajadores

3.5 Instrumentos

Técnicas de recolección de datos

La técnica que se empleará en esta investigación es la encuesta. La cual recogerá datos del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.; referentes a las variables de Motivación y Rendimiento Laboral. Para Sánchez et al. (2018) la encuesta es el procedimiento mediante el cual se realiza un muestreo de datos, mediante un cuestionario o reactivos que tiene como finalidad recoger información en una muestra determinada.

- Instrumento de recolección de datos

El presente trabajo de investigación utilizará como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario; esta será importante para la medición de las dos variables de estudio. De acuerdo con Fresno (2019), su finalidad es conseguir información relevante y aplicarlo en una población amplia. Además, se elabora preguntas que serán utilizadas para dar respuesta al problema de estudio; cuyo manual será impreso.

El cuestionario comprende 24 ítems, subdividida en primer lugar por la variable "Motivación", la cual está conformada por 12 ítems y la segunda variable "Rendimiento Laboral", que está conformada igualmente por 12 ítems. Se utilizó la escala de medición de Likert, variando entre 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre.

Referente al instrumento utilizado para medir la primera variable "Motivación", se realizó mediante un cuestionario, que a continuación, pasaremos a detallar.

A. Ficha Técnica

Tabla 2

Ficha Técnica – Motivación Laboral

Nombre:	Cuestionario sobre Motivación Laboral
Autores:	Luigi Giuseppe Romano Castillo
Forma de aplicación:	Individual
Informantes:	Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.
Año de aplicación:	2021
Duración:	10 minutos
Objetivo:	Hacer una medición de dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Descripción del Cuestionario:

En la primera parte, se consideró cuatro ítems, referente a su sexo, edad, tiempo de servicio y cargo laboral.

En la segunda parte, se presentó el cuestionario sobre motivación laboral, la cual fue estructurado en 12 ítems y dividido en dos dimensiones.

- Motivación intrínseca: preguntas de 1 al 6
- Motivación extrínseca: preguntas de 7 al 12

Criterios de evaluación:

Cada ítem fue evaluado mediante una escala numérica del 0 al 4, cuyo patrón de respuesta es el siguiente: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre. La puntuación oscila entre 0 a 48 puntos y se subdivide en tres niveles:

Tabla 3

Niveles de Motivación Laboral

Nivel	Puntuación Total
Bajo	Puntuación total entre 0 a 16 puntos
Medio	Puntuación total entre 17 a 32 puntos
Alto	Puntuación total entre 33 a 48 puntos

Referente al instrumento utilizado para medir la segunda variable "Rendimiento Laboral", se realizó mediante un cuestionario, que a continuación, pasaremos a detallar.

B. Ficha Técnica

Tabla 4

Ficha Técnica – Rendimiento Laboral

Nombre:	Cuestionario sobre Rendimiento Laboral
Autores:	Luigi Giuseppe Romano Castillo
Forma de aplicación:	Individual
Informantes:	Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.
Año de aplicación:	2021
Duración:	10 minutos
Objetivo:	Hacer una medición de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos laborales contraproducentes, y rendimiento en el contexto.

Descripción del Cuestionario:

En la primera parte, se consideró cuatro ítems, referente a su sexo, edad, tiempo de servicio y cargo laboral.

En la segunda parte, se presentó el cuestionario sobre desempeño laboral, la cual fue estructurado en 12 ítems y dividido en tres dimensiones.

- Rendimiento en la tarea: preguntas de 1 al 4
- Comportamientos laborales contraproducentes: preguntas de 5 al 8
- Rendimiento en el contexto: preguntas de 9 al 12

Criterios de evaluación:

Cada ítem fue evaluado mediante una escala numérica del 0 al 4, cuyo patrón de respuesta es el siguiente: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre. La puntuación oscila entre 0 a 48 puntos y se subdivide en tres niveles:

Tabla 5

Niveles de Rendimiento Laboral

Nivel	Puntuación Total
Bajo	Puntuación total entre 0 a 16 puntos
Medio	Puntuación total entre 17 a 32 puntos
Alto	Puntuación total entre 33 a 48 puntos

3.6 Procedimientos

El procedimiento del presente proyecto se inició en primer lugar con el recojo de información para poder determinar la problemática de la investigación, luego se estructuró e identificó el marco teórico, que formó parte de la investigación de las dos variables y dimensiones de estudio. En segundo lugar, se precisó la muestra censal y se determinó la elaboración de un cuestionario para 67 trabajadores; asimismo, mediante la recolección de datos se logró obtener resultados que fueron analizados por el software SPSS, que determinó la relación entre las variables motivación y rendimiento laboral. Por último, se elaboró las discusiones, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.7 Análisis de datos

Para el procesamiento de la información, se determinó la utilización del software estadístico SPSS versión 26, que sirvió para el análisis de los resultados obtenidos mediante el desarrollo del cuestionario. Además, para la visualización gráfica de los datos, se empleó diagramas, tablas de frecuencia y barras.

3.8 Consideraciones éticas

En el presente trabajo de investigación se respetó la propiedad intelectual de los autores citados; asimismo, se contó con el anonimato y confidencialidad de los datos proporcionados por la muestra estudiada. La participación de cada uno de los trabajadores fue de manera voluntaria, y mediante una breve explicación se le dio los detalles para el desarrollo del cuestionario referente a las variables de motivación y rendimiento laboral.

IV. Resultados

Resultados de confiabilidad

Antes de aplicar los instrumentos, se realizó el procedimiento de confiabilidad a través de la prueba de Alfa de Cronbach, como requisito para asegurar la medición numérica de los datos y la respectiva elaboración de los resultados.

Confiabilidad

Para el instrumento que medirá la variable motivación laboral con 12 ítems, se obtuvo el coeficiente de Cronbach de valor 0,883, el cual señala que es de confiabilidad aceptable, conforme se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,883	12

Para el instrumento que medirá la variable rendimiento laboral con 12 ítems, se obtuvo el coeficiente de Cronbach de valor 0,827, el cual señala que es de confiabilidad aceptable, conforme se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad de rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,827	12

Resultados descriptivos

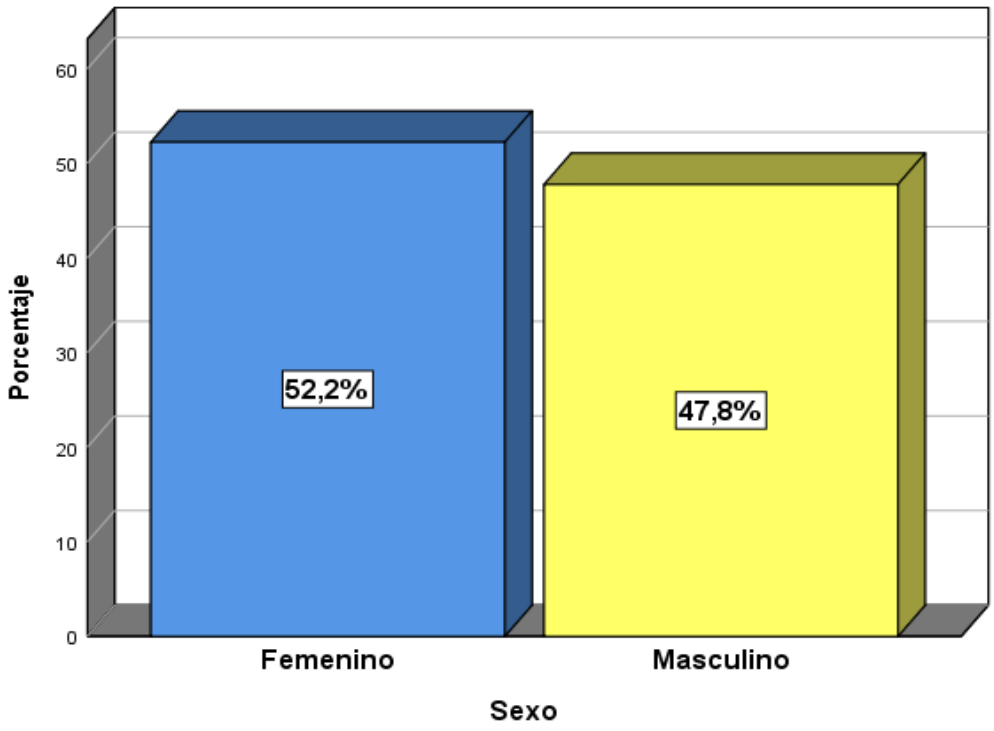
Tabla 8

Distribución de los participantes, según sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	35	52,2	52,2	52,2
	Masculino	32	47,8	47,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 3

