

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN EMPRESAS Y
NEGOCIOS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



TESIS:

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA PARA MEJORAR
EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD LAMBAYEQUE 2021**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

Autor:

Bach. Raúl Elías Farro Calvay

Asesora:

Mg. Carpio Vásquez Weiky Nelly Juliana
(ORCID: 0000-0003-2604-7280)

Línea de investigación:

Gestión de Organizaciones

Chiclayo – Perú, 2022

Índice de contenido

Carátula.....	i
Índice de contenido	ii
Índice de tablas.....	iii
Índice de figuras.....	iii
Índice de abreviaturas	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. DESARROLLO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de Investigación	14
3.2. Diseño de Investigación/ contrastación:	14
3.3. Variables y Operacionalización	15
3.4. Población:	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.....	20
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	20
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	21
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Variables</i>	15
Tabla 2 <i>Conceptualización de variables</i>	15
Tabla 3 <i>Operacionalización Variable Independiente</i>	16
Tabla 4 <i>Operacionalización Variable Dependiente</i>	17
Tabla 5 <i>Distribución de la población</i>	18
Tabla 6 <i>Validación de expertos</i>	19
Tabla 7 <i>Prueba de Fiabilidad</i>	19
Tabla 8 <i>Variable 1: Motivación Extrínseca</i>	21
Tabla 9 <i>D1: Condición de Trabajo</i>	22
Tabla 10 <i>D2: Reconocimiento y procedimiento de las actividades</i>	23
Tabla 11 <i>Desempeño Personal en el Área de Recursos Humanos</i>	24
Tabla 12 <i>Dimensión 1: Eficacia Laboral</i>	25
Tabla 13 <i>Dimensión 2: Calidad Laboral</i>	26
Tabla 14 <i>Correlación de variable 1: Motivación Extrínseca y variable 2 Desempeño Personal</i>	27
Tabla 15 <i>Contrastación de normalidad</i>	27
Tabla 16 <i>Prueba de Chi cuadrado</i>	28

Índice de figuras

Figura 1 <i>Prueba de Fiabilidad</i>	19
Figura 2 <i>Variable 1: Motivación Extrínseca</i>	21
Figura 3 <i>D1: Condición de Trabajo</i>	22
Figura 4 <i>D2: Reconocimiento y procedimiento de las actividades</i>	23
Figura 5 <i>Desempeño Personal en el Área de Recursos Humanos</i>	24
Figura 6 <i>Dimensión 1: Eficacia Laboral</i>	25
Figura 7 <i>Dimensión 2: Calidad Laboral</i>	26
Figura 8 <i>Prueba de Chi cuadrado</i>	28

Índice de abreviaturas

RRHH	:Recursos humanos
GRH	:Gerencia de Recursos Humanos
MPL	: Municipalidad Provincial de Lambayeque

RESUMEN

La presente investigación denominada “Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021”, tuvo como objetivo Proponer Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021, tipo de investigación descriptiva y propositiva, con un diseño de investigación no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario que fue aplicado a una muestra de 15 trabajadores del área de RRHH. Los resultados obtenidos fueron un coeficiente del alfa de Cronbach de 0.822, determinando una confiabilidad aceptable, mientras que los resultados de acuerdo al valor estadístico de Pearson es de 0.419, por lo que existe una correlación moderada entre las motivación extrínseca y el desempeño personal llegando a concluir que es de gran importancia que se ponga en práctica las estrategias de motivación extrínseca dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque para mejorar el desempeño del personal.

Palabras clave: Estrategias, motivación, extrínseca, desempeño, personal.

ABSTRAC

The present investigation called "Strategies of Extrinsic Motivation to improve the performance of the personnel of the Human Resources Management of the Municipality of Lambayeque 2021", had the objective of Proposing Extrinsic Motivation Strategies to improve the performance of the personnel of the Human Resources Management of the Municipality of Lambayeque 2021, type of descriptive and purposeful research, with a non-experimental research design, the technique used was the survey with its instrument the questionnaire that was applied to a sample of 15 workers in the HR area. The results obtained were a Cronbach's alpha coefficient of 0.822, determining an acceptable reliability, while the results according to the statistical value of Pearson is 0.419, so there is a moderate correlation between extrinsic motivation and personal performance reaching conclude that it is of great importance that extrinsic motivation strategies be put into practice within the Human Resources Management of the Lambayeque Municipality to improve staff performance.

Keywords: Strategies, motivation, extrinsic, performance, personal.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones del estado están en constante mejora de sus procesos, sus políticas, el rol o trabajo de sus empleados, el capital humano representa una gran oportunidad para que las entidades del estado sean competitivas y presente un mejor servicio al usuario, en ese sentido se considera muy importante la presente investigación porque estudia la Motivación extrínseca para obtener un mejor desempeño de los trabajadores en esta área Torres (2019), también manifiesta que:

Las instituciones educativas, y diversas organizaciones como las empresas hoy en día sufren la problemática del personal que labora en ella, todo ello debido a la desmotivación y al no ser capacitados en tema de motivación laboral esto repercute en el desinterés que tienen los trabajadores al momento de realizar sus diversas actividades todo ello ocasionando en las empresas que no se logre llegar a las metas trazadas y el no logro de objetivo, además se presenta un desinterés, desanimo para el desempeño del trabajo encomendado de repercutir a largo plazo esto llevara al cierre de distintas instituciones o empresas (p.4)

A nivel internacional el desempeño del personal es uno de los ejes fundamentales en la superación de las empresas y/o organizaciones pues debido a un buen desempeño del personal aplicando distintas estrategias de motivación tendremos asegurado el logro de objetivos trazado, situación que también lo enfoca, Jiménez (2020), expresa que en los últimos tiempos, las estrategias de motivación extrínseca enmarcado en el desempeño del personal dentro de las empresa e instituciones o diversas organizaciones, se están convirtiendo en la parte principal para el logro de objetivos de dichas instituciones.

A nivel nacional Bustamante y Cadillo (2020), expresa que, “una de las estrategias que han dado mayor productividad en el desempeño del personal es la comunicación dentro de la organización y la aplicación de distintas estrategias de motivación la cual desempeñan un papel muy importante” (p.10), por lo que podemos determinar que la comunicación no solo influye en el logro de desarrollar

distintos problemas enmarcado en las instituciones si no también logran una efectividad al momento de la solución de problemas en el campo laboral.

Salazar et al., (2019), expresa que “el personal en una institución es la parte fundamental del sistema de trabajo que se desarrolla dentro del equipo, por ello en la actualidad las distintas empresas vienen implementando estrategias de motivación extrínseca que permite en los trabajadores estar anímicamente de lo mejor” (p.2), debido a las falencias, poca productividad y no logros de objetivos las empresas en el Perú se vieron obligados a realizar diversas investigaciones donde concluyeron que tener al personal motivado en una organización permite el logro de un gran porcentaje llegar a lo que se propone y por ende desarrollar mejor sus actividades laborales.

A nivel local la problemática observada en el ámbito de la jefatura en el área de gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Lambayeque, mediante la observación directa se ha podido ver un comportamiento inapropiado por parte de los trabajadores que la conforman, la mala organización, la ausencia del personal que labora, falta de vínculo laboral, falta de poder, negligencia. Otro problema observado es el hecho de que el papel de la auditoría interna, ha hecho poco o ningún ejercicio de su función reguladora y evaluadora. Debido a estos problemas, la productividad de los RR.HH es baja, lo que refleja las molestias a los que solicitan servicios de usuario en esta área. Esto implica que la gestión de los RR.HH, utiliza mecanismos ineficaces y por lo tanto se busca mejorar la gestión de los RR.HH.

Con respecto al problema su formulación tenemos el problema general: ¿De qué manera las Estrategias de Motivación extrínseca pueden mejorar el desempeño del personal de la GRH¹ de la Municipalidad Lambayeque 2021?, y los problemas específicos son: ¿Cómo es el estado actual de la motivación del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021?; ¿Cuáles son los factores influyentes en el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021?; ¿Cuáles

¹ GRH Gerencia de Recursos Humanos

serán las estrategias de motivación extrínseca permitirá mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021?.

Referente a la justificación de la indagación se tiene en el aspecto Teórico: Está teóricamente probado, ya que desarrolla la teoría de dos variables en estudio, que toda organización moderna debe desarrollar para incrementar la productividad de los trabajadores. Según Reeve (1994), justifica que la conducta del ser humano está ubicada en el exterior y es por ello que el buen desempeño del personal se debe a la motivación extrínseca que es recibida por la misma institución (Terry, 2009). Metodológico: Porque proponer un conjunto de Estrategia de motivación extrínseca mejorará el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Lambayeque, elevando de esta manera las capacidades y competencias de sus empleados, haciendo de la empresa una organización inteligente capaz de enfrentar cualquier situación o desafío que se presente, beneficiándose así sus clientes al elevar la calidad del servicio. Social: Porque propone una gama de estrategias de motivación extrínseca para obtener una mejoría en el desempeño que realizan el personal que labora en la Municipalidad Lambayeque, para el aumento de las habilidades y competencias de los colaboradores, para que la institución ofrezca un mejor servicio a los usuarios, al contar con personal muy motivado para realizar sus labores como es el del servicio a la comuna lambayecana, mejorando la imagen institucional ante la sociedad.

Los objetivos que persigue la investigación son: como Objetivo General: Proponer Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021. Como objetivos específicos, tenemos: 1. Diagnosticar el estado actual de la motivación del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021; 2. Identificar los factores influyentes en el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021; 3. Diseñar estrategias de motivación extrínseca para mejorar el desempeño personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.

Las hipótesis planteadas son: Hipótesis General: Las estrategias de motivación extrínseca propuestas mejorarán el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021. Y como Hipótesis nula: Las estrategias de motivación extrínseca propuestas no mejorarán el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.

II. DESARROLLO

Con respecto a los antecedentes o estudios previos relacionados al tema de investigación tenemos:

A nivel internacional, Sum (2015), desarrolló su investigación “Motivación y desempeño laboral”, cuyo objetivo es: “Establecer el resultado de la motivación laboral en el desempeño laboral del personal de trabajo gerenciales de una entidad de alimentos en el Distrito 1 de Quetzaltenango, por lo que se decidió utilizar un método llamado escala Likert para verificar el desempeño de los empleados en la entidad. “Conclusiones”: la motivación sobresalta el desempeño laboral de la cuadrilla Administrativa de una entidad de alimentos en el Distrito 1 de Quetzaltenango. Se ha comprobado mediante escala Likert que los empleados reciben elogios de sus superiores por su buen hacer, lo que les ayuda a hacer un buen trabajo en el desempeño de sus actividades”. Asimismo, los resultados laborales del empleado se señalan mediante la escala Likert aplicada a la empresa. empleados, y las puntuaciones obtenidas para cada trabajador Es mayoritariamente favorable para encuestas y estadísticas. Los resultados están dentro de los límites de importancia y confiabilidad. “Independientemente de la importancia de la motivación en el lugar de trabajo, un buen efecto de motivación permite a los empleados realizar mejor sus tareas.

Can (2015), Guatemala. Investigó sobre la "Propuesta de programa motivacional para los colaboradores del Centro Integrado de Formación Ciudad de la Esperanza en Cobán". Su propósito es: "identificar los elementos que motivan a los colaboradores del programa en el Centro Integrado de

Capacitación Ciudad de la Esperanza". Se realizó un estudio descriptivo en el cual se implementó un programa motivacional, la herramienta se aplicó a 42 personas. Se obtuvieron las siguientes conclusiones: "Es posible diseñar un programa de incentivos para satisfacer las necesidades de los empleados del centro de formación integral", y se logró asegurar que lo presentado estaría enfocado y basado en cada una de sus líneas para tener una mejoría en el desempeño de los trabajadores en la institución". La importancia de los programas de incentivos en el lugar de trabajo es fundamental, como muestra este estudio, y así mejorar las funciones organizacionales.

