



UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, ÁNCASH, 2022.

Tesis para optar el grado de Maestro en Administración

Mención: Gestión Pública

HILDA AGRIPINA CADILLO BOTELLO.

Asesor: **Dr. EDWIN HERNAN RAMIREZ ASIS**

Huaraz-Ancash- Perú

2024

Nº. Registro: **T0990**





UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
ESCUELA DE POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado, de la Universidad Nacional “Santiago Antúñez de Mayolo” para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller : **CADILLO BOTELLO HILDA AGRIPINA**

Título : **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, ÁNCASH, 2022.**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

Aprobada, con el calificativo de CATORCE (14)

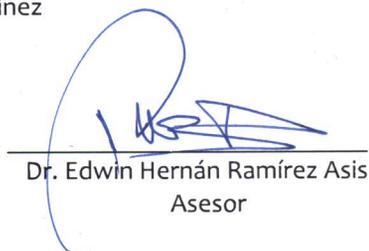
De conformidad con el Reglamento General de la Escuela de Postgrado y el Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN** con Mención en **GESTIÓN PÚBLICA**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 22 de Febrero del 2024


Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones
PRESIDENTE


Dr. Marcos Rosamel Espinoza Maguiña
SECRETARIO


Mag. William René Dextre Martínez
VOCAL


Dr. Edwin Hernán Ramírez Asís
Asesor

ANEXO 1

INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, ÁNCASH, 2022

Presentado por: HILDA AGRIPINA CADILLO BOTELLO

con DNI N°: 45635565

para optar el Grado de Maestro en:

Administración con mención en Gestión Pública

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de :18%..... de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud para trabajos de investigación, tesis posgrado, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 11, inc 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Del 1 al 20%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 21 al 30%	Devolver al autor para las correcciones y se presente nuevamente el trabajo en evaluación.	<input type="radio"/>
Mayores al 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes; sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de **Asesor responsable**, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 07/05/2024



Apellidos y Nombres:

FIRMA
Ramirez Asis Edwin Hernan

DNI N°:

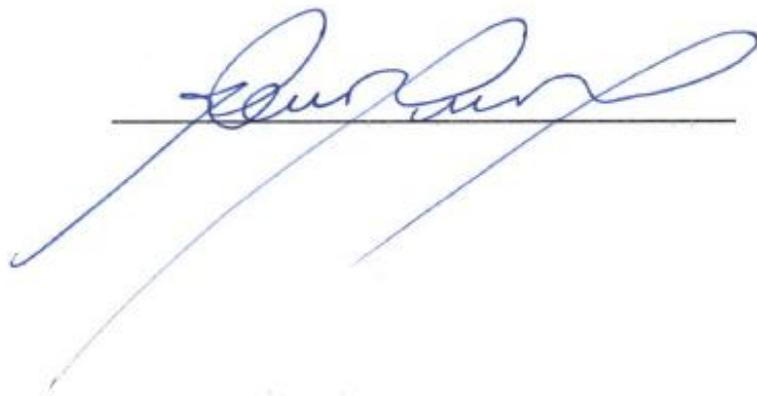
31668274

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

MIEMBROS DEL JURADO

Doctor Ricardo Enrique Toledo Quiñones *Presidente*



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is highly stylized and cursive, appearing to read 'Ricardo Toledo Quiñones'.

Doctor Marcos Rosamel Espinoza Maguiña *Secretario*



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Marcos Rosamel Espinoza Maguiña'.

Magister William Rene Dextre Martinez *Vocal*



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'William Rene Dextre Martinez'.

ASESOR

Doctor Edwin Hernan Ramirez Asis



AGRADECIMIENTO

A mis docentes, por apoyarme incondicionalmente y por su orientación brindada durante la elaboración del presente trabajo y por cada uno de sus excelentes aportes que hicieron posible la culminación de la presente tesis. De la misma forma a mis padres, quienes fueron el sostén fundamental durante el proceso de mi formación académica y humana, las mismas que son el aliciente de día a día en mi desenvolvimiento en la universidad.