Gráfico de barras de los participantes, según sexo



Según la información de la tabla 8 y figura 3, se refleja claramente que la mayoría de los participantes de la muestra representada por un 52.2% pertenece al género femenino, entretanto un 47.8% corresponde al género masculino.

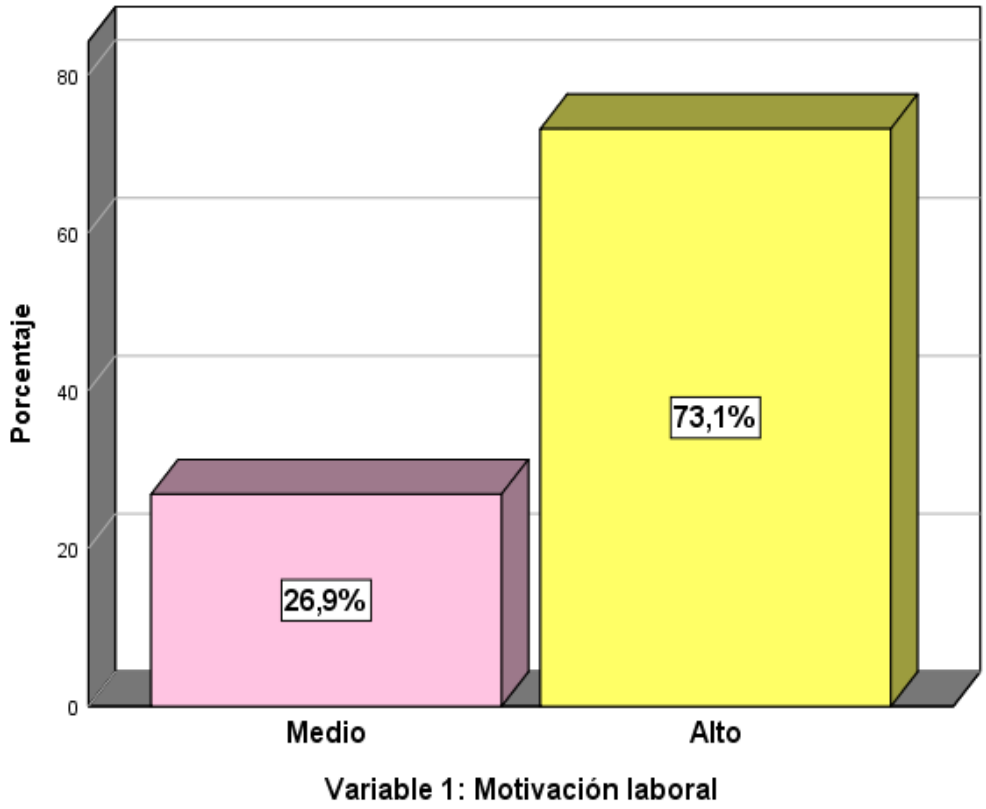
Tabla 9

Niveles de motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	26,9	26,9	26,9
	Alto	49	73,1	73,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 4

Gráfico de barras de los niveles de motivación laboral



Según la información de la tabla 9 y figura 4, se deja en claro que el 73.1% de los encuestados posee un nivel de motivación laboral alto, por su parte un 26.9% de la muestra se ubica en un nivel de motivación laboral medio.

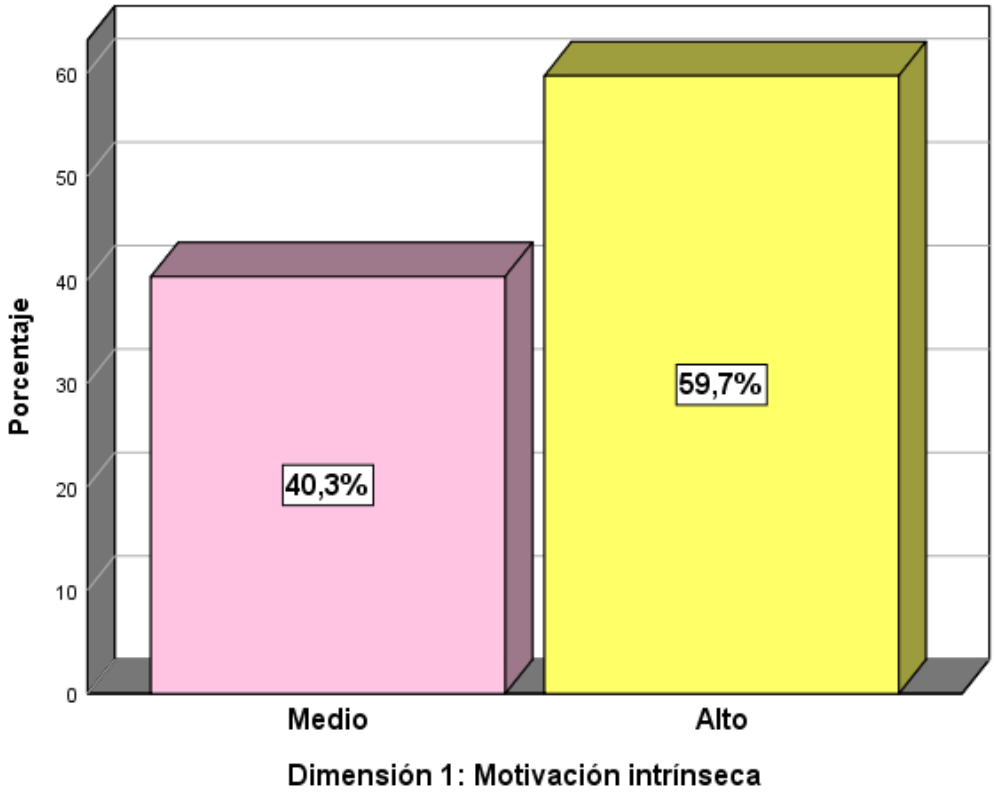
Tabla 10

Niveles de motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	27	40,3	40,3	40,3
	Alto	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 5

Gráfico de barras de los niveles de motivación intrínseca



Según la información de la tabla 10 y figura 5, queda de manifiesto que el 59.7% de los sujetos encuestados se ubica en un nivel de motivación intrínseca alto, mientras que un 40.3% se ubica en un nivel medio con relación al mismo aspecto.