Murcia y Gutiérrez (2017), en su estudio de investigación denominado: "Impacto de la capacitación en el desempeño del personal administrativo en un outsourcing en Bogotá". Su objetivo es: conocer el impacto de la capacitación en funcionarios administrativos de los servicios industriales y de marketing en un subcontrato en Bogotá, para proponer nuevos programas de capacitación o mostradores de capítulos redefinidos disponibles. El enfoque del método es una investigación general propuesta, un rastreo cualitativo, encuesta e instrumentos musicales, las muestras incluyen a 13 personas de diferentes áreas. Las conclusiones obtenidas son las siguientes: "Ha aplicado la capacitación de personal y los programas de preparación para el ejercicio óptimo de los recursos humanos, porque la implementación de estas herramientas conduce al crecimiento eficiente en las organizaciones de nivel, la motivación y los empleados que puede verme corta el nivel perteneciente. A la familiaridad de la sociedad, el clima de la organización y la estabilidad del trabajo, los elementos básicos del desarrollo, consolidan, madurez y crecimiento de cada empresa que buscan competir en el mercado. Una de las motivaciones como parte del trabajo de los trabajadores es un Curso de capacitación, lo que significa que cuando los gerentes permiten a sus trabajadores, creando una forma de motivación muy importante, para mejorar sus habilidades y habilidades y, por lo tanto, mejorar la organización o las empresas.

López y Villacís (2018), Ecuador, investigó sobre "La satisfacción laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores de la unidad privada de

educación bilingüe”, cuyo objetivo es establecer el alcance del nivel correlacional entre dichas variables de estudio. El enfoque sistemático es la encuesta, que aplica el tipo de encuesta descriptiva y correlacional en dicha investigación se ha identificado 77 trabajadores. Concluyendo que el aumento de la productividad trae recompensas económicas, sociales y psicológicas.

Reynaga (2015), desarrolló su investigación en Andahuaylas, denominada “Motivación y desempeño laboral del personal”, su principal objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio, estudio de enfoque cuantitativo correlativo, la muestra se realizó en 100 mujeres del personal médico. Enfermeras y obstetras. Técnico y enfermeras de laboratorio. La conclusión a la que se llegó “Una motivación similar afecta directamente el desempeño del empleado, lo que le permite prosperar y sentirse satisfecho.

A nivel nacional, Vargas (2018), Perú. En su tesis titulada: “Motivación y eficiencia laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional”. Su primordial objetivo es conocer cuál es la correlación entre las variables de estudio, utilizando una metodología de una investigación hipotética deductiva con un diseño no experimental y correlacional. Llegando a concluir que si existe una correlación altamente fuerte entre las variables de estudio según el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.535, por lo que en las entidades se debe de realizar constantemente una motivación para que exista un buen desempeño laboral de los trabajadores.

Montoya y Neyra (2015), En su tesis titulada: “Evaluar la eficiencia de los trabajadores para conocer cuál es el nivel de competencia en la empresa “Iys Nassi metal-Mecánica”. Su objetivo es: determinar si el nivel de competencia de los empleados en el área de la empresa. El plan de estudios es descriptivo, una encuesta no experimental. Las conclusiones obtenidas son las siguientes: Para el aspecto de la calidad profesional se identificaron los siguientes factores: reputación técnica, productividad, independencia de iniciativa y resistencia a presiones. En una actitud orientada al trabajo: cooperación, responsabilidad, trabajo en equipo, aprendizaje continuo”. El presente estudio realiza un estudio

del desempeño de los empleados en una empresa en particular, lo cual es muy importante porque permite identificar factores y factores que obstaculizan el buen desempeño de los empleados, tales como conocer la insatisfacción del empleado por el abuso recibido por parte de su gerente, o la falta de reconocimiento por sus 20 o 30 años de servicio corporativo, entre otros.

Paredes (2017), Perú. En su tesis titulada: “Proponer evaluar el desempeño de los empleados de M.P. Huaylas, su objetivo es desarrollar una propuesta para evaluar la eficiencia de los trabajadores. El enfoque metodológico es una propuesta descriptiva de una descripción del diseño, no intente simple y la población del estudio compuesto de 43 personal de trabajo en la administración de esta área urbana. Los resultados están describiendo el sistema de sistemas de evaluación de desempeño del personal administrativo en Hualylyas urbanos y el nivel de trabajo de estos trabajadores. Se obtuvieron las conclusiones: “Líderes del potencial de las personas de las áreas urbanas provinciales de Huaylas, se recomienda implementar una propuesta para implementar a los trabajadores para fortalecer el proceso de concientización.

A nivel local, Burga y Wiese (2018), Chiclayo, investigó: “Los incentivos y la eficiencia de los trabajadores administrativos en la empresa agroindustrial de Lambayeque”. Tiene como objetivo: describir las variables de estudio. El enfoque de modelado empírico utilizado con el estudio cuantitativo y la encuesta autoimpuestos fue aplicado por Murillo con un enfoque descriptivo seccional, con una población de 17 (diecisiete) empleados administrativos, principal empresa agrícola. El resultado obtenido es el siguiente: “La productividad y eficiencia se logra a partir d tener una motivación”. Las investigaciones existentes indican que los programas basados en la motivación ayudan a los empleados a desempeñar sus funciones y trabajos de la mejor manera posible, contribuyendo o teniendo un impacto positivo en la organización.

Pérez (2016), Chiclayo. En su tesis titulada: Factores Críticos de Desempeño en Empleados de la Asociación de Voluntarios de Chiclayo. Su

objetivo es: identificar factores importantes que inciden en el desempeño de los colaboradores de la Asociación de Voluntarios Súmate en Chiclayo. El enfoque es una encuesta descriptiva y mixta tuvo una muestra de 18 voluntarios. Los resultados se obtuvieron de grupos focales y entrevistas en profundidad. Analizado utilizando los indicadores de RSE de ETHOS para construir, mediante la creación de un espacio para que múltiples stakeholders compartan experiencias y aprendan, el resultado fue: La investigación muestra cuán importante es la motivación en materia laboral, todo trabajador debe tener motivación para realizar las tareas encomendadas de esta forma, y en este sentido, las empresas, sean nacionales o privadas, deben contar con un programa especial de incentivos para sus trabajadores.

Herrera y Farroñan (2016), Chiclayo. En su tesis titulada: "Clima laboral y su efecto en el desempeño del personal de la empresa comercial Gym S.A.C. El enfoque del método es una encuesta correlacionada descrita con el diseño de movimiento que no describe ninguna prueba y correlación con una muestra de 30 trabajadores, para recopilar encuestas y como herramienta de cuestionario. Las conclusiones obtenidas son las siguientes: "Con la referencia sobre el análisis de desempeño de los empleados, se ve ampliamente afectado por la aplicación de líderes especializados en poder porque evita la contribución de nuevas ideas y empresas de cierta manera de proporcionar un cierto valor para sus actividades comunes. Implementar la estrategia de motivación para los empleados, en este sentido, entidades públicas o privadas, siempre hay programas motivacionales que permiten crear un clima de trabajo completo para sus trabajadores.

Las teorías relacionadas al tema de investigación según las variables de estrategias de motivación extrínseca y el desempeño del personal se desarrollan a través de las diversas teorías que a continuación detallamos:

La teoría de dos factores de Herzberg es una teoría de factores biológicos basada en dos factores, conocidos como factores extrínsecos. Herzberg mostro que los factores higiénicos están asociados a la insatisfacción con todo lo que

sucede dentro de la empresa. Los Factores higiénicos o también llamado factores extrínsecos, se encuentra rodeado o relacionado con las personas que laboran en la institución. Además, hablamos también de factores emocionales o intrínsecos que está rodeado de las actitud y aptitudes que demuestra el trabajador al momento de la realización de su trabajo (p. 26)

La motivación extrínseca según Deci y Ryan (la integración orgánica). Toribio y Maslucan, (2019), Deci y Ryan, a través de la teoría de la integración orgánica, clasifican y definen las distintas maneras de motivación extrínseca (regulación externa, regulación introyectada (la búsqueda de internalizar un comportamiento para obtener una recompensa o forma de castigo), regulación especificada (los individuos eligen actividades que realiza, aunque aquellas siguen relacionadas a fuentes externas) y regulación integrada (ocurre en la edad adulta, y se activa cuando el precio del individuo coinciden con los resultados de los comportamiento esperados por la sociedad, de modo que se vuelven parte del yo), y los que promueven la internalización son los factores sociales, proceso mediador de socialización en la infancia, que se da a lo largo de la vida), así como la integración de la regulación de esos comportamientos. En principio, las regulaciones externas especifican que los comportamientos se realizan para evitar el castigo o para ganar una recompensa. Es impuesto por personal externo y se realiza en respuesta a tales requisitos externos. (p. 17)

A continuación, se desarrollas las variables, como Motivación Extrínseca, dicha motivación es determinada por los aspectos externos que presenta el individuo donde expresa que “La causa raíz del comportamiento es externa, no interna.” (Reeve, 1994, p. 22), Se refiere a fuentes de sesgo socialmente programadas.

Dichas dimensiones están relacionadas a los comportamientos donde prevalece el reconocimiento por castigo y también por recompensa (Reeve, 1994, p. 102).

Al hablar de comportamientos en esta sección se determina por la reducción de la probabilidad del comportamiento sea repetitivo (Reeve, 1994, p. 102). Dichos procesos están relacionados directamente con los procesos de

aprendizaje donde la recompensa y el castigo predominar el nivel de condicionamiento.

Los tipos de condicionamiento relacionado al proceso de las dimensiones se relacionan por la combinación de distintos estímulos que se repiten entre sí, por lo que se entiende en primer lugar el estímulo es biológico y atractivo y en un segundo plano encontramos un estímulo tiende a ser un organismo ecológico, y por lo tanto relacionándolo con las dos dimensiones, donde el segundo estímulo adquiere la cabida de complementar la respuesta reflexiva al primer provocación incluso cuando ha desaparecido. (Reeve, 1994).

El aspecto ambiental donde el cuerpo produce un estímulo de respuesta las distintas consecuencias frente al desarrollo de estos aspectos serán de manera positiva y en otras oportunidades desfavorables, donde la intención de ir separando lo positivo de lo negativo de acuerdo a la funcionalidad (Reeve, 1994).

La consecuencia potencial de la conducta enmarcadas en el estudio se refiere a un refuerzo positivo, negativo, castigo y extinción del refuerzo cada uno de ellos realizando las distintas maneras de explicar la relación de porque se da las conductas y sus probabilidades de ir mejorando los estímulos estudiados.

Durante un período específico, la mejora se produce después de un cierto período de tiempo. En la variante, el refuerzo se proporciona después de varias etapas. En un radio fijo, el refuerzo ocurre después de un comportamiento fijo y especificado. Dentro del alcance del cambio, el refuerzo ocurre después de algún cambio de comportamiento. (Davis y Newstrom, 1993).

Reforzamiento se produce después de un cierto período de tiempo. En la variante, el refuerzo se proporciona después de varias etapas. En un radio fijo, el refuerzo ocurre después de un comportamiento fijo y especificado. Dentro del alcance del cambio, el refuerzo ocurre después de algún cambio de comportamiento. (Davis y Newstrom, 1993).

La definición de motivación extrínseca, de acuerdo al resultado del trabajo que realiza y el salario que recibe de acuerdo al trabajo que realiza con sus distintos incentivos también se define como motivación porque basado a ello se reconoce el valor de trabajo y se premia a los meritos obtenidos por los trabajadores. (Martín Cruz, Martín Pérez, & Trevilla Cantero, 2009)

En referente al trabajo que se desarrolla de acuerdo a recompensas es probable que los seres humanos valore el trabajo en lo material y tengan inclinación por el dinero (Osterloh y Frey, 2000: p. 2). Si bien estas distinciones organizativas pueden incentivar de forma temporal el intercambio de conocimientos, pero no se relaciona con el comportamiento del ser humano (Lin, 2007).