Quiero expresar mi gratitud a Dios por haber hecho posible que llegara a la recta final, a mis docentes, asesores y jurados que me brindaron su compañía durante todo el periodo de estudio y por haberme permitido alcanzar este momento crucial en mi desarrollo profesional.

A mi mamá, por darme la vida, por creer en mí, por su inmenso amor, por ese apoyo incondicional en todo momento, por motivarme constantemente a superarme y por ser la persona que me enseñó a ser quien soy ahora.

Gracias a mi padre en el cielo que, a pesar de nuestra distancia física, siento que está siempre conmigo y aunque el tiempo no fue suficiente para experimentar cosas nuevas juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para él como lo es para mí.

INDICE

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento y formulación del problema	3
1.2 Objetivos	7
1.3 Justificación	7
1.4 Delimitación.....	9
1.5 Ética de la investigación.....	9
Capitulo II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes de Investigación.....	11
2.2 Bases teóricas	15
2.3 Normativa aplicable	25
2.4 Definición de términos.....	26
2.5 Hipótesis.....	28
2.6 Variables	28
Capitulo III.....	30

METODOLOGÍA	30
3.1 Tipo de Investigación.....	30
3.2 Diseño de investigación	31
3.3 Población y muestra	31
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	33
3.5 Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos	34
Capitulo IV.....	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1 Presentación de resultados	36
4.2 Prueba de hipótesis.....	41
4.3 Discusión.....	42
Conclusiones	49
Recomendaciones.....	51
Referencia Bibliográfica	52
ANEXOS	57

Resumen

Esta tesis se titula “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022” tuvo como objetivo establecer la relación existente entre sus dos variables identificadas. Su metodología fue de enfoque cuantitativo y aplicada de nivel correlacional, con respecto al diseño fue no experimental – transeccional. La población la constituyeron 104 trabajadores administrativos y como muestra fueron solo 82 trabajadores. Para recolectar sus datos se aplicaron dos cuestionarios los cuales van a medir las variables, donde se terminó concluyendo que mediante el Rho de Spearman se pudo evidenciar que la variable motivación está relacionada de forma positiva con el rendimiento en la tarea con un 0,766 asimismo con el rendimiento en el contexto con un 0,709 y negativamente se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes con un -0,550, todo ello con un 95% de confianza y una significancia de 0.000, llegando a la conclusión de que hay relación positiva alta entre las variables, con un resultado de 0,800.

Palabras clave: comportamientos contraproducentes, desempeño laboral, motivación, municipalidad, rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto.

Abstract

This thesis is entitled "Motivation and its influence on the work performance of the collaborators of the district municipality of Independencia, Ancash, 2022" and its objective was to establish the relationship between the two identified variables. Its methodology was quantitative and applied at a correlational level, with respect to the design it was non-experimental - transectional. The population consisted of 104 administrative workers and the sample consisted of only 82 workers. To collect the data, two questionnaires were applied to measure the variables, where it was concluded that by means of Spearman's Rho it was possible to show that the motivation variable is positively related to task performance with 0.766 and also to context performance with 0.709 and negatively related to the counterproductive behaviors dimension with -0.550, all this with a 95% confidence level and a significance of 0.000, concluding that there is a high positive relationship between the variables, with a result of 0.800.

Keywords: counterproductive behaviors, job performance, motivation, municipality, task performance, performance in context.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones públicas y privadas se enfrentan a diversos problemas relacionados con sus empleados. En los entes públicos, se aprecia una crisis tanto en la administración como en la parte de motivación, que es el resultado de varios factores que van a influir en los comportamientos de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Las crisis que estamos experimentando actualmente se relacionan con el desempeño laboral de los empleados, lo que a su vez se ve afectado por diversas necesidades que deben ser analizadas y tratadas adecuadamente (Gonzales , 2018).

Por lo tanto, se hizo necesario realizar el presente estudio denominado “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.”, logrando con ello evidenciar la problemática que presenta, para luego dar posibles soluciones y que las autoridades pertinentes pueden intervenir y solucionar esas travesías.