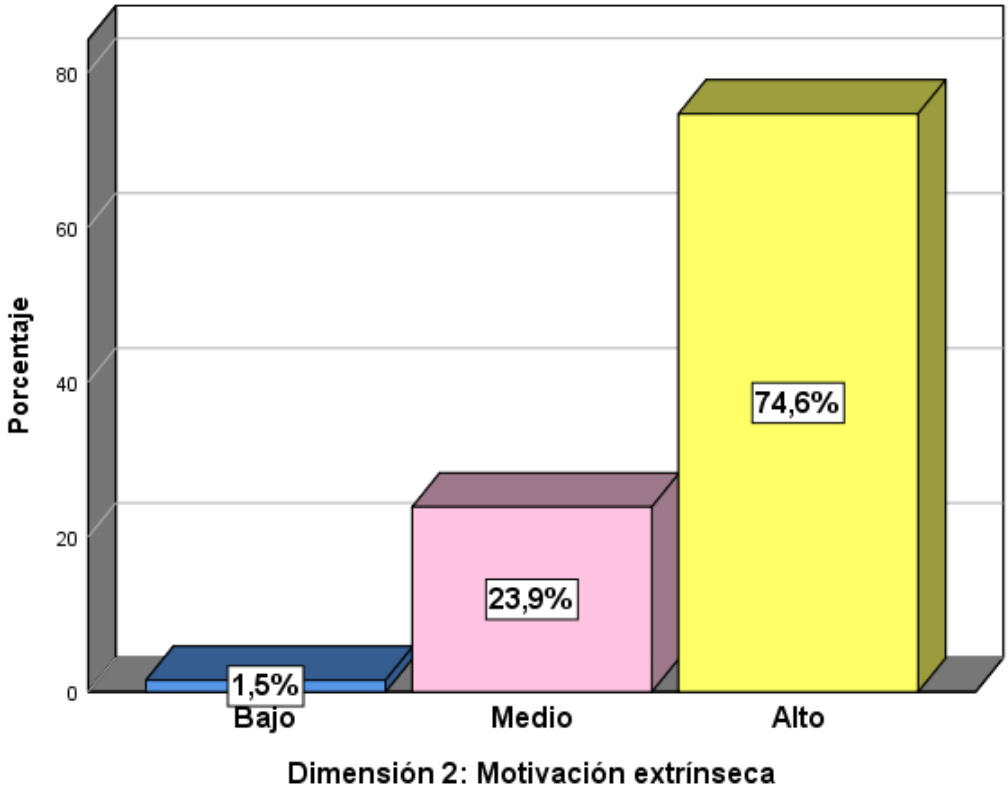
Tabla 11

Niveles de motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,5	1,5	1,5
	Medio	16	23,9	23,9	25,4
	Alto	50	74,6	74,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 6

Gráfico de barras de los niveles de motivación extrínseca



Según la información de la tabla 11 y figura 6, se asume que el 74.6% de la muestra establecida, se ubica en un nivel de motivación extrínseca alto. Mientras que un 23.9% se perfila en un nivel medio. Por último, se refiere que apenas un 1.5% de los encuestados posee un nivel de motivación extrínseca bajo.

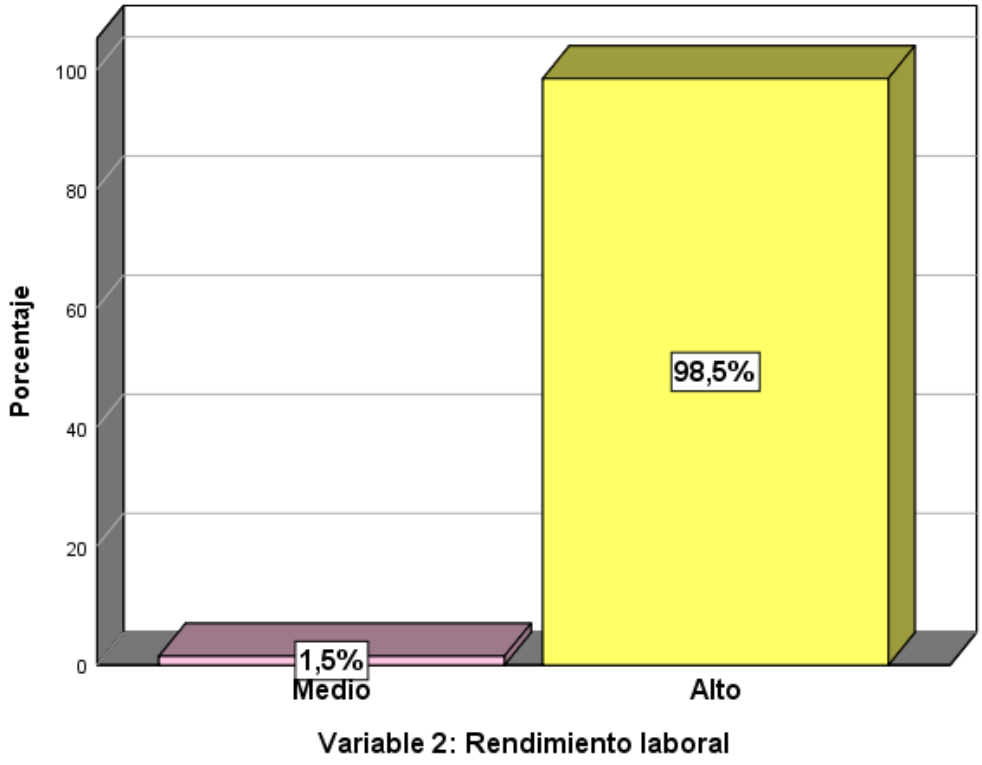
Tabla 12

Niveles de rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	1,5	1,5	1,5
	Alto	66	98,5	98,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 7

Gráfico de barras de los niveles de rendimiento laboral



Según la información de la tabla 12 y figura 7, se evidencia que el 98.5% de los sujetos encuestados se perfila en un nivel alto de rendimiento laboral. Asimismo, se indica que un 1.5% de la misma muestra se ubica en un nivel medio con relación a esta misma variable.

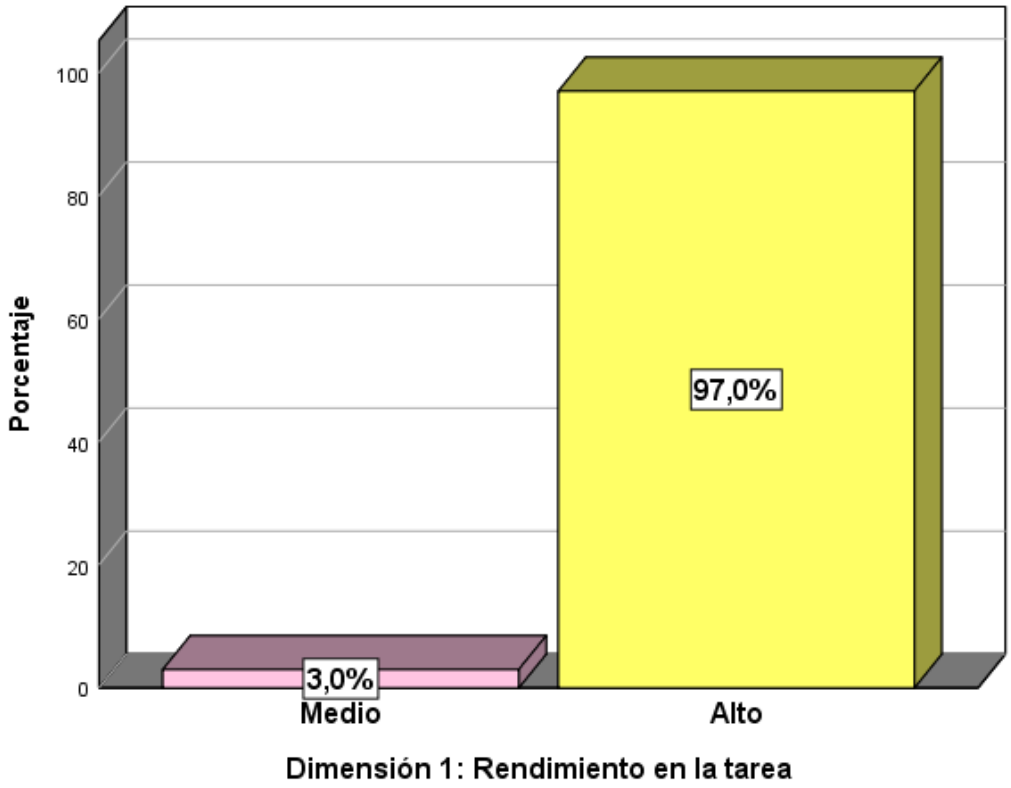
Tabla 13

Niveles de rendimiento en la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	3,0	3,0	3,0
	Alto	65	97,0	97,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 8

Gráfico de barras de los niveles de rendimiento en la tarea



Según la información de la tabla 13 y figura 8, se denota de forma contundente que el 97.0% de los individuos encuestados, se establece en un nivel alto en cuanto al rendimiento en la tarea. Mientras que un 3.0% se ubica en un nivel medio de la misma dimensión.