La teoría que sustenta el desempeño del personal es la teoría del ajuste del trabajo como expresa Llerena, (2019), La Teoría del Ajuste en el trabajo expresa que cuanto más probable es que los trabajadores perciban sus trabajos como satisfactorios, más fuerte es la relación entre el apoyo organizacional (recompensa) y los valores que los individuos buscan satisfacer a través del desempeño laboral (estatus, comodidad, seguridad, logros y autonomía). Del mismo modo, es más probable que se produzca un crecimiento del empleo cuando las competencias individuales están vinculadas a los requisitos. (p.82)

Asimismo, García y Florín, (2020) expresó que existen dos tipos de correspondencia:

El servicio entre las habilidades del personal y los requisitos laborales, la correspondencia entre el contexto laboral y las necesidades y valores del trabajador, la capacidad de encontrar diversos tipos que coincidan permite que el empleado se sienta a gusto con el trabajo que realiza, de lo contrario la inconsistencia ocasiona malestar (p.10)

También dentro de las distintas teorías encontramos una de las relevantes que es la teoría de la Equidad que lo sustenta Bohórquez et al., (2020), expresa “que la teoría de la equidad está relacionado al desempeño del personal en una empresa

donde, el desempeño y habilidades individuales se encargan de describir lugares de mejores para mejorar su colaboración y de esa manera obtener los objetivos logrados de la organización (p. 387)

Para la variable Desempeño del Colaborador, donde la persona demuestra competencias profesionales adquiridas con las que se integra, tales como conocimientos, aptitudes, experiencia, emociones, incentivos, particularidades de manera individual y la moralidad que cooperaran para que se logre las metas propuestas en la empresa estos requisitos son la ingeniería, producción y servicios de la empresa. (Morales, 2009). Cuando hablamos de la eficiencia de los trabajadores nos estamos refiriendo a todas las actividades que realizan y no solo en las que se les atribuye desempeñarse, todo esto ocurre porque tienen actitudes como la calidad, habilidad y la productividad que están destinadas a elaborarse en un tiempo establecido, comportamiento disciplinario (aprovechamiento de la jornada laboral, cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, normas especiales (laborales) y cualidades personales necesarias para desempeñar determinadas ocupaciones o trabajos y así demostrar competencia. (Morales, 2009)

Las Dimensiones del desempeño Laboral, Armijo (2009) manifiesta que existe las siguientes dimensiones como, eficacia, donde se hace uso de documentos normativos, imágenes y la expresión verbal, cada uno de ellas definiendo su entorno de posibilidades con respecto al trabajo que se viene realizando.

Eficiencia: La correlación de los elementos que finalmente se han producido con aquellos insumos o los recursos que se vienen usando. Esto llega a un nivel alto ya que se utiliza una menor cantidad de insumos, el costo de producción (costo, costo unitario de los costes administrativos a los costos totales). Indicadores: a) Metas: Conjunto de acciones para lograr un objetivo b) Actuar con profesionalismo: capacidad que todo profesional tiene para desempeñar su cargo en una empresa. c) Ausentismo: se refiere a la ausencia del trabajador en sus horas laborales o reuniones de trabajo. Calidad (Armijo, 2009). Indicadores: a) Organización:

Capacidad para dirigir una empresa b) Valores y Buenas costumbres: Características que diferencian al profesional o trabajador.

La base conceptual del trabajo de investigación se detalla de la siguiente manera puesto que son conceptos de los términos básicos redactados en la investigación y dentro de ello tenemos:

MOF, Es un documento técnico normativo de la gestión empresarial que formaliza la estructura orgánica de una entidad, impulsa los esfuerzos organizacionales y logra la misión, visión y metas de la entidad. (Chavez, 2017).

ROF, (Roles o Funciones) Formaliza la organización de la entidad y se organiza en un instrumento de gestión para alcanzar metas y obtener resultados orientados para satisfacer las necesidades de la organización (Chavez, 2017).

TUPA, documento que presenta la totalidad de la información sobre las acciones y gestiones administrativas que un usuario público debe realizar para conseguir información o servicios de una entidad pública. (Chavez, 2017).

Gestión: La capacidad de idear una serie de acciones de manera simultánea para lograr los objetivos organizacionales. (Chavez, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Enfoque de la investigación

La presente investigación es un estudio de enfoque cuantitativo, según (Hernández Sampieri et al., 2014) expresa que “usar la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p.4)

Tipo de Investigación

Es descriptivo, donde se escoge un listado de preguntas, definiciones o variables y cada una se establece de forma independiente, con el propósito, exactamente de describirla (Cazau, 2015); éstas investigaciones buscan esclarecer rasgos fundamentales de las personas, grupos, sociedades u otro fenómeno. En esta ocasión se describió la situación actual en cuanto al Desempeño Laboral y Motivación Extrínseca que realizó el personal en la Municipalidad Lambayeque.

Es propositiva, debido a que tiene un fundamento teórico de apoyo y desde ese punto busca relevancia en una realidad fundamental. Se relaciona midiendo el grado de relación entre las variables demográficas estudiadas, al igual que el microcrédito y calidad de vida de los socios. (Cazau, 2015, p. 117), en este caso es recomendable mejorar el desempeño laboral a través de estrategias basadas en la motivación extrínseca.

3.2. Diseño de Investigación/ contrastación:

La presente investigación es de diseño no experimental, porque se realizó “sin manipulación intencional de las variables independientes y con base en las variables que realmente ocurrieron sin la intervención directa del investigador” (Cazau, 2015, p. 116). En esta ocasión, las variables descritas y no manipuladas fueron el desempeño laboral y la motivación extrínseca.

Transversal, porque describen una población en un momento determinado (Cazau, 2015, p. 100). En esta ocasión se recolectaron datos de una fuente con la población ocupada por trabajadores de la municipalidad de Lambayeque.

M → O → P

Dónde:

M= muestra

O= Observación

P= Problema

3.3. Variables y Operacionalización

Identificación de Variables

Tabla 1 *Variables*

Categoría	Nombre
Variable Independiente	Motivación extrínseca
Variable dependiente	Desempeño del Personal

Definición Conceptual

Tabla 2 *Conceptualización de variables*

Categoría	Nombre
Motivación extrínseca	Es cuando dicha motivación viene de fuentes fuera de la naturaleza. Sostiene que "La principal razón del comportamiento está en el exterior, no dentro de la persona" (Reeve, 1994, p. 22),
Desempeño del Personal	El desempeño puede definirse como la capacidad y la actitud de la persona hacía varias designaciones y/o posiciones en las que infiera en su vida. (Terry, 2009)

Operacionalización de Variables

Tabla 3 Operacionalización Variable Independiente

VARIABLE	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	Categoría		INDICADO R	ITEM	MEDICIÓN	INFORMANT ES
		DIMENSION OPERACION AL	DIMENSION OPERACION AL				
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Una motivación extrínseca se relaciona con la parte monetarias, ya sea directamente - pago de servicios, incentivos o recompensas proporcionales – o indirectamente – tiempo libre en el trabajo, (Martín Cruz, Martín Pérez, & Trevilla Cantero, 2009).	Especie	Viáticos	1.	¿Se le reconocen viáticos en su centro laboral?		Trabajadores de la empresa
			Vacaciones	2.	¿La empresa le da vacaciones?		
				3.	¿Se le reconoce vacaciones mediante remuneraciones?		
			Reparto de utilidades	4.	¿La empresa comparte con Ud. el reparto de utilidades?		
		Estabilidad	Contrato laboral	5.	¿Se le contrata mediante un contrato laboral regular?		Técnica Encuesta
			Ambiente de trabajo	6.	¿Los ambientes de trabajo son agradables?		
			Ambiente laboral	7.	¿Los ambientes laborales son adecuados para el trabajo?		
			Méritos	8.	¿Ha sido reconocido por su trabajo en su centro de labores?		
		Reconocimiento		9.	¿Le han dado algún incentivo económico por sobre salir en su trabajo como el mejor empleado?		Instrumento: Cuestionario
				10.	¿Existe algún programa de reconocimientos o méritos en su centro de labores?		
			Trato directivo	11.	¿El trato de los directivos de su centro de trabajo es amigable?		
				12.	¿Los directivos le hacen saber o sentir que Ud. es importante para la organización?		
			Promoción	13.	¿Existe rotación laboral para una mayor especialización, conocimiento y experiencia en los cargos?		
			Organización	14.	¿Existe una adecuada organización en su área adonde se desempeña?		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 Operacionalización Variable Dependiente

VARIABLE DEP.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍNDICE	MEDICIÓN	FUENTES O INFORMANTES
Desempeño Personal	Es la capacidad donde el individuo desarrolla y a la vez demuestra habilidades a nivel del conocimiento como motivos, actitudes, aptitudes y sentimientos que contribuyen al logro de resultados y a generar lograr los objetivos de las distintas organizaciones. (Morales, 2009)	Son las competencias que los seres humanos desarrollan demostrando diversas aptitudes de un buen conocimiento, lo que permite que tengan una eficacia laboral excelente, predominando en la calidad laboral que demuestran a diario en su lugar de trabajo.	EFICACIA LABORAL	¿Conoce la normativa CAP, MOF, ROF, TUPA según su labor? ¿Asiste a su centro de labores adecuadamente vestido? ¿Expresa una tenacidad profesional, educado y amigable? ¿Determina alcanzar los propósitos trazados de forma individual y en equipo? ¿Actúa con profesionalismo en sus deberes, roles o funciones encomendadas?	1. Nivel3 No optimo 2. Nivel2 regular 3. Nivel1 Optimo	Trabajadores de la empresa Encuesta y cuestionario Fuente: personal del área en estudio
			CALIDAD LABORAL	¿Está de acuerdo que existe ausentismo laboral en su centro de labores? ¿Se identifica plenamente con la organización? ¿Existe proyección social a la comunidad? ¿Existen reuniones de trabajo, coordinación o similar para alcanzar las metas u objetivos trazados? ¿Practican buenos valores y buenas costumbres cómo organización?		

Fuente: Elaboración propia

3.4. Población:

La población está conformada por 17 trabajadores del área de RRHH de la Municipalidad Lambayeque.

Tabla 5 *Distribución de la población*

Muestra	Inclusión	Exclusión
Administrativo	9	
Asistente 1	1	
Asistente 2	1	
Secretaria	1	
Atención al cliente	2	
Vigilante		1
Total	15	1

Fuente: datos de la empresa Municipalidad Lambayeque.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se utilizó la técnica encuesta: “Siguiendo el modelo y las breves instrucciones, el manejo de los instrumentales, fue la fase que permitió el interés del método” (Hernández, 2010). Aplicado a los trabajadores del área RRHH de la Municipalidad Lambayeque.

Y se utilizó el instrumento cuestionario, definido como un documento que consiste en una lista de preguntas la cual debe ser redactada con coherencia, ordenadas, secuenciadas y estructuradas según una determinada planificación, donde las respuestas obtenidas facilitaron determinar los datos obtenidos. (Gillham, 2008) desarrollado a los trabajadores del área RRHH de la Municipalidad Lambayeque.