Siendo así el estudio va a estar estructurada de la siguiente manera: En el primer capítulo va estar enfocado en el problema de investigación donde estará la formulación, el objetivo, justificación, delimitación y ética del estudio. El segundo capítulo de la investigación se compone del marco teórico, el cual aborda los antecedentes a nivel nacional e internacional, la base teórica, las definiciones de términos, hipótesis y sus variables del estudio. En el tercer capítulo, se describe la metodología aplicada, que incluye la tipología de investigación, el diseño enfocado, la población y muestra seleccionada, la técnica e instrumentos utilizados para recolectar los datos, el plan del procesamiento y los análisis estadísticos de los datos

obtenidos. En el cuarto y último capítulo, van a presentarse los resultados, además se realiza su discusión, para en último lugar presentar tanto las conclusiones como las recomendaciones derivadas del estudio realizado.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento y formulación del problema

El mercado laboral tiende a ser más diverso, por ello, retener el mejor talento es uno de los principales retos. Ante un mundo globalizado, con tecnología e información al alcance de todos, existe una gran cantidad de entidades, cada una de estas compitiendo para reclutar al mejor talento humano; por ello es necesario mantener al personal altamente motivado, pues esto no solo repercute en la alta rotación por la búsqueda de mejores puestos y salarios, también repercute en que las instituciones cuenten con trabajadores motivados que tengan un buen desempeño laboral contribuyendo al cumplimiento de las finalidades institucionales. Según estudios realizados por la Universidad de Warwick y de Wall Street Journal, hay relación entre motivación laboral y su desempeño, ya que cuando un trabajador está conforme con su labor encomendada se vuelve más productivo con un incremento del 12% y su eficiencia también incrementa en un 31% (UP SPAIN, 2022).

De acuerdo a Godoy (2021) la alta rotación de personal involucra a un colaborador poco o nada motivado, en su publicación *“La rotación en empresas aumenta hoy porque trabajadores busca más flexibilidad”* la autora menciona que de acuerdo con un estudio de LiveCareer, el 29% de los profesionales a nivel mundial renunciará a su trabajo actual si no se le brinda nuevas estrategias de motivación; eso, sin tener en cuenta, que ya 41% de la fuerza laboral en el mundo está pensando en cambiar de empleo en 2022 y que

“El mercado laboral tiende a ser más diverso, por ello, retener el mejor talento es uno de los principales retos”.

En el plano continental, en Estados Unidos se realizó una investigación por Gallup donde menciona que solamente un 15% de los empleados siente entusiasmo por la prosperidad de su empresa, lo cual refleja una carencia de motivación en el trabajo. Estas cifras sugieren que la mayoría de los empleados no se siente comprometido con el desarrollo y avances empresariales, y el 51% de los adultos empleados actualmente en los EE.UU. dice que están buscando nuevos trabajos o nuevas oportunidades porque los trabajadores de hoy quieren que se respete su dignidad básica para lograr un adecuado desempeño en su centro de labores (Comaford, 2019).

Asimismo, en el Perú muchos colaboradores consideran que sus empleadores no cuentan con políticas de incentivos y motivación al personal, por ello, el país tiene alta rotación laboral a nivel de América Latina, con una tasa promedio del 20% (Price Waterhouse Coopers). Por ello, motivación laboral representa un factor importante para que la empresa alcance sus objetivos, pues permite brindarles a los empleados un sentido de participación con la organización, generando un mayor compromiso y rendimiento del capital humano (Conexión ESAN, 2019).

Así mismo en el artículo *“El personal de la empresa también demanda una remuneración emocional”* la autora peruana concluye que un gran porcentaje de las personas que renuncian no lo hacen por la empresa en sí, si no por el jefe, pues menciona que: “El gerente tiene que ser una especie de mini gerente

de Recursos Humanos, pues tiene que preocuparse por la motivación de las personas” (Cubas, 2014).