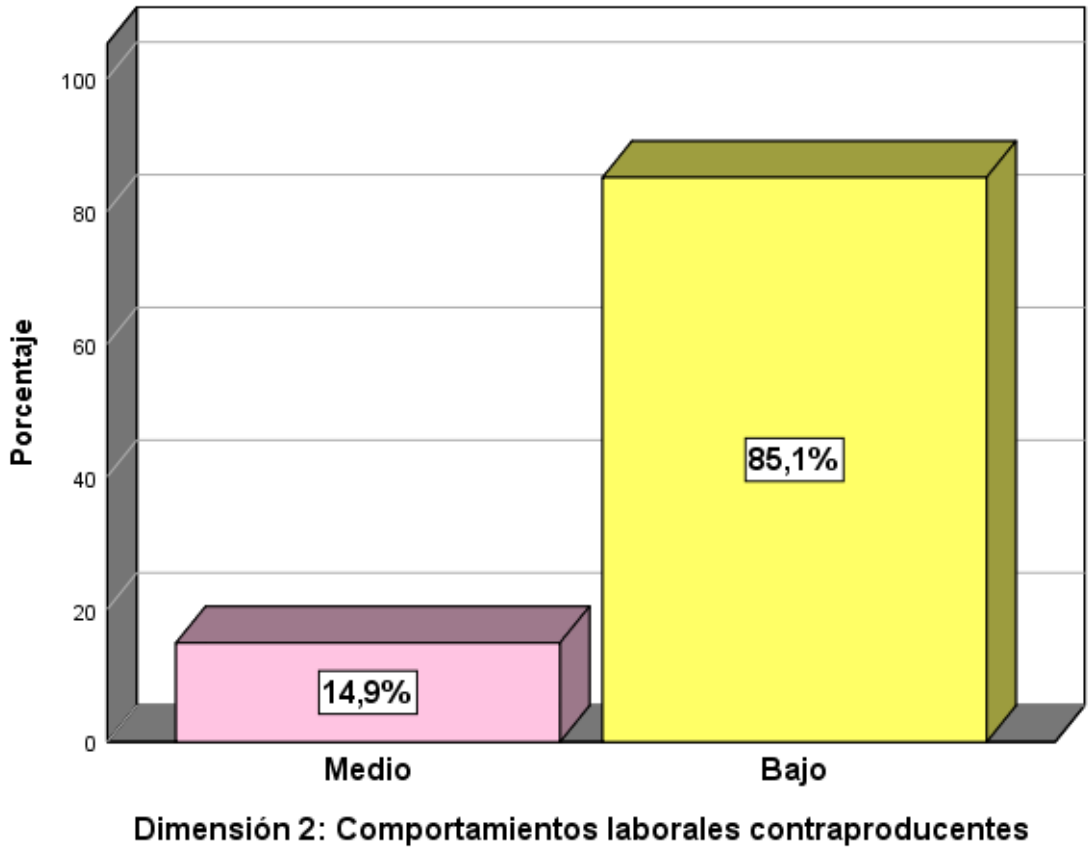
Tabla 14

Niveles de comportamientos laborales contraproducentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	14,9	14,9	14,9
	Bajo	57	85,1	85,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 9

Gráfico de barras de los niveles de comportamientos laborales contraproducentes



Según la información de la tabla 14 y figura 9, se deja en evidencia que un 85.1% de la muestra seleccionada para el estudio, se ubica en un nivel bajo de comportamientos laborales contraproducentes, mientras que un 14.9% oscila en un nivel medio de este mismo tipo de comportamientos.

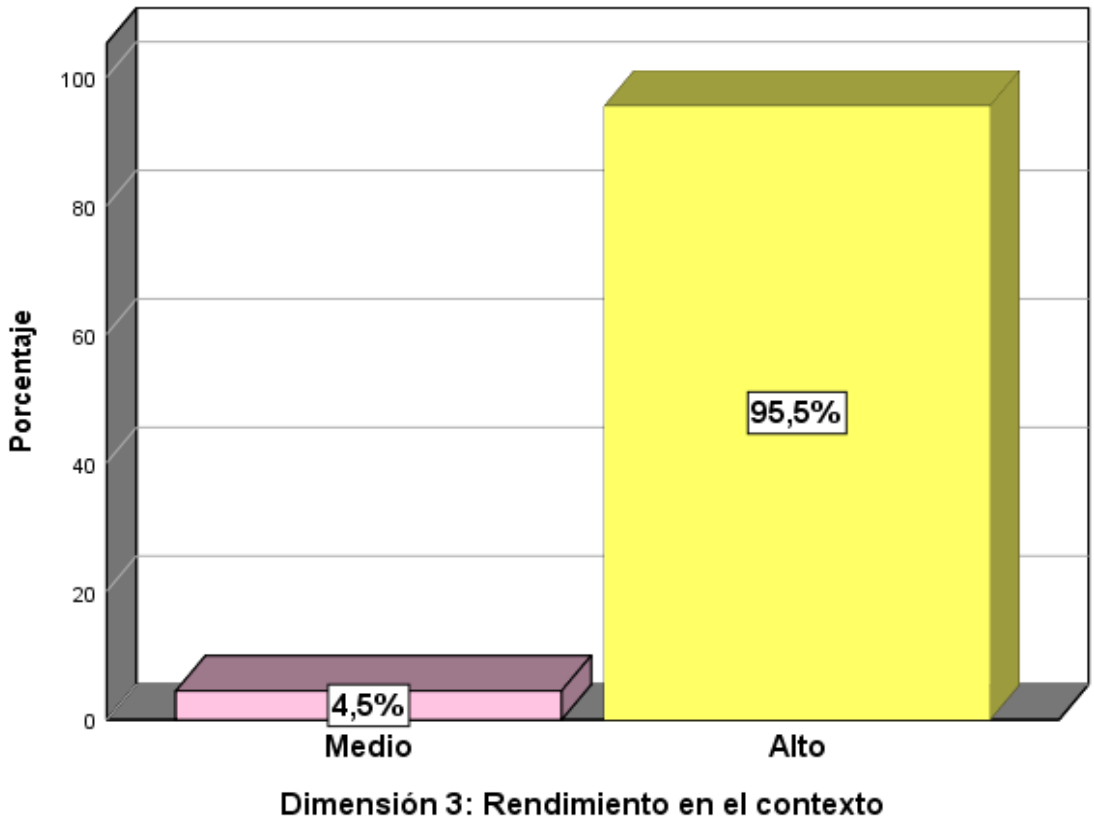
Tabla 15

Niveles de rendimiento en el contexto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	4,5	4,5	4,5
	Alto	64	95,5	95,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 10

Gráfico de barras de los niveles de rendimiento en el contexto



Según la información de la tabla 15 y figura 10, se interpreta que un 95.5% de la muestra seleccionada para el estudio, se ubica en un nivel alto en cuanto al rendimiento en el contexto. Por su parte un 4.5% manifiesta un nivel medio en lo que respecta a esta misma dimensión.