Para la Validación y Fiabilidad del instrumento de recojo de datos, fue validado, a través de juicio de expertos, contando para ello con la opinión de tres docentes que tienen relación al trabajo educativo con estudios de post grado como maestría y doctorado, cuyas calificaciones presentamos en la siguiente tabla:

Tabla 6 *Validación de expertos*

Expertos	Porcentaje de valoración	
	SI	NO
Mag. Roxana Karina Sanchez Zelada	100%	0
Mag. Cristhian Jhair Sánchez Uriarte	100%	0
Mag. Maria Lita Saucedo Mego	100%	0
Total	100%	0

Fuente: Ficha de validación de expertos

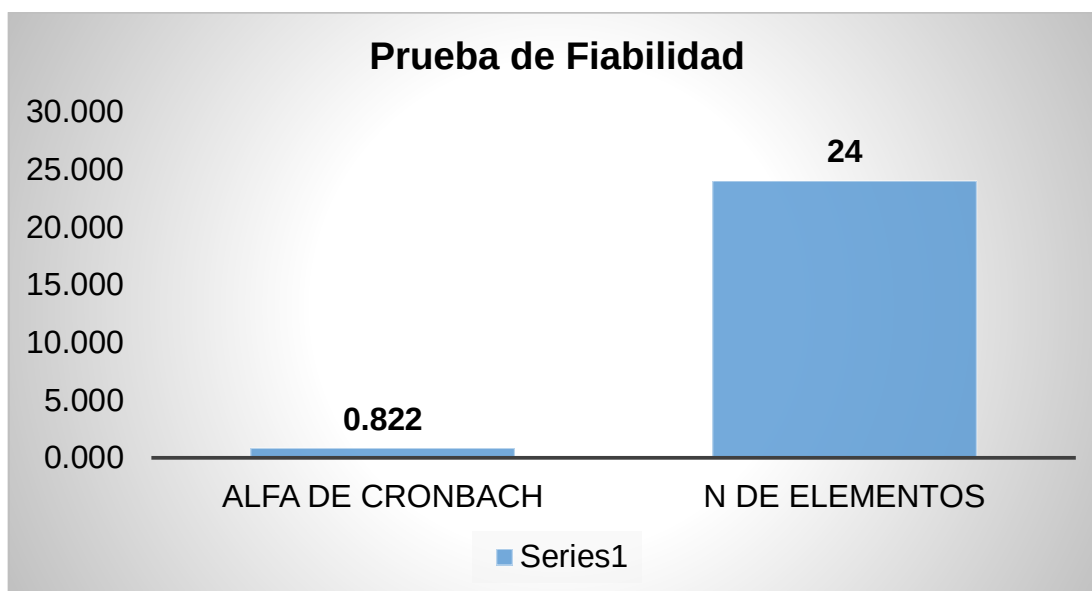
Fiabilidad de los instrumentos de aplicación en la investigación

Tabla 7 *Prueba de Fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	0.822	N de elementos 24

Fuente: Cuestionario aplicada a 15 trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque.

Figura 1 *Prueba de Fiabilidad*



Fuente: Cuestionario aplicada a 15 trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque.

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los factores instrumentales se calcula mediante el software SPSS y su resultado es 0,822, como lo explican

Oviedo y Campo (2005) como “confiabilidad aceptable”, pues oscila entre 0,70 y 0,90. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del equipo utilizado es aceptable y su adopción continúa.

3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.

Se realizó en dos etapas:

Primera etapa: se realizó el oficio de permiso a la municipalidad de Lambayeque que fue dirigido al electo alcalde Alexander Rodríguez Alvarado.

Segunda etapa: Se visitó las instalaciones de la entidad, así como al área de RRHH y se les explicó sobre el Consentimiento Informado y se procedió a entrevistar a los empleados a través del cuestionario donde nos reveló la situación actual del Clima Organizacional e Inestabilidad laboral.

Se utilizó de forma ordenada una Tabla de frecuencia de los datos, y para la base dependerá del número y tipo de variables estudiadas (López, 2014), y se hizo uso del programa Excel y SPSS, para el análisis estadístico respectivo.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Al ingresar las tablas y gráficas en el programa SPSS, se respetó las normas APA de presentación. Se utilizó el SPSS, para poder decretar la correlatividad que existen entre variables, pues permitió analizarla a través de la tabla de frecuencias y gráficas, estableciendo una correlación entre las variables.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de resultado se realizó de acuerdo a los objetivos específicos planteados en la investigación:

Objetivo N° 01: Diagnosticar el estado actual de la motivación extrínseca del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.

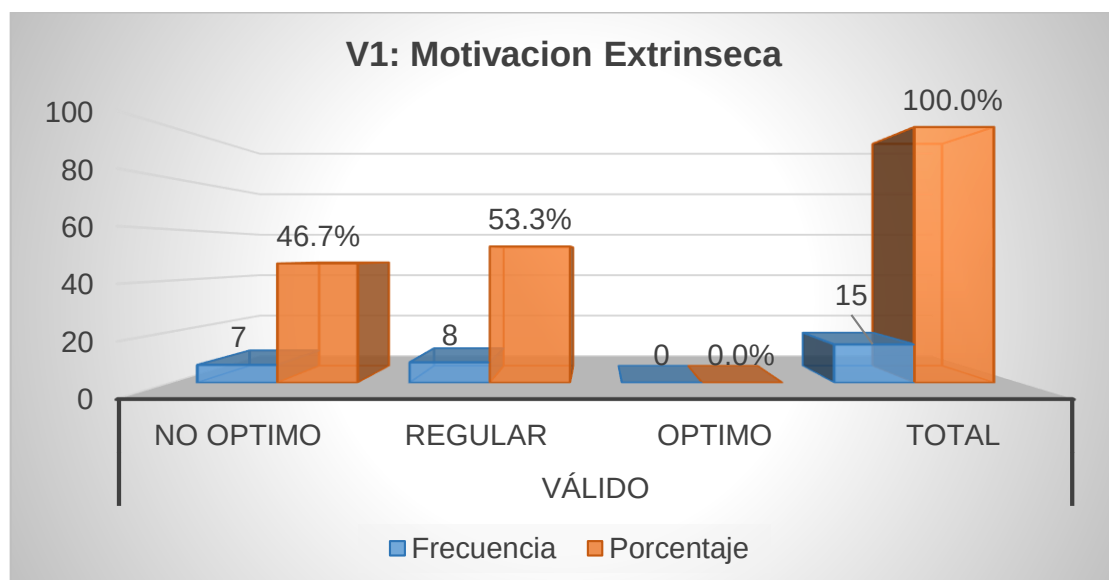
4.1 Resultado de la variable 1

Tabla 8 Variable 1: Motivación Extrínseca

V1: Motivación Extrínseca					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No Optimo	7	46.7	46.7	46.7
	Regular	8	53.3	53.3	100.0
	Optimo	0	0.0	0.0	0.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre Motivación Extrínseca.

Figura 2 Variable 1: Motivación Extrínseca



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Extrínseca.

Nota: En la variable 1 denominada Motivación Extrínseca, de los 15 trabajadores encuestados, 7 trabajadores respondieron al valido al NO OPTIMO que representa 46.7%, 8 trabajadores respondieron al valido del nivel REGULAR que representa el

53.3, lo que significa que en la condición de trabajo y en el reconocimiento y procedimiento de las actividades de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la mu

estra dada, determinan que, estos indicadores regularmente se dan dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque

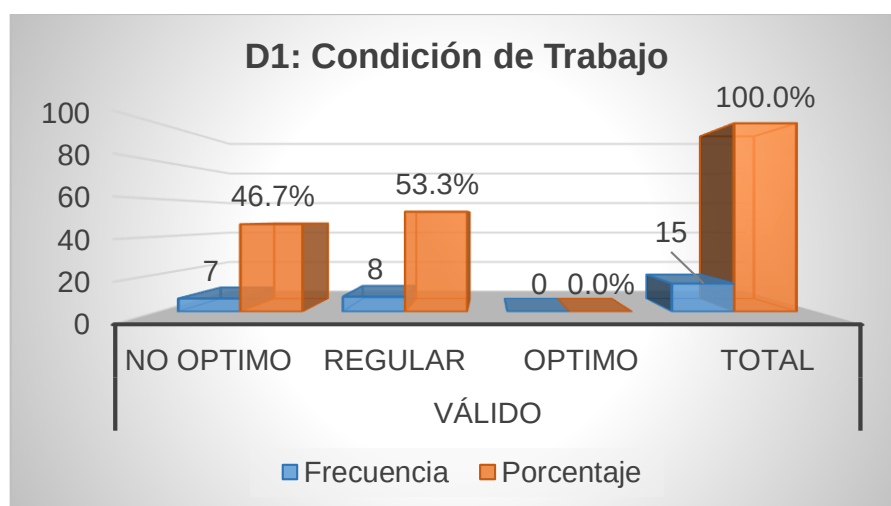
4.2 Análisis de la dimensión 1 de la variable 1

Tabla 9 D1: Condición de Trabajo

D1: Condición de Trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Optimo	7	46.7	46.7	46.7
Válido Regular	8	53.3	53.3	100.0
Optimo	0	0.0	0.0	0.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre Motivación Extrínseca.

Figura 3 D1: Condición de Trabajo



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Extrínseca.

Nota. En la dimensión 1 de la variable 1, donde de los 15 trabajadores encuestados, 8 trabajadores respondieron en el nivel REGULAR que hace el 53.3% del total, mientras que 7 trabajadores respondieron al nivel NO OPTIMO haciendo el 46.7%, lo que

significa que regularmente se emplean las condiciones de trabajo dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque

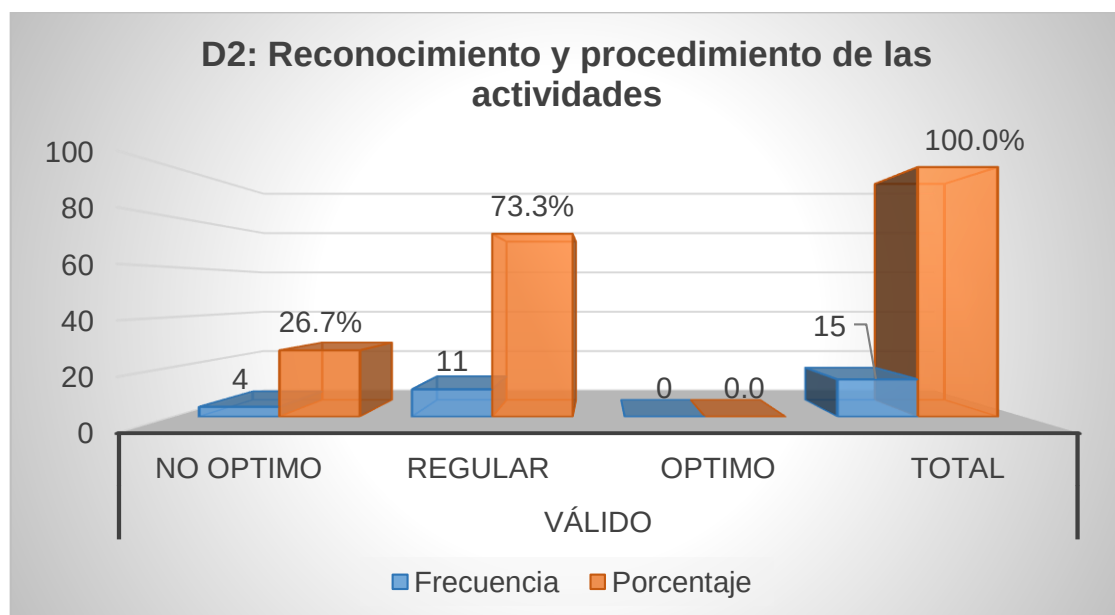
4.3 Análisis de la dimensión 2 de la variable 1

Tabla 10 D2: *Reconocimiento y procedimiento de las actividades*

D2: Reconocimiento y procedimiento de las actividades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No Optimo	4	26.7	26.7	26.7
	Regular	11	73.3	73.3	100.0
	Optimo	0	0.0	0.0	0.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre Motivación Extrínseca.

Figura 4 D2: *Reconocimiento y procedimiento de las actividades*



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Extrínseca.

Nota. La dimensión 2 de la variable 1: denominado reconocimiento y procedimiento de las actividades nos indica que ningún trabajador respondió al válido OPTIMO, 11 trabajadores respondieron el nivel REGULAR que representa al 73.3%, 4 trabajadores respondieron al nivel NO OPTIMO que representa 26.7%, lo cual significa que regularmente los reconocimientos y

procedimientos de las actividades se da dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque.

Objetivo N° 02: Identificar los factores influyentes en el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.