En ese entorno, encontramos a la Municipalidad de Independencia ubicada en el departamento de Áncash y distrito de Independencia que tiene una superficie de 34 600 hectáreas, una altitud de 3 023 metros, el cual limita con los distritos de Jangas, Huaraz y Pira.

En esta Municipalidad se observa que los trabajadores no cuentan con estabilidad en sus cargos encomendados, pues hay bastante rotación laboral, además, existen colaboradores insatisfechos con el cargo que ocupan, pues manifiestan que la municipalidad prefiere contratar personas que dieron su voto al candidato ganador, pero que ellos no tienen una preparación profesional que el puesto requiere y aquellos trabajadores estables se sienten simplemente marginados por provenir de gestiones anteriores. Respecto a los jefes de área y gerentes, los trabajadores los consideran como prepotentes y poco amigables por lo que se sienten incómodos; otros trabajadores manifiestan sentirse descontentos con la condición laboral debido a que el local actual es muy reducido. Finalmente, los colaboradores señalan que la municipalidad carece tanto de políticas como prácticas para incrementar su motivación en el trabajo, por el contrario, el interés político ha ocasionado problemas y discrepancias entre los trabajadores, generando un entorno laboral bastante incómodo y estresante.

Cada uno de estos aspectos contribuyen a que el colaborador no se sienta valorado en su empleo, por lo que no tendrá un compromiso con la entidad, pudiendo tomar la decisión de retirarse en cualquier momento. Todo esto puede

traer consecuencias como, incumplimiento de metas, baja productividad e incluso un ambiente laboral nada agradable para la Municipalidad. Así mismo, al no estar contento en su puesto, el colaborador podría estar insatisfecho en su puesto y mostrarse deprimido o estresado por no sentirse realizado dentro de este.

Por todo ello, este estudio se propone investigar: “Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022”; con los resultados a alcanzarse se pretende recomendar una serie de medidas y acciones que contribuyan en mantener implicados a sus colaboradores y así obtener un mayor rendimiento y poder conseguir sus objetivos, así mismo, lograr tener personal capacitado, capaz de sentirse parte de la entidad. De lo descrito se plantea el presente problema de estudio:

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022?

Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022?

- ¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022?

1.2 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.

Objetivos específicos

- Establecer la relación existente entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.
- Analizar la relación existente entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.
- Determinar la relación existente entre la motivación y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.

1.3 Justificación

Justificación teórica

Este estudio se justifica teóricamente porque se abordó mediante el uso de aquellas teorías y conceptos de autores que la comunidad científica ha reconocido, lo cual garantizó los tratamientos de sus variables; asimismo, el desarrollo de este estudio incrementó el cuerpo de conocimientos teóricos de la motivación y el desempeño

laboral en municipalidades distritales de la serranía ancashina, así también, servirá como antecedentes para futuras investigaciones desarrolladas por los estudiantes y profesionales de la escuela de Postgrado de la UNASAM y de otras universidades del país.

Justificación práctica

La investigación y análisis de las variables de estudio permitió a la municipalidad mejorar aquellos aspectos deficientes a fin de incrementar su productividad y eficacia de sus colaboradores en las distintas áreas de la entidad.

Justificación social

La presente investigación tuvo como finalidad brindar recomendaciones orientadas a mejorar las políticas de motivación laboral en la municipalidad de Independencia esto permitió incrementar los indicadores de desempeño laboral el cual pudo verse reflejada en el cumplimiento de sus objetivos y tuvo una mayor posibilidad de prestar mejores y mayores servicios a los usuarios lo cual generó mayor bienestar a la ciudadanía.

Justificación metodológica

El estudio fue justificado metodológicamente al haber utilizado el método científico en su desarrollo. Asimismo, se crearon dos herramientas de recopilación de datos sobre los indicadores de las dos variables de estudio, las cuales se han sometido a una prueba de validez realizada por expertos y su pertinente confiabilidad previa a ser aplicada al recolectar los datos. Estos instrumentos también se emplearon en la recopilación de datos por parte de investigadores que abordaron temas similares.