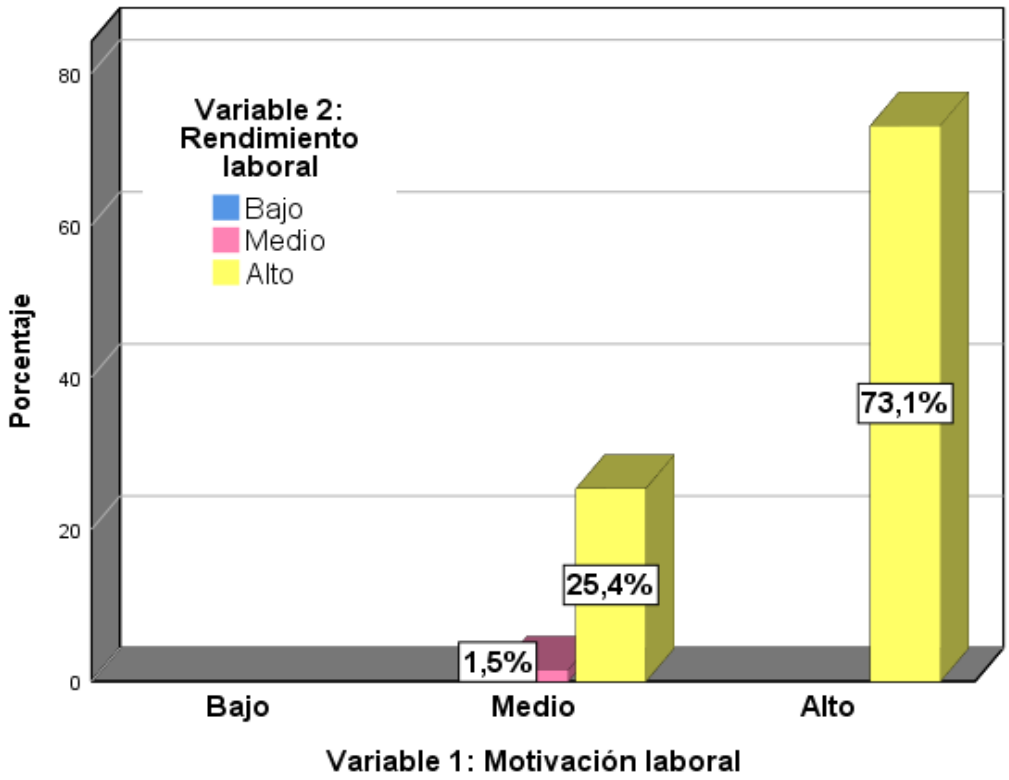
Tabla 16

*Tabla cruzada Variable 1: Motivación laboral *Variable 2: Rendimiento laboral*

Variable 1: Motivación laboral	Variable 2: Rendimiento laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	1	1,5%	17	25,4%	18	26,9%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	49	73,1%	49	73,1%
Total	0	0,0%	1	1,5%	66	98,5%	67	100,0%

Figura 11

Gráfico de barras de la variable motivación laboral vs. Rendimiento laboral



Se observa en la tabla 16 y figura 11 que, del total de encuestados sobre motivación laboral, revelaron su rendimiento laboral en 1.5% en un nivel medio, mientras que el 98.5% oscila en un nivel alto de rendimiento laboral. En conclusión, del 100% de los encuestados para los porcentajes de rendimiento laboral obtenidos, el 26.9% se ubica en un nivel de motivación laboral medio y 73,1% se ubica en nivel alto.

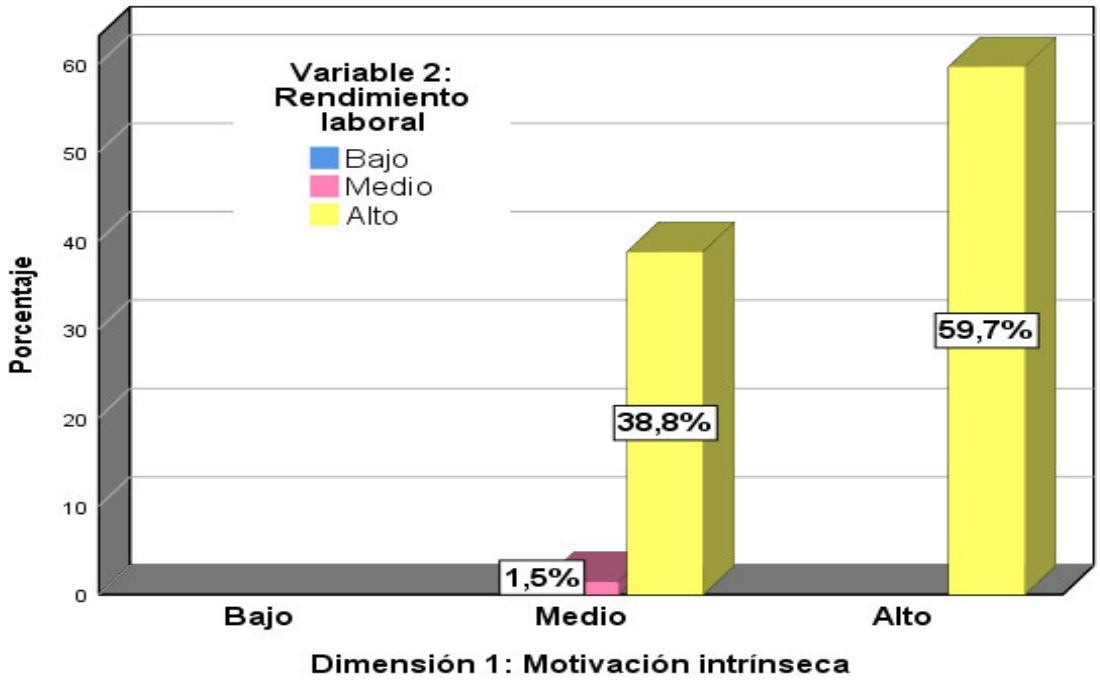
Tabla 17

*Tabla cruzada Dimensión 1: Motivación intrínseca * Variable 2: Rendimiento laboral*

Dimensión 1: Motivación intrínseca	Variable 2: Rendimiento laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	1	1,5%	26	38,8%	27	40,3%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	40	59,7%	40	59,7%
Total	0	0,0%	1	1,5%	66	98,5%	67	100,0%

Figura 12

Gráfico de barras de la dimensión motivación intrínseca vs. Rendimiento laboral



Se observa en la Tabla 17 y Figura 11 que, del total de encuestados en lo respectivo a la motivación intrínseca, advirtieron niveles variables en su rendimiento laboral, el 1.5% de la muestra se establece en un nivel medio, mientras que el 98.5% oscila en un nivel alto de rendimiento laboral. En conclusión, del 100% de los encuestados para los porcentajes de rendimiento laboral obtenidos, el 40.3% se ubica en un nivel de motivación intrínseca medio y 59,7% se ubica en nivel alto.