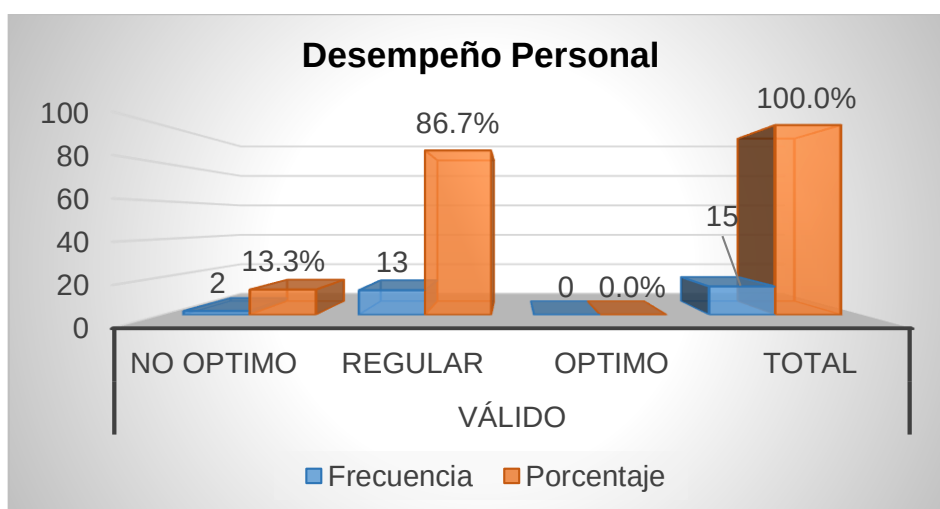
4.4 Análisis de la variable 2

Tabla 11 *Desempeño Personal en el Área de Recursos Humanos*

Desempeño Personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No				
Optimo	2	13.3	13.3	13.3
Válido Regular	13	86.7	86.7	100.0
Optimo	0	0.0	0.0	0.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre Desempeño Personal.

Figura 5 *Desempeño Personal en el Área de Recursos Humanos*



Fuente: Cuestionario sobre Desempeño Personal.

Nota. En la variable 2 denominada Desempeño Personal de los 15 trabajadores encuestados, 13 trabajadores respondieron al válido del nivel REGULAR que representa el 86.7%, mientras que solo 2 trabajadores responden al válido NO OPTIMO que representa al 13.3%, lo que significa que, en la eficacia laboral y la calidad laboral de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada,

determinan que, estos indicadores regularmente se dan dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque

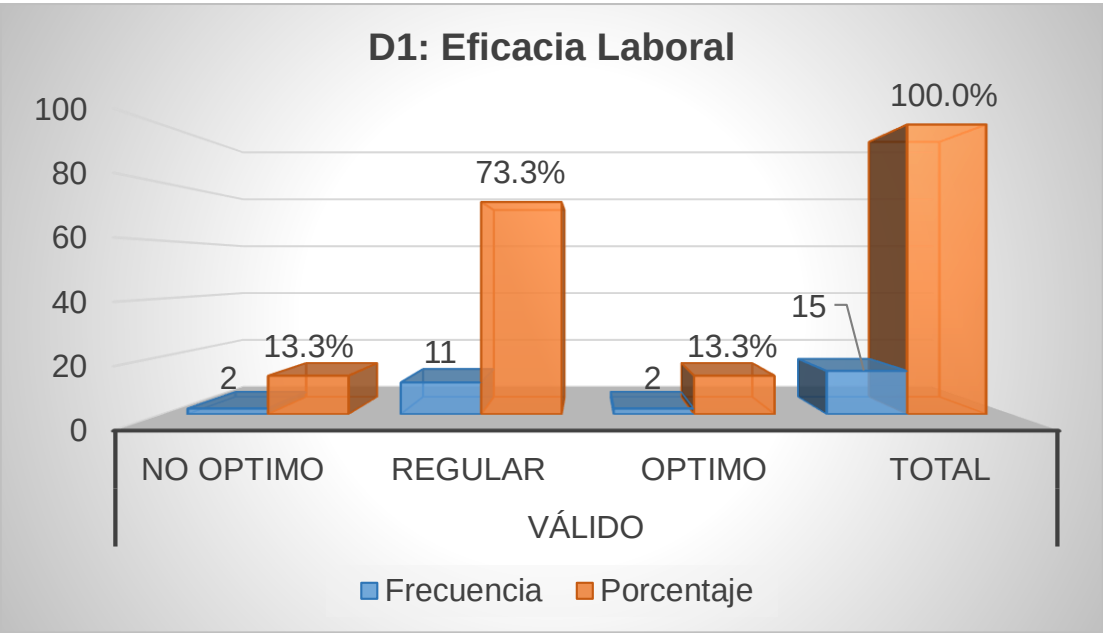
4.5 Análisis de la dimensión 1

Tabla 12Dimensión 1: Eficacia Laboral

EFICACIA LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No Optimo	2	13.3	13.3	13.3
	Regular	11	73.3	73.3	86.7
	Optimo	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre Desempeño Personal

Figura 6Dimensión 1: Eficacia Laboral



Fuente: Cuestionario sobre Desempeño Personal

Nota. En la Dimensión 1 de la variable 2, denominada Eficacia Laboral, de los 15 trabajadores encuestados, 2 trabajadores respondiendo al valido NO OPTIMO quee representa al 13.3%, mientras que 11 trabajadores respondieron al valido del nivel Regular que representa el 73.3% y solo 2 trabajadores respondieron al valido OPTIMO que representa el 13.3%, lo que significa que, en la eficacia laboral de la

gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores regularmente se dan dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque

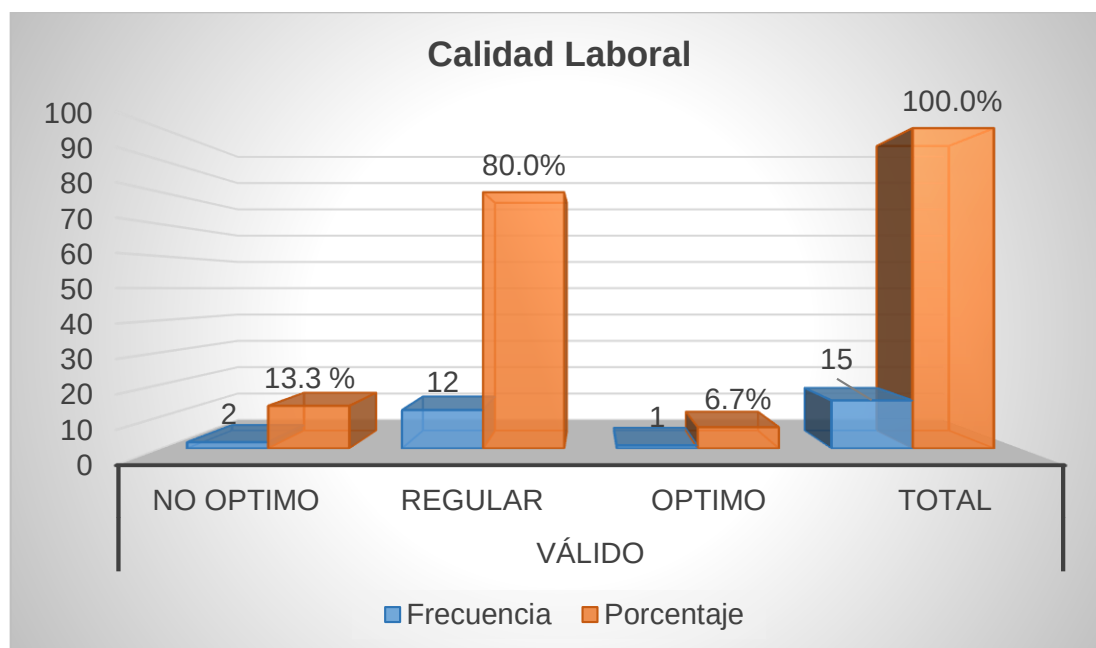
4.6 Análisis de la dimensión 2

Tabla 13 *Dimensión 2: Calidad Laboral*

CALIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No Optimo	2	13.3	13.3	13.3
	Regular	12	80.0	80.0	93.3
	Optimo	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre Desempeño Personal

Figura 7 *Dimensión 2: Calidad Laboral*



Fuente: Cuestionario sobre Desempeño Personal

Nota. En la Dimensión 2 de la variable 2 denominada Calidad Laboral, de los 15 trabajadores encuestados, 2 trabajadores respondieron al valido NO OPTIMO que representa el 13.3%, mientras que 12 trabajadores respondieron al valido de REGULAR, que representa el 80.0%, y solo 1 trabajador respondió al valido del

nivel Óptimo que representa al 6.7%, lo que significa que, en la calidad laboral de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores regularmente se dan dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque

4.7 Correlación de variables

Tabla 14 *Correlación de variable 1: Motivación Extrínseca y variable 2 Desempeño Personal*

Correlaciones		V1: Motivación Extrínseca	V2: Desempeño Personal
V1: Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	0.419
	Sig. (bilateral)		0.120
	N	15	15
V2: Desempeño Personal	Correlación de Pearson	0.419	1
	Sig. (bilateral)	0.120	
	N	15	15

Fuente. Cuestionario aplicado a 15 trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque

Nota. El estadístico r de Pearson es 0,419 y esta correlación es moderada. Sin embargo, se necesita el valor de significación bilateral de 0,120, superior a 0,05, para confirmar la correlación entre las dos variables de análisis. Conclusión: no existe correlación entre la variable 1: motivación extrínseca y la variable 2: realización personal. Resultado por Prueba de Hipótesis

Tabla 15 *Contrastación de normalidad*

Pruebas de normalidad			
V1: motivación Extrínseca	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
	0.350	15	0.000

V2: Desempeño Personal

Fuente. Cuestionario aplicado a 15 trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque

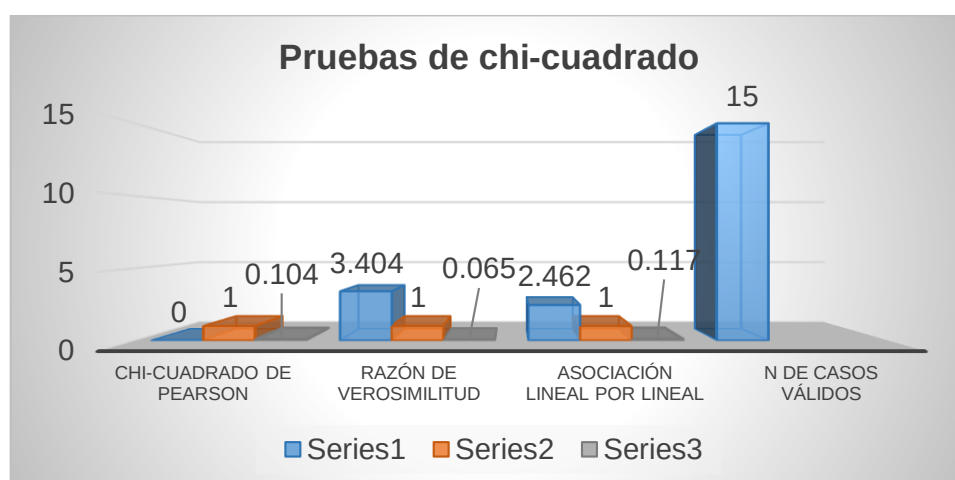
Nota. Se considera una significancia de 0.000 cumpliendo con las reglas del p-valor es < 0.05 , así mismo se considera como método no paramétrico, por lo tanto, se considera la H_1 donde nos dice que las estrategias de motivación extrínseca propuestas mejorarán el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021 y rechazamos la H_0 . Las estrategias de motivación extrínseca propuestas no mejorarán el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.

4.8 Resultado de Chi cuadrado

Tabla 16 *Prueba de Chi cuadrado*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,637 ^a	1	0.104
Razón de verosimilitud	3.404	1	0.065
Asociación lineal por lineal	2.462	1	0.117
N de casos válidos	15		

Fuente: Cuestionario sobre motivación extrínseca y desempeño personal

Figura 8 *Prueba de Chi cuadrado*

Fuente: Cuestionario sobre motivación extrínseca y desempeño personal

Nota: Como el valor de Sig. (Valor critico observado) $0.104 < 0.05$ rechazamos la hipótesis general, es decir las estrategias de motivación extrínseca propuestas mejorarán el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021 en la Municipalidad de Lambayeque.