1.4 Delimitación

Delimitación Espacial o Institucional:

La Investigación se realizó en la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, en el año 2022.

Delimitación Temporal:

Este estudio se llevó a cabo durante los meses, enero – diciembre 2022.

Delimitación Social:

Se realizó la investigación con 109 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia en el año 2022.

Delimitación Teórica:

El estudio se basó en la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022.

1.5 Ética de la investigación

Los principios éticos a ser considerados durante el desarrollo de la investigación, basados en la Declaración de Helsinki como proposición de principios éticos para los estudios, incluyen:

- **Principio de confidencialidad:** Los datos recopilados fueron empleados con objetividad, para fines propios y únicamente para esta investigación, no se expondrá dicha información a personas que nada tengan que ver con el estudio.
- **Principios de confiabilidad:** Los datos obtenidos no fueron manipulados y se presentarán de acuerdo a su adquisición.

- **Respeto a la persona humana:** Las perspectivas y percepciones de los encuestados, así como sus conocimientos acerca de las variables del estudio, no se sometieron a juicios subjetivos.
- **Veracidad de la información y datos:** La información y los datos recopilados corresponden a la realidad de investigación y se presentarán sin manipulación.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de Investigación

2.1.1. Internacionales

Verdesoto (2021) la finalidad del estudio fue examinar la motivación y el rendimiento laboral del personal administrativo de dicho Consejo. Su enfoque fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental. La encuesta y la entrevista fueron las técnicas utilizadas, aplicadas a 36 funcionarios y 2 jefes institucionales, en ese orden. Los resultados indicaron que, aunque los componentes intrínsecos estén correctamente establecidos y evaluados por los funcionarios, existen varias deficiencias en los componentes extrínsecos, como la falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho, escasas oportunidades de ascenso y la ausencia de reconocimientos públicos. En conclusión, el personal de dicho Consejo muestra una actitud positiva y entusiasta hacia su trabajo, y busca dar lo mejor en todo momento para alcanzar los objetivos institucionales. No obstante, sienten que hay factores externos que afectan su motivación, como la falta de reconocimiento público y oportunidades limitadas para ascender en la organización, lo que hace que pierdan interés en su trabajo.

Gómez (2018) su objetivo ha sido encontrar la influencia entre ambas variables de estudio. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, y de diseño no experimental. Su muestra la obtuvo de 6 dependencias bancarias de la ciudad de Tunja y Duitama localizadas en Boyacá, de las cuales se eligieron a 53 trabajadores. Después de realizar la observación y análisis de la posible

relacion entre ambas variables identificadas, llegó a concluirse que efectivamente hay relación entre sus variables. Los resultados de la encuesta mostraron un alto nivel de acuerdo al relacionar sus variables.

Rojas (2017) su objetivo fue hallar la influencia entre sus dos variables identificadas. El enfoque del estudio fue descriptivo y de campo, de diseño no experimental. Para recopilar los datos se utilizó una encuesta como técnica, en la que se aplicó un cuestionario como su instrumento respectivo a la población conformada por 39 docentes, con el fin de describir las condiciones actuales de la empresa en cláusulas de factores motivacionales. Luego de analizar los datos, llegó a concluirse que sus variables se relacionan significativamente. Además, es crucial para los líderes empresariales mantener una alta productividad, ya que esto también afecta la calidad vital de sus colaboradores. Por lo tanto, es importante medir las dos variables como indicadores necesarios para evaluarla. Es posible aprovechar la experiencia docente para llevar a cabo esta tarea de medición.

2.1.2. Nacionales

Delgado (2018) el objetivo del estudio fue establecer la relación que hay entre ambas variables de estudio. La investigación realizada fue de tipo básico, descriptivo y su enfoque fue cuantitativo, su diseño fue no experimental. Su población la conformaron 174 docentes, de los cuales se tomó una muestra probabilística estratificada de 120 docentes, haciendo uso de la encuesta como técnica para recopilar datos y su respectivo instrumento el cuestionario. El

resultado determinó que hay correlación significativa de sus dos variables, el Rho de Spearman resultó 0.706.