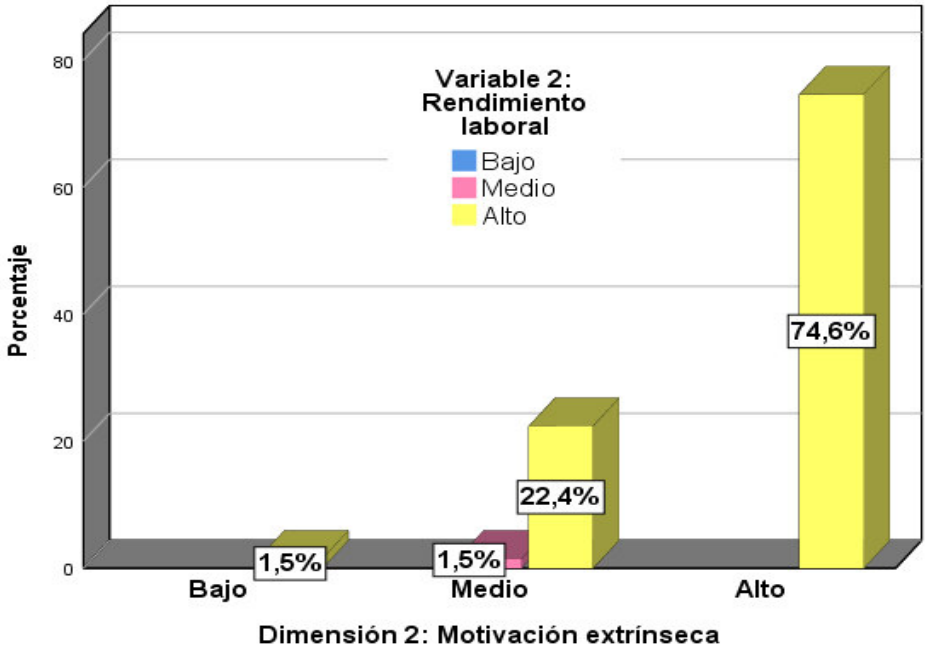
Tabla 18

*Tabla cruzada Dimensión 2: Motivación extrínseca * Variable 2: Rendimiento laboral*

Dimensión 2: Motivación extrínseca	Variable 2: Rendimiento laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	1,5%
Medio	0	0,0%	1	1,5%	15	22,4%	16	23,9%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	50	74,6%	50	74,6%
Total	0	0,0%	1	1,5%	66	98,5%	67	100,0%

Figura 13

Gráfico de barras de la dimensión motivación extrínseca vs. Rendimiento laboral



Se observa en la Tabla 18 y Figura 13 que, del total de encuestados en lo respectivo a la motivación extrínseca, evidenciaron niveles variables de rendimiento laboral, el 1.5% de la muestra se mantiene en un nivel medio, mientras que el 98.5% se localiza en un nivel alto de rendimiento laboral. En conclusión, del 100% de los encuestados para los porcentajes de rendimiento laboral obtenidos, el 23.9% se mantiene en un nivel de motivación extrínseca medio y 74.6% se perfila en un nivel alto.

Resultados inferenciales

La contrastación de hipótesis tuvo en cuenta la naturaleza de las variables, que en este caso son cualitativas ordinales, por lo cual se aplicó la prueba de Rho de Spearman, asimismo para validar el cumplimiento de la hipótesis alterna, se consideró la tabla de rangos de correlación y el valor de significancia, que debe ser menor que 0.05.

Prueba de hipótesis general

H_1: La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

H_0: La motivación no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

Tabla 19

Correlación de variables motivación laboral y rendimiento laboral

			Variable 1: Motivación laboral	Variable 2: Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,643**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	67	67
	Variable 2: Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	67	67

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

En la tabla anterior, se puede apreciar que las variables motivación laboral y rendimiento laboral se relaciona significativamente conforme al coeficiente Rho de Spearman (0,643**), que advierte relación directa, estadísticamente significativa y moderada entre ellas y el p-valor es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, la motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

H_1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

H_0: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

Tabla 20

Correlación de la dimensión motivación intrínseca y la variable rendimiento laboral

			Dimensión 1: Motivación intrínseca	Variable 2: Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	0,566**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	67	67
	Variable 2: Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	67	67

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

En la tabla anterior, se puede apreciar que la dimensión motivación intrínseca y el rendimiento laboral se relaciona significativamente conforme al coeficiente Rho de Spearman (0,566**), que advierte relación directa, estadísticamente significativa y moderada entre ellas y el p-valor es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

H_1: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

H_0: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

Tabla 21

Correlación de la dimensión motivación extrínseca y la variable rendimiento laboral

			Dimensión 2: Motivación extrínseca	Variable 2: Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	0,626**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	67	67
	Variable 2: Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	67	67

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

En la tabla anterior, se puede apreciar que dimensión motivación extrínseca y rendimiento laboral se relaciona significativamente conforme al coeficiente Rho de Spearman (0,626**), que advierte relación directa, estadísticamente significativa y moderada entre ellas y el p-valor es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

V. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021, por lo cual se desarrollaron los resultados descriptivos e inferenciales, a continuación se presenta la discusión de los resultados a fin de cumplir con los objetivos de la investigación.

En relación con el objetivo e hipótesis general, existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021, que se confirma con los resultados, dado que del 100% de los encuestados para los porcentajes de rendimiento laboral obtenidos, el 26.9% se ubica en un nivel de motivación laboral medio y 73,1% se ubica en nivel alto, también se corrobora con los resultados de la prueba de hipótesis (Rho=0.643, p=0.00), que revelan relación directa, estadísticamente significativa y moderada, por lo cual la motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

En relación con el objetivo e hipótesis específica 1, existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021, que se confirma con los resultados, dado que del 100% de los encuestados para los porcentajes de rendimiento laboral obtenidos, el 40.3% se ubica en un nivel de motivación intrínseca medio y 59,7% se ubica en nivel alto, también se corrobora con los resultados de la prueba de hipótesis (Rho=0.566, p=0.00), que revelan relación directa, estadísticamente significativa y moderada, por lo cual la motivación

intrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

En relación con el objetivo e hipótesis específica 2, existe relación entre la dimensión motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021, que se confirma con los resultados, dado que del 100% de los encuestados para los porcentajes de rendimiento laboral obtenidos, el 23.9% se mantiene en un nivel de motivación extrínseca medio y 74.6% se perfila en un nivel alto, también se corrobora con los resultados de la prueba de hipótesis (Rho=0.626, p=0.00), que revelan relación directa, estadísticamente significativa y moderada, por lo cual la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

Los hallazgos del presente estudio se corroboran con lo encontrado por Cadena (2019), en el cual señala la posible existencia de relación entre motivación y desempeño laboral, asimismo menos del 50% de los trabajadores evidencian necesidad de seguridad y protección y sobre el desempeño laboral, menos del 50% muestra altas habilidades en calidad de trabajo y regularmente en trabajo en equipo. Así también, los estudios de García et al. (2018) muestran resultados de sus trabajadores, quienes tienen motivación baja, por lo cual su rendimiento laboral tiene a bajar, incluso hay casos de nivel deficiente. Meléndez et al. (2018) hallaron que la motivación influye en su desempeño, en el entorno es bueno, dado que la motivación muestra niveles satisfactorios. Otro estudio es de Martínez (2016), que concluye indicando que la motivación incide en el desempeño laboral del personal, en dicho estudio encuentran bajos niveles de motivación que han afectado al desempeño de los colaboradores. Franco y Lambis (2016) en su estudio encuentran la importancia

de la motivación para el buen desempeño en el trabajo, y recomiendan que se promuevan programas de motivación para asegurar el adecuado rendimiento. Por su parte, Ochoa (2019) hallan que la motivación afecta significativamente al desempeño laboral, y sobre todo en lo fisiológico, en la seguridad, en las necesidades sociales y de estima, afectan al rendimiento, por lo cual merece la consideración. Pérez (2019) concluyen cuanto mayor motivación mejor será el desempeño laboral, en el entorno el nivel de desempeño es regular, del mismo modo se aprecia la motivación en un nivel medio. Condor y Valencia (2019) encuentran niveles de motivación intrínseca y extrínseca en casi 100%, y más del 50% con niveles de rendimiento laboral alto, además de que hallan relación moderada entre ambas variables. Otro estudio es de Díaz y Vega (2018), quienes encuentran nivel bueno de motivación y desempeño regular, hay porcentajes bajos de trabajadores desmotivados, concluyen indicando alta relación entre la motivación y desempeño laboral. Por último, Navarro (2017) también encuentra relación entre la motivación y el desempeño laboral en un nivel moderado. Como se ha podido evidenciar, la mayoría de los estudios coinciden en señalar la relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, por lo cual una baja en la predisposición del sujeto ya sea interna o externamente afecta el rendimiento de los trabajadores.