Objetivo N° 03: Diseñar estrategias de motivación extrínseca para mejorar el desempeño personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.

Las estrategias de motivación extrínsecas como resultado se realizó un organizador grafico para su detalle:

IMPLANTAR

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Trabajo por objetivos

Reunión a los
trabajadores en un
ambiente distendido

Implantar la jornada
intensiva

flexibilidad horaria

La conciliación familiar

PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL

GERENTE

PERSONAL
ADMINISTRATIVO

TRABAJADORES

Estrategias de motivación extrínseca para mejorar el
desempeño personal de la Gerencia de Recursos Humanos
de la Municipalidad Lambayeque

PLANIFICAR

EJECUTAR

Para el diseño de estrategias de motivación extrínseca para mejorar el desempeño personal se desarrollará en dos fases como se desarrolla a continuación:

Primera fase: organización de la información:

- Introducción: Es la parte donde se describe cada una de las acciones a desarrollar durante el diseño y elaboración de las estrategias de motivación, valorando en ello las distintas investigaciones o estudios previos realizados por autores que describieron cada una de las teorías que sustentan la elaboración de dichas estrategias, validando en si cada una de ellas para poder aplicar y mejorar el desempeño del personal.
- Fundamentación teórica: trabajo de investigación sustentados por La teoría de dos factores de Herzberg es una teoría de factores biológicos basada en dos factores, conocidos como factores extrínsecos. Herzberg mostro que los factores higiénicos están asociados a la insatisfacción con todo lo que sucede dentro de la empresa.
- Diagnóstico: al inicio del proceso de investigación se aplicó la encuesta teniendo diferentes resultados como lo manifestamos al inicio de los resultados.
- Objetivo general: el objetivo del diseño de las estrategias es elevar el desempeño del docente en su trabajo.

Segunda fase: Construcción de las estrategias de motivación extrínseca.

En esta parte se ha planteado por etapas las acciones, recursos, medios y métodos a utilizar en este diseño de estrategias que vaya acorde con el objetivo de la investigación, además se validó dichas estrategias a través de expertos.

Discusión de Resultados

En esta parte del trabajo de investigación se analizan respectivamente los resultados obtenidos para identificar dos variables, la Motivación extrínseca y el desempeño persona. Por lo que se efectuó la comparación de los resultados con otras investigaciones relacionadas al tema, y se procederá a discutir de manera minuciosa los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores del área RRHH de la Municipalidad Lambayeque, dicha muestra está integrada por 17 trabajadores.

Los resultados son un punto clave para nuestra investigación ya que permiten que se fortalezcan las necesidades de proponer estrategias de Motivación extrínseca, con el objetivo de mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021.

Se debe de tener en claro que el instrumento de recojo de datos dirigido a los trabajadores del área de RRHH de la Municipalidad Lambayeque, para conocer el nivel de la Motivación extrínseca y el desempeño personal, el cual fue validado, a través del juicio de expertos, contando para ello con la opinión de tres docentes que tienen relación al trabajo educativo con estudios de post grado como maestría y doctorado. No se realizó ningún tipo de observación por parte de los expertos por lo que se acepta dicha validación

Por ello se realiza el análisis de fiabilidad Según el coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, el resultado es 0,822, ya que oscila entre 0,70 y 0,90. Por lo tanto, concluimos que la consistencia interna de la herramienta utilizada es aceptable y su adopción continúa.

En cuanto al objetivo general descrito como “Proponer Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021”, se obtuvo como resultado un valor estadístico de Pearson de 0.419, además esta correlación es Moderada. Por lo que se concluye que no existe correlación entre la variable 1: motivación extrínseca y la variable 2: desempeño personal.

Dichos resultados guardan relación con lo expresado por Can (2015), concluye que "Se pudo lograr diseñar el programa de incentivos para satisfacer las necesidades de los trabajadores del centro de formación integral" Ciudad de la Esperanza ", y se logró asegurar que lo presentado estaría enfocado y basado en cada una de sus líneas para tener una mejoría en el desempeño de los trabajadores en la institución". La importancia de los programas de incentivos en el lugar de trabajo es fundamental, como muestra este estudio, y así mejorar las funciones organizacionales.

De la misma manera lo manifiesta Sum (2015), concluye que la motivación sobresalta el desempeño laboral de la cuadrilla Administrativa de una entidad de alimentos en el Distrito 1 de Quetzaltenango. Se ha comprobado mediante escala Likert que los empleados reciben elogios de sus superiores por su buen hacer, lo que les ayuda a hacer un buen trabajo en el desempeño de sus actividades". Asimismo, los resultados laborales del empleado se señalan mediante la escala Likert aplicada a la empresa empleados, y las puntuaciones obtenidas para cada trabajador.

Respecto al objetivo específico denominado "Diagnosticar el estado actual de la motivación del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021", donde se obtiene como resultados de los 15 trabajadores encuestados, 0 trabajadores respondieron al 0.0% del nivel OPTIMO, 8 trabajadores respondieron al 53.3% del nivel REGULAR y 7 trabajadores respondieron al 46.7% del nivel NO OPTIMO, lo que significa que la gran mayoría de encuestados regularmente reciben una motivación, lo que conlleva a que no realices sus actividades con eficiencia.

Así lo manifiesta Reynaga (2015), en su investigación concluye que "Una motivación similar afecta directamente el desempeño del empleado, lo que le permite prosperar y sentirse satisfecho.

De igual manera para Pérez (2016), Donde concluye es de gran importante la motivación en materia laboral, todo trabajador debe tener motivación para realizar las tareas encomendadas de esta forma, y en este sentido, las empresas, sean

nacionales o privadas, deben contar con un programa especial de incentivos para sus trabajadores.

En cuanto al objetivo “Identificar los factores influyentes en el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021”, se obtuvo como resultados que de los 15 trabajadores encuestados, 0 trabajadores respondieron al 0.0% del nivel OPTIMO, 13 trabajadores respondieron al 86.7% del nivel REGULAR, y 2 trabajadores responden al 13.3% del nivel NO OPTIMO, por lo que indica que la gran mayoría de encuestados tienen un nivel regular en cuanto a la eficacia y la calidad laboral que muestran dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque.

Estos resultados están relacionados con lo mostrado por, Burga y Wiese (2018), Donde llego a concluir que los programas basados en la motivación ayudan a los empleados a desempeñar sus funciones y trabajos de la mejor manera posible, contribuyendo o teniendo un impacto positivo en la organización. Los indicadores como la eficacia y la calidad laboral son de gran importancia para que se logre un buen trabajo dentro las instituciones.

Así mismo; Paredes (2017), Donde concluye que el sistema de sistemas de evaluación de desempeño del personal administrativo en Hualylas urbanos y el nivel de trabajo de estos trabajadores por lo que los líderes del potencial de las personas de las áreas urbanas provinciales de Huaylas, se les recomienda implementar una propuesta para implementar a los trabajadores para fortalecer el proceso de concientización.

En relación al objetivo específico denominado “Diseñar un modelo basado en la motivación extrínseca para mejorar el desempeño personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021”, se obtiene como resultados de los 15 trabajadores encuestados, 7 trabajadores respondieron al 46.7% del nivel NO OPTIMO, 8 trabajadores respondieron al 53.3% del nivel REGULAR y 0 trabajadores respondieron al 0.0% del nivel OPTIMO, lo que significa que en la condición de trabajo, el reconocimiento y procedimiento de las actividades de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, se dan

regularmente en la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque.

Dichos resultados guardan relación con la investigación de Herrera y Farroñan (2016), se concluye que el análisis de desempeño de los empleados, se ve ampliamente afectado por la aplicación de líderes especializados en poder porque evita la contribución de nuevas ideas y empresas de cierta manera de proporcionar un cierto valor para sus actividades comunes por lo que es necesario implementar la estrategia de motivación para los empleados, en este sentido, entidades públicas o privadas.

Para finalizar conceptualizando las estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos, por lo que es necesario definirlo según las teorías expuestas, es un instrumento o un esquema a través del cual los trabajadores intentan modular de forma sistemática el aprendizaje que obtienen de la experiencia que ganan a través de la investigación realizada.

V. CONCLUSIONES

1. Al diagnosticar el estado actual de la motivación del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque, se conoce que 8 trabajadores respondieron al 53.3% del nivel REGULAR y 7 trabajadores respondieron al 46.7% del nivel NO OPTIMO, por lo que es de gran importancia que se realice una motivación del personal para que exista una buena condición de trabajo y un buen reconocimiento y procedimiento de las actividades y así logren cumplir las metas propuestas.
2. Se identificó factores influyentes en el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque, 13 trabajadores respondieron al 86.7% del nivel REGULAR, y 2 trabajadores responden al 13.3% del nivel NO OPTIMO, por lo que indica que la gran mayoría de encuestados tienen un nivel regular en cuanto a la eficacia y la calidad laboral que muestran dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lambayeque.
3. Se diseñó estrategias de motivación extrínseca para mejorar el desempeño personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021, que consistió en 5 estrategias la más adecuadas como trabajo por objetivos, reunión a los trabajadores en un ambiente distendido, implantar la jornada intensiva, flexibilidad horaria y la conciliación familiar.

VI. RECOMENDACIONES

- A la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque poner en práctica las estrategias de motivación extrínseca, para que a través de ellas se logren alcanzar las metas y por ende lograr alcanzar el éxito.
- Al gerente y a todo el personal de recursos humanos realizarse una autoevaluación para que al conocer las falencias se realice una auto renovación en la gestión, ya que la estrategia de motivación extrínseca permite que los trabajadores tengan el compromiso profesional de organizarse y desempeñarse eficientemente en sus labores.
- A todo el recurso humano de la Municipalidad de Lambayeque, realizar las estrategias propuestas y así puedan mostrar una conducta excepcional durante el desempeño de las funciones que han sido designados, a su vez mostrar una visión compartida con la finalidad de que se logre todas las metas que se ha propuesto.
- Contratar al personal experto en la motivación extrínseca con la finalidad de que se brinde capacitaciones y de esta manera los líderes de la Municipalidad de Lambayeque brinden una buena motivación y así se pueda cumplir las metas planteadas.

REFERENCIAS

- Acosta , A. D. (Noviembre de 2016). *Plan Estratégico Para Mejorar La Fidelización De Los Clientes De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Santo Cristo De Bagazán - Moyobamba* 2015. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4138/ACOSTA%20ASPAJO%20DARLYN%20DANILO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armijo, M. (27 de Noviembre de 2009). *Planificación Estratégica y Construcción de Indicadores de Desempeño en el Sector Público de Costa Rica*. Obtenido de https://www.google.com.pe/url?sa=tyrct=jyq=yesrc=sysource=webycd=ycad=rjayuact=8yved=0ahUKEwiywLDmg9vRAhXHMSYKHTU_ALAQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cepal.org%2Ffilpes%2Fnoticias%2Fnoticias%2F0%2F37940%2FINDICADORES_METODOLOGIA.ppt&usq=AFQjCNE9KKmpNNwt919NGF
- Bardales Gil, A. C. (2020). la motivación extrínseca en los trabajadores de la empresa turística G S.A.C. y hotel marañón S.R.L., en la ciudad de Iquitos, primer trimestre 2020. <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/149>
- Bello Toribio, Bustamante Maslucan, V., Yvonne. (2019, Lima, de setiembre de). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/628119>
- Benavides , Z. A., y Chung , R. K. (4 de octubre de 2017). *Propuesta de mejora del nivel motivacional para el personal de las áreas banca personas y banca empresas del banco interamericano de finanzas oficina 620 Chiclayo-2015*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/992/1/TL_BenavidesZamoraAngelZelene_ChungRamosKarinaMyLing.pdf.pdf
- Betema, T. (2001). *Administración: una ventaja competitiva*. México: McGraw-Hill.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Rodríguez, A. B. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Burga , V. G., y Wiese , E. S. (13 de mayo de 2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Obtenido de

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf

- Bustamante Solis, L. A., y Cadillo Okumbe, M. (2020). Herramientas de comunicación en los trabajadores de la empresa prestadora de servicios de la provincia de Barranca 2019. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4233>
- Can , A. L. (05 de marzo de 2015). *Propuesta de un programa de motivación para colaboradores del centro de formación integral ciudad de la esperanza de Cobán, alta Verapaz*. Recuperado el 05 de 002 de 2016, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Can-Luis.pdf>
- Canteras, H. (1995). *Del Control Externo a la auditoria de Recursos Humanos. En la nueva gestión de Recursos Humanos*. España, Barcelona: Editora Gestión, 2000. 397p.
- Chavez, N. A. (16 de Febrero de 2017). *Profesionales líderes en Gestión Administrativa*. Obtenido de http://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SBASICOS/directivas/2013/gestio_nadm.pdf
- COFER, C. (1993). *“Psicología de la Motivación”*. México: Edit. Trillas.
- Durango Jiménez, J. F. (2020). Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15089>
- Escobedo García, C. L., y Quiñones Florín, M. M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos—Agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>
- Gayoso , M. D. (2017). *Uso de estrategias de marketing en la fidelización de los clientes de gimnasios en el distrito de Víctor Larco en el año 2016*. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10611/Gayoso%20Mej%C3%ADa%20Danae%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzáles , D. (2011). *“La auditoría en la Gestión de los Recursos Humanos como método de control integral”*. Mexico: IPENSA.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

Herrera, B. M., y Farroñan, R. S. (9 de mayo de 2016). *El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal en la empresa comercial gym s.a.c – chiclayo-2016*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10155/herrera_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, M. (2007). *Motivación Intrínseca*. Madrid: Estudios Ramón S.A.