Miranda (2018) su objetivo fue determinar la existencia de la relación de sus dos variables investigadas, se llevó a cabo una investigación de diseño transversal, de naturaleza descriptiva y correlacional, en la que participaron 84 colaboradores. El resultado del estudio indicó que la motivación laboral de los trabajadores es alta, alcanzando el 84,5%. Las necesidades de logro, autoridad y afiliación también se registraron en niveles altos (83,3%, 81,0% y 84,5%; respectivamente), respecto al desempeño laboral fue evaluado como alto, alcanzando un 92,9%. En conclusión, se encontró una relación bastante significativa ($p < 0,001$) entre dichas variables a nivel general. Además, se identificó que las necesidades de logro, autoridad y afiliación, como parte de la motivación en el trabajo, están significativamente relacionadas al desempeño laboral ($p < 0,05$, $p < 0,05$ y $p < 0,001$ respectivamente) en dicha institución.

Aybar (2016) el propósito general fue hallar la relación existente entre sus variables identificadas. Se efectuó un estudio de diseño transversal correlacional y un enfoque no experimental. Su muestra consistió en 50 colaboradores del área administrativa de dicho hospital. La información se recopiló aplicando dos cuestionarios: sobre ambas variables. Se hizo uso del coef. de correlación de Spearman, y el resultado se mostró en algunos cuadros estadísticos. Se concluyó que hay relación entre las variables ($r_s = 0.827$, $p < 0.05$).

2.1.3. Regionales y/o Locales

Huerta (2017) tuvo como objetivo hallar los niveles de relación de sus dos variables identificadas. La metodología aplicada fue cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional y transversal, y no experimental. Su muestra la conformaron 74 empleados y se recolectó información mediante una encuesta que incluyó dos dimensiones: los factores tanto higiénicos como motivacionales, que tienen 20 y 12 agregados respectivamente. En conclusión el estudio señala que hay influencia positiva entre sus variables, por lo que existe una correlación positiva entre ellas.

Velásquez (2019) la finalidad general del estudio fue comprobar la relación entre sus dos variables identificadas, utilizando un diseño correlacional con enfoque no experimental. Su población la constituyeron 332 trabajadores administrativos, y se seleccionó una muestra conformada por 116 por medio de métodos probabilísticos. Para recolectar los datos se usó la técnica de la encuesta y como su respectivo instrumento el cuestionario, de acuerdo al resultado se demostró que se obtuvo una correlación de $r = 0.503$, y su interpretación se realizó mediante la fórmula “r” de Pearson, del mismo modo, el chi-cuadrado resultó 42,850^a superior al establecido uno; la significancia fue $p=0.000$ que es menor de $\alpha=0.05$, por ello se procedió a admitir la H_1 . Llegando a la conclusión de que hay relación directa y significativamente entre sus variables.

Granados (2021) su objetivo fue establecer la relación entre sus variables identificadas. Metodología: Se llevó a cabo un estudio con orientación

cuantitativa, enfocado en el análisis aplicado y correlacional. De diseño no experimental y transversal. Su muestra consistió en 50 profesionales de la salud, seleccionados mediante un método censal por conveniencia. Resultados: El 36% presentaron una motivación alta y un desempeño laboral eficiente, con un P-valor de 0.00, que afirma que, existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un 95% de confianza; el valor de coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.722 positivo, que significa que la relación entre ambas variables es directamente proporcional. Conclusiones: Sí existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el departamento de Gineco- obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, con un valor de “sig” de 0.000, al 95% de confianza. Además, presenta una correlación de Spearman es 0,730, correlación significativa muy alta.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Motivación

Para Gonzáles (2018) se refiere a la integración compleja de procesos mentales que regulan el comportamiento al inducir la dirección, la intensidad y el sentido (ya sea de acercamiento o de evitación) hacia el objetivo deseado o el objeto a evitar. Por parte también se relaciona con los procedimientos que afectan la fuerza, orientación y duración del empeño que alguien dedica para lograr una meta. (Robbins y Judge, 2017).