Es conveniente señalar que en el estudio se han encontrado limitaciones sobre todo al realizar el análisis comparativo en la discusión, dado que en algunos casos se analizaba las variables, pero las dimensiones de aquellas eran diferentes; sin embargo, los resultados llegaban a evidenciar en la mayoría de casos existencia de relación entre las variables, asimismo otra limitación advertida fue las imprecisiones que se dieron en cuanto al rendimiento laboral, dado que los teóricos no tienen una precisión clara y hay confusiones al momento de definir los términos de desempeño laboral, productividad laboral y rendimiento laboral, e inclusive son diferentes las

dimensiones cuando en el sentido utilitario de modo cotidiano aluden a lo mismo, por lo cual desde la perspectiva encaminada se consideró el rendimiento laboral. Por otra parte, fueron los factores de tiempo que afectaron el curso normal de la investigación por las excesivas horas de trabajo remoto en la cual se ha visto involucrado el investigador; sin embargo, se ha logrado avanzar y culminar el presente estudio.

Finalmente, se debe indicar que el estudio realizado tendrá implicancias teóricas, prácticas y metodológicas. En lo teórico, el aporte se evidencia en amplíen el conocimiento sobre las variables motivación laboral y rendimiento laboral por la relevancia que tienen en las empresas, ya que para cumplir con las labores es necesario que haya alto nivel de productividad en los colaboradores, la cual está asociada directamente con la motivación de estos, de ahí la importancia de ampliar el bagaje conceptual y establecer soluciones desde esa perspectiva acudiendo a la teoría para mejorar el entorno laboral. En lo práctico, el estudio encaminado es útil para que la empresa pueda reorientar las evaluaciones y capacitaciones en pos de la mejora del rendimiento laboral teniendo en cuenta como eje clave a la motivación, como se ha podido apreciar en el desarrollo teórico, es vital para el alcance de los resultados, además debe indicarse que los beneficiarios directos son los colaboradores de la empresa, ya que al sentirse motivados tanto intrínseca como extrínsecamente podrán mejorar sus niveles de rendimiento laboral. Atendiendo a lo metodológico, los dos instrumentos utilizados para medir las variables y sus respectivas dimensiones podrán utilizarse en investigaciones similares ya que han cumplido con los requisitos exigidos, Así mismo esta pesquisa será un referente o trabajo previo para investigaciones futuras encaminadas al conocimiento de la productividad laboral como también se conoce al rendimiento laboral.

VI. Conclusiones

- Primera: Del 100% de los encuestados para los niveles de rendimiento laboral, en cuanto a los niveles de motivación laboral se advirtió que el 26.9% está en un nivel medio, mientras que el 73.1% oscila en un nivel alto; el valor de Rho de Spearman fue 0.643, el cual indica correlación directa, estadísticamente significativa y moderada; por tanto, la motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

- Segunda: Del 100% de los encuestados para los niveles de rendimiento laboral obtenidos, en relación con los niveles de motivación intrínseca, el 40.3% se ubica en un nivel medio y 59,7% se ubica en nivel alto; el valor de Rho de Spearman fue 0.566, el cual indica correlación directa, estadísticamente significativa y moderada; por tanto, la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

- Tercera: Del 100% de los encuestados para los niveles de rendimiento laboral obtenidos, la motivación extrínseca se muestra en el 23.9% en un nivel de motivación extrínseca medio y el 74.6% se perfila en un nivel alto; el valor de Rho de Spearman fue 0.626, el cual indica correlación directa, estadísticamente significativa y moderada; por tanto, la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

VII. Recomendaciones

- Primera: A los gerentes de la empresa, que promuevan programas de fortalecimiento de rendimiento laboral y evaluar a cada colaborador para tener conocimiento de sus niveles de motivación laboral, con lo cual se garantizará la buena performance en las labores encomendadas, que por ende incide directamente en los aspectos internos y externos de la organización.

- Segunda: A los Gerentes o jefes de área, promover una cultura de comunicación con sus colaboradores a través de la interacción horizontal para favorecer en la apertura al dialogo de manera oportuna, frente a cualquier aspecto que pueda afectar su rendimiento laboral, a su vez que debe comunicarse a los responsables según jerarquía y ver la viabilidad y solución, tal que no afecte a la empresa ni al colaborador.

- Tercera: A los trabajadores de la empresa, comunicar continuamente a sus Gerentes o jefes de área cualquier inconveniente a nivel personal u otro, en el cual vean afectado su desempeño, para que la empresa controle los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos y se mantenga el ritmo adecuado de productividad que se exige en la empresa y que evidencie un buen desempeño en las actividades que le corresponde en función al puesto en el cual labora.

VIII. Referencias

Adrianzen, J. (21 de marzo de 2016). La motivación como recurso básico del aprendizaje. GestioPolis. https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-recurso-basico-del-aprendizaje/

Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas.* USAT-Escuela de Economía. https://docplayer.es/3578991-Comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas.html

Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la* provincia de Pichincha. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCESA http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (8° ed.). Editorial McGraw-Hill. https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano_pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (9° ed.). Editorial McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Condor, S. y Valencia I. (2019). *Motivación y Rendimiento Laboral de las Enfermeras del área madre - niño del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud. Lima. 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional UNAC http://hdl.handle.net/20.500.12952/3577

Cox, R (2009). *Psicología del deporte; conceptos y sus aplicaciones* (6° ed.). Edición. Editorial Medica Panamericana. https://books.google.com.pe/books?id=Kd-gACAIW0IC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Diaz, L. y Vega, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV https://hdl.handle.net/20.500.12692/28964

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, C. (2007). *La gestión de los recursos humanos (3° ed.).* Editorial: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_ RECURSOS_HUMANOS_DOLAN_MC_GRAW

Agencia Peruana de Noticias Andina (20 de agosto de 2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx

Municipalidad de Lima (2021) EMILIMA S.A. - Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF). Art. 5, 6 y 14.