Leibovich, d., y Shufer. (8 de Noviembre de 2006). *Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral*. Obtenido de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4756/pr.4756.pdf

López. (Febrero de 2014). *Actividades educativas*. Recuperado el 31 de Enero de 2015, de *Actividades educativas*: ctaactividades.blogspot.com/2014_08_01archive.html

López, S. S., y Villacís, G. G. (12 de marzo de 2018). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10410/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-458.pdf>

Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., y Trevilla Cantero, C. (15 de abril de 2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>

Matheus, C. M. (06 de Octubre de 2015). Gestión del Talento Humano. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.pe/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

MINEDU, M. (25 de Enero de 2016). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*,

Directivos construyendo escuela. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Montoya , M. D., y Neyra , B. Y. (12 de junio de 2015). *Evaluación del desempeño del personal para determinar el nivel de competencia en la “empresa metal mecánica Iys Nassi”, de la ciudad de Trujillo – 2013.* Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1428/1/Montoya_Daniel_Desempe%C3%B1o_Personal_Competencia.pdf

Murcia, M. S., y Gutiérrez, V. E. (14 de septiembre de 2017). *Impacto de la capacitación en el desempeño del personal administrativo en un outsourcing en Bogotá.* Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2017/5sim/25D.pdf>

Panta, R. L. (15 de noviembre de 2015). *ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA PLANA DOCENTE DEL CONSORCIO EDUCATIVO "TALENTOS" DE LA CIUDAD DE.* Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf

Paredes, B. E. (3 de febrero de 2017). *Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz , 2017.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12017/paredes_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez , A. S. (30 de septiembre de 2016). *Factores críticos del desempeño en el personal de la asociación súmate voluntariado de Chiclayo 2015.* Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/761/1/TL_P%C3%A9rezAcostaSusetyVeronicaLizet.pdf

Quispe , V. C. (2 de Enero de 2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14412/Quispe_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Reynaga , U. Y. (12 de marzo de 2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, J. G. N., Cosiun, G. J. B., y Torres, D. R. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Sernaqué, S. M., y López, S. D. (05 de abril de 2015). *Plan estratégico de marketing para fidelizar y captar nuevos clientes de la compañía globalatlasport Cía. Ltda Shoes Alvarito en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9953/1/UPS-GT000976.pdf>
- Sum, M. M. (12 de marzo de 2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Terry, G. (2009). *Principios de administración*. México: Continental S.A.
- Verdugo, O. V. (30 de setiembre de 2013). *LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE PERTENECE A LA EMPRESA PROMODINASTIA DEL CANTÓN MILAGRO*. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1104/3/LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DEL%20PERSONAL%20QUE%20PERTENECE%20A%20LA%20EMPRESA%20PROMODINASTIA%20DEL%20CANT%3%93N%20MILAGRO.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Declaratoria de autenticidad del autor

Anexo 01: Declaratorio de autenticidad del autor.

DECLARATORIO PERSONAL DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

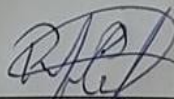
Yo, Raúl Elías Farro Calvay, identificando con D.N.I N° 70890236 de la facultad de comunicación, empresa y negocios, autor de la tesis titulada: Estrategias de Motivación Extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021.

DECLARO QUE:

El tema de la tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc. (en versión digital o impresa), sin mencionar la forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figura, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objetos de sanciones universitarias y/o legales.

Pimentel, 28 de enero del 2022



Raúl Elías Farro Calvay
70890236



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **WEIKY NELLY JULIANA CARPIO VASQUEZ**, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocio, en calidad de asesora de tesis, declaro que he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que se hace entrega, es la versión final del Informe de Tesis, presentado por el **Bach. Raúl Elías Farro Calvay**, titulado: **Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021**, elaborado por el mismo estudiante.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **14%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas, no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo, 02 de febrero del 2022

A handwritten signature in brown ink, appearing to read "Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez", is written over a yellow rectangular background.

Mg. Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez
DNI. N°. 40561024

Anexo 3: Autorización de la Organización para publicar su Identidad en los Resultados de las Investigaciones

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE	175975234
Nombre del Titular o Representante legal:	PERCY RAMOS PUELLES

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad de Chiclayo, autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021

Nombre de la carrera: Administración y finanzas

Autor: Bach. Raúl Elías Farro Calvay

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Chiclayo, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lambayeque, 26 de noviembre del 2021.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
Ing. Alexander Rodríguez Alvarado
ALCALDE

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

Anexo 04: Guía de encuesta

Dirigido a los trabajadores del área de RRHH de la Municipalidad Lambayeque, para conocer el nivel de la Motivación extrínseca

IMPORTANTE: Marque con un aspa (x) la categoría que considere conveniente

1. Nivel3 No optimo
2. Nivel2 regular
3. Nivel1 Optimo

ÍTEMS	CATEGORÍA		
	1	2	3
CONDICIÓN DE TRABAJO			
1. ¿Se le reconocen viáticos en su centro laboral?			
2. ¿La empresa le da vacaciones?			
3. ¿Se le reconoce vacaciones mediante remuneraciones?			
4. ¿La empresa comparte con Ud. el reparto de utilidades?			
5. ¿Se le contrata mediante un contrato laboral regular?			
6. ¿Los ambientes de trabajo son agradables?			
7. ¿Los ambientes laborales son adecuados para el trabajo?			
RECONOCIMIENTO Y PROCEDIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES	1	2	3
8. ¿Ha sido reconocido por su trabajo en su centro de labores?			
9. ¿Le han dado algún incentivo económico por sobre salir en su trabajo como el mejor empleado?			
10. ¿Existe algún programa de reconocimientos o méritos en su centro de labores?			
11. ¿El trato de los directivos de su centro de trabajo es amigable?			
12. ¿Los directivos le hacen saber o sentir que Ud. es importante para la organización?			
13. ¿Existe rotación laboral para una mayor especialización, conocimiento y experiencia en los cargos?			
14. ¿Existe una adecuada organización en su área adonde se desempeña?			

Anexo 5: Guía de encuesta

Dirigido a los trabajadores del área de RRHH de la Municipalidad Lambayeque, para conocer el nivel sobre Desempeño personal

IMPORTANTE: Marque con un aspa (x) la categoría que considere conveniente

1 Nivel3 No optimo

2 Nivel2 regular

3 Nivel1 Optimo

ÍTEMS	CATEGORÍA		
	1	2	3
EFICACIA LABORAL			
1. ¿Conoce la normativa CAP, MOF, ROF, TUPA según su labor?			
2. ¿Asiste a su centro de labores adecuadamente vestido?			
3. ¿Expresa un lenguaje profesional, educado y amigable?			
4. ¿Logra alcanzar las metas trazadas de forma individual y en equipo?			
5. ¿Actúa con profesionalismo en sus deberes, roles o funciones encomendadas?			
CALIDAD LABORAL			
	1	2	3
6. ¿Está de acuerdo que existe ausentismo laboral en su centro de labores?			
7. ¿Se identifica plenamente con la organización?			
8. ¿Existe proyección social a la comunidad?			
9. ¿Existen reuniones de trabajo, coordinación o similar para alcanzar las metas u objetivos trazados?			
10. ¿Practican buenos valores y buenas costumbres cómo organización?			

Anexo 6: Matriz de consistencia

Título: Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021.

Formulación el problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
¿De qué manera las Estrategias de Motivación extrínseca pueden mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021?	General Proponer Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.	General: Las estrategias de motivación extrínseca propuestas mejorarán el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.	Motivación extrínseca	Especie Estabilidad Reconocimiento Promoción
	Específicos 1. Diagnosticar el estado actual de la motivación del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021; 2. Identificar los factores influyentes en el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021; 3. Diseñar un modelo basado en la motivación extrínseca para mejorar el desempeño personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.	Nula: Las estrategias de motivación extrínseca propuestas no mejorarán el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.	Desempeño personal	Eficacia Eficiencia Calidad

Anexo 07: Operacionalización de Variables

Tabla 17 Operacionalización Variable Independiente

VARIABLE	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	Categoría		INDICADO R	ITEM	MEDICIÓN	INFORMANT ES
		DIMENSION OPERACION AL	DIMENSION OPERACION AL				
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Una motivación extrínseca se relaciona con la parte monetarias, ya sea directamente - pago de servicios, incentivos o recompensas proporcionales – o indirectamente – tiempo libre en el trabajo, (Martín Cruz, Martín Pérez, & Trevilla Cantero, 2009).	Especie	Viáticos	15.	¿Se le reconocen viáticos en su centro laboral?	1 Nivel3 No optimo 2 Nivel2 regular 3 Nivel1 Optimo	Trabajadore s de la empresa
			Vacaciones	16.	¿La empresa le da vacaciones?		
				17.	¿Se le reconoce vacaciones mediante remuneraciones?		
			Reparto de utilidades	18.	¿La empresa comparte con Ud. el reparto de utilidades?		
		Estabilidad	Contrato laboral	19.	¿Se le contrata mediante un contrato laboral regular?	1 Nivel3 No optimo 2 Nivel2 regular 3 Nivel1 Optimo	Técnica Encuesta
			Ambiente de trabajo	20.	¿Los ambientes de trabajo son agradables?		
			Ambiente laboral	21.	¿Los ambientes laborales son adecuados para el trabajo?		
			Méritos	22.	¿Ha sido reconocido por su trabajo en su centro de labores?		
		Reconocimien to		23.	¿Le han dado algún incentivo económico por sobre salir en su trabajo como el mejor empleado?		Instrumento: Cuestionario
				24.	¿Existe algún programa de reconocimientos o méritos en su centro de labores?		
			Trato directivo	25.	¿El trato de los directivos de su centro de trabajo es amigable?		
				26.	¿Los directivos le hacen saber o sentir que Ud. es importante para la organización?		
		Promoción	Fomento laboral	27.	¿Existe rotación laboral para una mayor especialización, conocimiento y experiencia en los cargos?		
			Organizació n	28.	¿Existe una adecuada organización en su área adonde se desempeña?		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18 Operacionalización Variable Dependiente