La motivación es la fuerza que influye en el comportamiento del individuo y que lo dirigen hacia objetivos específicos, teniendo en cuenta la capacidad del esfuerzo para corresponder sus necesidades individuales. Ya que los motivos

de los empleados para realizar su trabajo tienen un impacto en su productividad, es tarea de los gerentes encaminar eficazmente la motivación de los empleados para alcanzar las metas organizacionales (Amorós, 2016).

Según Hellriegel y Slocum (2014), la motivación son las diversas fuerzas que influyen en el individuo y la dirigen hacia objetivos específicos. Esta fuerza es la responsable de generar comportamientos y cambio en actitud de la persona, determinando su perseverancia hacia los objetivos y su capacidad para alcanzar metas específicas.

American Psychological Association (2019), la motivación resulta de las interacciones entre el individuo y su situación, lo que significa que puede variar dependiendo de la problemática que se presente en un momento determinado. Los autores destacan que existen tres elementos clave en la motivación: intensidad, orientación y persistencia, los cuales se reflejan en el accionar del individuo al buscar alcanzar sus objetivos.

Herzberg citado en Mamani (2016) afirma que la prevención de las necesidades para motivar y atender oportunamente a las solicitudes de los trabajadores son aspectos fundamentales para lograr una productividad elevada y un clima organizacional positivo. Esto se ve reflejado de manera inmediata en la cultura organizacional que la empresa ha establecido.

Teorías sobre la motivación

Existen diversas teorías que los autores han propuesto sobre la motivación, siendo una de las más reconocidas las que propone Maslow (como se citó en Ruiz et al., 2021), psicólogo que propuso que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades:

1. **Necesidades fisiológicas.** Las necesidades de una persona de comida, bebida, refugio, sexo, y otros requerimientos físicos.
2. **Necesidades de seguridad.** Las necesidades de una persona de seguridad y protección ante el daño físico y emocional, así como la seguridad de que las necesidades físicas se seguirán cubriendo.
3. **Necesidades sociales.** Las necesidades de una persona de afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
4. **Necesidades de estima.** Las necesidades de una persona de factores internos de estima, como el respeto por sí mismo, la autonomía y el logro, y los factores externos de estima, como el estatus, el reconocimiento y la atención.
5. **Necesidades de autorrealización.** Las necesidades de una persona de crecimiento, de lograr su potencial y de realización personal; la motivación para convenirse en lo que uno tiene la capacidad de llegar a ser.

Otra teoría muy reconocida fue la propuesta por Herzberg (como se citó en Ayón et al., 2021), psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores:

1. **Factores de motivación:** (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador
2. **Factores de higiene:** (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, estatus, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

Importancia de la motivación

Dado que la persona es el recurso más valioso de cualquier organización, es esencial comprender los factores que les brindan satisfacción a los empleados para garantizar su compromiso con el éxito y el funcionamiento óptimo de la organización. En este sentido, la motivación se refiere a los motivos que impulsan a los individuos a realizar sus tareas en el trabajo de manera efectiva y con un alto nivel de compromiso (Huaman, 2014).

Es crucial para una empresa mantener la dedicación de sus empleados para retener su talento y promover su desarrollo. La satisfacción laboral es un factor clave para reducir cambios del personal y la ausencia de estos.

Por lo tanto, es importante comprender la motivación, que es un componente central de las personalidades humanas que se refiere a las necesidades o motivos que impulsan el comportamiento. Por esta razón, estudiar la motivación es fundamental en cualquier área de psicológico (González, 2018).

Fases del proceso de motivación

Este proceso, tiene etapas clave donde se establece una conexión entre la capacidad y la motivación, lo que resulta útil para evaluar el rendimiento.