Universidad Católica San Pablo (02 de mayo de 2016). *Empresas arequipeñas satisfacen solo en 65% la motivación de trabajadores.* https://ucsp.edu.pe/saladeprensa/informa/empresas-arequipenas-satisfacen-solo-en-65-la-motivacion-de-trabajadores/

Barroso, F. y Arias, L. (2017). Enriquecimiento del trabajo y productividad en industrias maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México. *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad*, 545-566. https://www.researchgate.net/publication/320724658_ENRIQUECIMIENTO_DEL_TRABAJO_Y_PRODUCTIVIDAD_EN_INDUSTRIAS_MAQUILADORAS_TEXTILES_U

N_ESTUDIO_DE_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL_EN_EL_SURESTE_DE_MEXICO

Equipos y Talento (18 de julio de 2018). Para el 40% de empleados tener un buen ambiente laboral es lo más relevante. https://www.equiposytalento.com/ noticias/2018/07/18/para-el-40-de-empleados-tener-un-buen-ambiente-laboral-es-lo-mas-relevante

Espinoza, F. (2015). *La Tesis Universitaria*. Editora Master SAC. https://docplayer.es/139482102-La-tesis-universitaria-francisco-espinoza-montes.html

Fagundo I. (2018). Buenas relaciones interpersonales: clave importante para el bienestar y el éxito. Radio Angulo. Cuba. http://www.radioangulo.cu/el-psiquiatra-y-tu/234824-buenas-relaciones-interpersonales-clave-importante-para-el-bienestar-y-el-exito

Franco, R. y Lambis, R. (2016). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Compas S.A*. [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena]. Repositorio Institucional UDEC https://hdl.handle.net/11227/8139

Fresno, C. (2019). *Metodología de la Investigación: así de fácil.* Editorial: El Cid Editor. https://es.scribd.com/document/412876475/Metodologia-de-La-Investigacion-Asi-de-Facil-1

Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral - Una exploración empírica*. Editorial: Teseo- UAI. https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf

Gabini, S. y Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar

García, G., Gutiérrez, M. y Guizar, C. (2018). *La Motivación como factor significativo para el Rendimiento Laboral de los empleados de G.S. Inversiones de la Zona Metropolitana de San Salvador.* [Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador]. Repositorio Institucional Universidad de El Salvador https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19436

González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf

González, D. (30 de mayo de 2019). Una Concepción Integradora de la Motivación Humana. Psicología en Estudio, 24. http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php /PsicolEstud/article/view/44183

González, M. (1998). *Como mejorar las Relaciones Humanas, con enfoque al crecimiento personal y empresarial*. Grupo Editorial ISEF.

Gorriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 367-387. https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf

Gorriti, M. (2011). La evaluación del desempeño: análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 13, 297-320. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo =5547442

Granda, S. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc,* 13(26), 116-122. https://doi.org/10.15381/ quipu.v13i26.5405

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). Editorial McGraw-Hill. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Jones, G. y George, J. (2013). *Administración Contemporánea (6° ed.)*. Editorial: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_6ed_Jones

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración – Una perspectiva global y empresarial* (14° ed.). Editorial McGraw-Hill. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H. y Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. https://www.researchgate.net/publication/51508445_Conceptual_Frameworks_of_Individual_Work_Performance

Llanga, E., Silva, M. y Vistin, J. (setiembre 2019). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo.* https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html

Martínez, M. (2016). *La motivación en el desempeño Laboral de la empresa Celsius Ecuador del Cantón Quito, Provincia de Pichincha.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de

Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23592

Meléndez, C., Pineda, S. y Solís, D. (2018). *Análisis de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, ubicado en la ciudad de León, durante el segundo semestre del año 2017.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/6850

México con el menor rendimiento laboral. ¿Cómo se puede mejorar? (4 de junio de 2019). ActionCOACH. https://actioncoach.com.mx/blog/mexico-con-el-menor-rendimiento-laboral-como-se-puede-mejorar-2/

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf

Navarro, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016.* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV https://hdl.handle.net/20.500.12692/6704

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13° ed.). Editorial McGraw-Hill. https://www.academia.edu/28180858/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_13va_Edici%C3%B3n_John_W_Newstrom_FREELIBROS_ORG

Ochoa, N. (2019). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Año 2017.* [Tesis de

maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional UNJBG http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3914

Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192

Perdomo, I. y Rojas, J. (2018). La ludificación como herramienta pedagógica: algunas reflexiones desde la psicología. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(16), 161 – 175. https://scielo.conicyt.cl/pdf/rexe/v18n36/0718-5162-rexe-18-36-161.pdf

Pérez, H. (2019). *Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martin, 2015.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV https://hdl.handle.net/20.500.12692/34372

Perret, R (2016). *El Secreto de la Motivación*. Ediciones Raúl Perret. https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf

Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción* (5° ed.). Editorial McGraw-Hill. https://www.academia.edu/29224888/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve

Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma-Vicerrectorado de Investigación.

Valencia, M. (2019). Propuesta para medir la relación supervisión-satisfacción laboral en enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 9(2), 81-84. http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/777/736

Viswesvaran, C. y Ones, D. (2002). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment,* 8(4), 216 – 226. https://www.researchgate.net/publication/229645528_Perspectives_on_Models_of_Job_Performance

Vivanco, M. (2014). *Análisis de los niveles de motivación intrínseca y extrínseca y propuesta de mejora del personal de tres agencias bancarias en la ciudad de Quinto en el año 2014*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador}. Repositorio Institucional PUCE http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8509

IX. Anexos

Anexo A: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFCO	HIPOTESIS GENERAL	HIPOTESIS ESPECIFICO	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?	a) ¿Cuál es la relación entre la motivación Intrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021? b) ¿Cuál es la relación entre la motivación Extrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.	a) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021. b) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.	La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.	a) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021. b) La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.	**Variable 1: Motivación** Dimensiones: - Motivación Intrínseca - Motivación Extrínseca **Variable 2: Rendimiento Laboral** Dimensiones: - Rendimiento en la tarea -Comportamientos laborales contraproducentes - Rendimiento en el contexto

Anexo B: Encuestas

Cuestionario sobre Motivación Laboral

Datos Generales:

Género: _____

Instrucciones:

Lea con detenimiento cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X), la respuesta que considere más próxima a su apreciación sobre la motivación en los últimos tres meses.

0	1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

#	ÍTEM	0	1	2	3	4
	Reconocimiento					
1	Recibí un reconocimiento por el buen trabajo desempeñado.					
2	Sentí que mi trabajo era valorado por mi jefe.					
	Desarrollo Personal					
3	Recibí capacitaciones para el mejor desarrollo de mi trabajo.					
4	Recibí críticas constructivas y opiniones favorables, para la mejora de mis actividades laborales.					
	Logros					
5	Logré que mi trabajo permitiera cumplir las metas planteadas.					
6	Cumplí con los objetivos señalados por mi jefe.					
	Seguridad Laboral					
7	La empresa me proporcionó equipos de seguridad (casco, botiquín, etc.)					
8	Las condiciones de seguridad de mi área, fueron la más adecuadas.					
	Relaciones Interpersonales					
9	He tenido una relación basada en el respeto y la colaboración con mis compañeros de trabajo.					
10	Ha habido una preocupación recíproca por el compañero de trabajo.					
	Supervisión					

11	Mi jefe señaló claramente las funciones a realizar y las metas a alcanzar.					
12	Mi jefe dirigió, planifico y designo de una manera adecuada.					

Cuestionario sobre Rendimiento Laboral

Datos Generales:

Género: _____

Instrucciones:

Lea con detenimiento cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X), la respuesta que considere más próxima a su apreciación sobre su desempeño laboral en los últimos tres meses.

0	1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

#	ÍTEM	0	1	2	3	4
	Rendimiento en la tarea					
1	Actuó de manera proactiva en el área que me compete.					
2	Me enfoco en los resultados a alcanzar al realizar mi trabajo.					
3	Busque nuevos desafíos que alcanzar, en mi trabajo.					
4	Realice mi trabajo de manera óptima, dedicándole el tiempo y esfuerzo necesario.					
	Comportamientos contraproducentes					
5	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
6	Tiendo a exagerar los problemas que se presentan en mi área de trabajo.					
7	Tiendo a quejarme acerca de mi trabajo con mis compañeros.					
8	Hago comentarios negativos e innecesarios acerca de mi trabajo.					
	Rendimiento en el contexto					
9	Di cumplimiento a mi planificación laboral.					
10	Mi planificación me permitió cumplir mi trabajo en el tiempo establecido.					
11	Participe de las reuniones laborales de manera óptima.					
12	He buscado capacitarme para mejorar en la labor que me corresponde.					