VARIABLE DEP.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍNDICE	MEDICIÓN	FUENTES O INFORMANTES
Desempeño Personal	Es la capacidad donde el individuo desarrolla y a la vez demuestra habilidades a nivel del conocimiento como motivos, actitudes, aptitudes y sentimientos que contribuyen al logro de resultados y a generar lograr los objetivos de las distintas organizaciones. (Morales, 2009)	Son las competencias que los seres humanos desarrollan o diversas aptitudes de un buen conocimiento, lo que permite que tengan una eficacia laboral excelente, predominando en la calidad laboral que demuestran a diario en su lugar de trabajo.	EFICACIA LABORAL	¿Conoce la normativa CAP, MOF, ROF, TUPA según su labor? ¿Asiste a su centro de labores adecuadamente vestido? ¿Expresa una tenacidad profesional, educado y amigable? ¿Determina alcanzar los propósitos trazados de forma individual y en equipo? ¿Actúa con profesionalismo en sus deberes, roles o funciones encomendadas?	1 Nivel3 No optimo 2 Nivel2 regular 3 Nivel1 Optimo	Trabajadores de la empresa Encuesta y cuestionario Fuente: personal del área en estudio
			CALIDAD LABORAL	¿Está de acuerdo que existe ausentismo laboral en su centro de labores? ¿Se identifica plenamente con la organización? ¿Existe proyección social a la comunidad? ¿Existen reuniones de trabajo, coordinación o similar para alcanzar las metas u objetivos trazados? ¿Practican buenos valores y buenas costumbres cómo organización?		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 08 : Constancia de Juicio de Expertos

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

1	Nombre del Juez	Mag. Roxana Karina Sánchez Zelada
2	Profesión	Lic. Administración
	Mayor Grado Académico obtenido	Maestría
	Experiencia Profesional (en años)	16 años
	Institución donde labora	Hospital Apoyo "Gustavo Lanatta Lujan"
	Cargo	Administradora
TESIS TÍTULO: Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021 PROBLEMA: ¿De qué manera las Estrategias de Motivación extrínseca pueden mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021? OBJETIVO GENERAL: Proponer Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021. Autores: Raúl Elías Farro Calvay Asesor: Jaime Castañeda Gonzáles		
Instrumento evaluado		Encuesta N° 1 Encuesta N° 2
Objetivo de la investigación		Validación del instrumento
Detalle del Instrumento: Encuesta		

I. Ítems preguntas.- ENCUESTA N°1	
1. ¿Se le reconocen viáticos en su centro laboral?	A (x) D () Sugerencias.....
2. ¿La empresa le da vacaciones?	A (x) D () Sugerencias.....
3. ¿Se le reconoce vacaciones mediante remuneraciones?	A (x) D () Sugerencias.....
4. ¿La empresa comparte con Ud. el reparto de utilidades?	A (x) D () Sugerencias.....

5. ¿Se le contrata mediante un contrato laboral regular?	A (x) D () Sugerencias.....
6. ¿Los ambientes de trabajo son agradables?	A (x) D () Sugerencias.....
7. ¿Los ambientes laborales son adecuados para el trabajo?	A (x) D () Sugerencias.....
8. ¿Ha sido reconocido por su trabajo en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
9. ¿Le han dado algún incentivo económico por sobre salir en su trabajo como el mejor empleado?	A (x) D () Sugerencias.....
10. ¿Existe algún programa de reconocimientos o méritos en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
11. ¿El trato de los directivos de su centro de trabajo es amigable?	A (x) D () Sugerencias.....
12. ¿Los directivos le hacen saber o sentir que Ud. es importante para la organización?	A (x) D () Sugerencias.....
13. ¿Existe rotación laboral para una mayor especialización, conocimiento y experiencia en los cargos?	A (x) D () Sugerencias.....
14. ¿Existe una adecuada organización en su área adonde se desempeña?	A (x) D () Sugerencias.....

II. Ítems preguntas.- ENCUESTA N°2	
1. ¿Conoce la normativa CAP, MOF, ROF, TUPA según su labor?	A (x) D () Sugerencias.....
2. ¿Asiste a su centro de labores adecuadamente vestido?	A (x) D () Sugerencias.....
3. ¿Expresa un lenguaje profesional, educado y amigable?	A (x) D () Sugerencias.....
4. ¿Logra alcanzar las metas trazadas de forma individual y en equipo?	A (x) D () Sugerencias.....
5. ¿Actúa con profesionalismo en sus deberes, roles o funciones encomendadas?	A (x) D () Sugerencias.....
6. ¿Está de acuerdo que existe ausentismo laboral en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
7. ¿Se identifica plenamente con la organización?	A (x) D () Sugerencias.....
8. ¿Existe proyección social a la comunidad?	A (x) D ()

	Sugerencias.....
9. ¿Existen reuniones de trabajo, coordinación o similar para alcanzar las metas u objetivos trazados?	A (x) D () Sugerencias.....
10. ¿Practican buenos valores y buenas costumbres cómo organización?	A (x) D () Sugerencias.....



 Mg. Roxana Karina Sánchez Zelada
 Lic. en Administración
 CLAD 04801

.....
 FIRMA JUEZ EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración
CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA

1	Nombre del Juez	Mag. Cristhian Jhair Sanchez Uriarte
2	Profesión	Lic. Administración
	Mayor Grado Académico obtenido	Maestría
	Experiencia Profesional (en años)	10 años
	Institución donde labora	Administrados del Hospital Las Mercedes - Chiclayo
	Cargo	Administrador
TESIS TÍTULO: Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021 PROBLEMA: ¿De qué manera las Estrategias de Motivación extrínseca pueden mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021? OBJETIVO GENERAL: Proponer Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.		
Autores: Raúl Elías Farro Calvay Asesor: Jaime Castañeda Gonzáles		
Instrumento evaluado		Encuesta N° 1 Encuesta N° 2
Objetivo de la investigación		Validación del instrumento
Detalle del Instrumento: Encuesta		

ENCUESTA

III. Ítems preguntas.- ENCUESTA N°1		
1. ¿Se le reconocen viáticos en su centro laboral?	A (x)	D ()
	Sugerencias.....	
2. ¿La empresa le da vacaciones?	A (x)	D ()
	Sugerencias.....	
3. ¿Se le reconoce vacaciones mediante remuneraciones?	A (x)	D ()
	Sugerencias.....	
4. ¿La empresa comparte con Ud. el reparto de utilidades?	A (x)	D ()
	Sugerencias.....	
5. ¿Se le contrata mediante un contrato laboral regular?	A (x)	D ()

	Sugerencias.....
6. ¿Los ambientes de trabajo son agradables?	A (x) D () Sugerencias.....
7. ¿Los ambientes laborales son adecuados para el trabajo?	A (x) D () Sugerencias.....
8. ¿Ha sido reconocido por su trabajo en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
9. ¿Le han dado algún incentivo económico por sobre salir en su trabajo como el mejor empleado?	A (x) D () Sugerencias.....
10. ¿Existe algún programa de reconocimientos o méritos en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
11. ¿El trato de los directivos de su centro de trabajo es amigable?	A (x) D () Sugerencias.....
12. ¿Los directivos le hacen saber o sentir que Ud. es importante para la organización?	A (x) D () Sugerencias.....
13. ¿Existe rotación laboral para una mayor especialización, conocimiento y experiencia en los cargos?	A (x) D () Sugerencias.....
14. ¿Existe una adecuada organización en su área adonde se desempeña?	A (x) D () Sugerencias.....

15. Ítems preguntas.- ENCUESTA N°2	
1. ¿Conoce la normativa CAP, MOF, ROF, TUPA según su labor?	A (x) D () Sugerencias.....
2. ¿Asiste a su centro de labores adecuadamente vestido?	A (x) D () Sugerencias.....
3. ¿Expresa un lenguaje profesional, educado y amigable?	A (x) D () Sugerencias.....
4. ¿Logra alcanzar las metas trazadas de forma individual y en equipo?	A (x) D () Sugerencias.....
5. ¿Actúa con profesionalismo en sus deberes, roles o funciones encomendadas?	A (x) D () Sugerencias.....
6. ¿Está de acuerdo que existe ausentismo laboral en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
7. ¿Se identifica plenamente con la organización?	A (x) D () Sugerencias.....
8. ¿Existe proyección social a la comunidad?	A (x) D ()

	Sugerencias.....
9. ¿Existen reuniones de trabajo, coordinación o similar para alcanzar las metas u objetivos trazados?	A (x) D () Sugerencias.....
10. ¿Practican buenos valores y buenas costumbres cómo organización?	A (x) D () Sugerencias.....



Mg. Cristhian Jhair Sánchez Uriarte
 Lic. en Administración
 CLAD - 07620

.....
 FIRMA JUEZ EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración
CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA
ENCUESTA

1	Nombre del Juez	Mag. María Lila Saucedo Mego
2	Profesión	Lic. Administración y finanzas
	Mayor Grado Académico obtenido	Maestría
	Experiencia Profesional (en años)	15 años
	Institución donde labora	Universidad Nacional Intercultural “Fabiola Salazar Leguía”
	Cargo	Administradora
TESIS TÍTULO: Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Lambayeque 2021 PROBLEMA: ¿De qué manera las Estrategias de Motivación extrínseca pueden mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021? OBJETIVO GENERAL: Proponer Estrategias de Motivación extrínseca para mejorar el desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Lambayeque 2021.		
Autores: Raúl Elías Farro Calvay Asesor: Jaime Castañeda Gonzáles		
Instrumento evaluado		Encuesta N° 1 Encuesta N° 2
Objetivo de la investigación		Validación del instrumento
Detalle del Instrumento: Encuesta		

11. Ítems preguntas.- ENCUESTA N°1	
1. ¿Se le reconocen viáticos en su centro laboral?	A (x) D () Sugerencias.....
2. ¿La empresa le da vacaciones?	A (x) D () Sugerencias.....
3. ¿Se le reconoce vacaciones mediante remuneraciones?	A (x) D () Sugerencias.....
4. ¿La empresa comparte con Ud. el reparto de utilidades?	A (x) D () Sugerencias.....
5. ¿Se le contrata mediante un contrato laboral regular?	A (x) D () Sugerencias.....
6. ¿Los ambientes de trabajo son agradables?	A (x) D () Sugerencias.....
7. ¿Los ambientes laborales son adecuados para el trabajo?	A (x) D () Sugerencias.....
8. ¿Ha sido reconocido por su trabajo en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
9. ¿Le han dado algún incentivo económico por sobre salir en su trabajo como el mejor empleado?	A (x) D () Sugerencias.....
10. ¿Existe algún programa de reconocimientos o méritos en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
11. ¿El trato de los directivos de su centro de trabajo es amigable?	A (x) D () Sugerencias.....
12. ¿Los directivos le hacen saber o sentir que Ud. es importante para la organización?	A (x) D () Sugerencias.....
13. ¿Existe rotación laboral para una mayor especialización, conocimiento y experiencia en los cargos?	A (x) D () Sugerencias.....
14. ¿Existe una adecuada organización en su área adonde se desempeña?	A (x) D () Sugerencias.....

1. Ítems preguntas.- ENCUESTA N°2	
2. ¿Conoce la normativa CAP, MOF, ROF, TUPA según su labor?	A (x) D () Sugerencias.....
3. ¿Asiste a su centro de labores adecuadamente vestido?	A (x) D () Sugerencias.....
4. ¿Expresa un lenguaje profesional, educado y amigable?	A (x) D () Sugerencias.....
5. ¿Logra alcanzar las metas trazadas de forma individual y en equipo?	A (x) D () Sugerencias.....
6. ¿Actúa con profesionalismo en sus deberes, roles o funciones encomendadas?	A (x) D () Sugerencias.....
7. ¿Está de acuerdo que existe ausentismo laboral en su centro de labores?	A (x) D () Sugerencias.....
8. ¿Se identifica plenamente con la organización?	A (x) D () Sugerencias.....
9. ¿Existe proyección social a la comunidad?	A (x) D () Sugerencias.....
10. ¿Existen reuniones de trabajo, coordinación o similar para alcanzar las metas u objetivos trazados?	A (x) D () Sugerencias.....
11. ¿Practican buenos valores y buenas costumbres cómo organización?	A (x) D () Sugerencias.....



.....
Mg. María Lila Saucedo Mego
Lic. en Administración y Finanzas
CLAD 12549

FIRMA JUEZ EXPERTO