López Gómez (2016) indica que los elementos clave del proceso de motivación son la capacidad, la cual se refiere al nivel de habilidades que los individuos adquieren naturalmente para realizar diferentes tareas. La necesidad, que viene a ser las diferentes carencias de estos individuos y los objetivos, que vienen a ser los resultados positivos que los colaboradores esperan lograr.

El proceso de motivación consta de seis fases. En la primera fase, el trabajador identifica sus necesidades. En la segunda fase, el empleado busca la manera de

satisfacer dichas necesidades. En la tercera fase, el empleado selecciona comportamientos dirigidos hacia las metas. En la cuarta fase, el empleado desempeña sus tareas. En la quinta fase, el empleado percibe recompensas o castigos por su desempeño. En la sexta fase, el empleado reevalúa sus necesidades insatisfechas.

Dimensiones

De acuerdo con la teoría de las necesidades de McClelland, cada persona tiene una necesidad por sobresalir, una necesidad de autoridad (deseo de influir y manejar a los otros para lograr un desempeño efectivo) y una necesidad de incorporación (deseo de establecer relaciones interpersonales). Además, la teoría sostiene que una persona se diferencia de las otras en su motivación para desempeñar ciertas actividades organizacionales y en su objetivo de alcanzar el máximo rendimiento y la excelencia (McClelland, 1989).

Si un individuo posee esas tres necesidades mencionadas, aporta un valor importante a la empresa, ayudandola a que tenga un funcionamiento adecuado y organizado, trabajando en conjunto para lograr objetivos comunes (McClelland, 1989).

A continuación se detallan las tres necesidades de la teoría de McClelland (1989):

A. Necesidad de logro

En relación a esta necesidad, el individuo se involucra en un grupo con responsabilidades para encontrar soluciones a las dificultades, recibe retroalimentación positiva constantemente sobre su desempeño, corrige errores y se esfuerza por mejorar continuamente. Para esto, el individuo se

debe establecer metas alcanzables y planificar estratégicamente sus acciones que lo lleven a conseguir tanto los fines empresariales como los personales.

Se define como el impulso de sobresalir, de tener éxito el mismo que lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar.

Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación (Yglesias et al., 2018).

Los individuos que destacan en este tipo de necesidad tienden a sentirse motivados por los retos. Les encantan los desafíos y suelen llevar a cabo un trabajo individual aunque sienten interés por conocer distintas opiniones sobre su propio desarrollo (Peiró, 2022).

B. Necesidad de poder

Este tipo de necesidad implica que el individuo busca influir en otros para que realicen ciertas actividades, y ser capaz de organizar el esfuerzo de los demás para adquirir o mantener el control y conseguir las metas establecidas por la organización.

Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status y generalmente luchan porque predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política” (Yglesias et al., 2018).

Se da en un alto nivel en aquellas personas que disfrutan compitiendo con

el resto. Buscan ser reconocidos socialmente e influir en la sociedad, pero buscando siempre sus intereses. McClelland diferencia el poder personal y el poder socializado. El primero se basa en obtener los máximos beneficios para uno mismo y el segundo tiende a ser más consciente de los demás (Peiró, 2022).

C. Necesidad de afiliación

El autor explica que esta necesidad permite a la dirección y administradores ser más imparciales al tomar decisiones y ayuda a los individuos a establecer óptimas relaciones interpersonales entre colegas del centro laboral.

Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente, estas conductas tienen efectos importantes en la productividad laboral (Yglesias et al., 2018).

Las personas necesitan formar parte de un grupo social. Les gusta colaborar y conocer las opiniones del resto. Para algunos sujetos suplir esta necesidad es más importante que para otros. La necesidad de afiliación es algo que se ha demostrado a lo largo de la historia por la importancia que supone para las personas (Peiró, 2022).

2.2.2. Desempeño Laboral

Para Gibson et al., (2001) se relaciona con los objetivos organizacionales, como es el caso de calidad, eficacia y demás criterios de eficiencia. Refieren que evaluar el desempeño, es evaluar sistemática y formal del trabajador sobre

su desempeño al realizar sus tareas y su capacidad de desarrollo.

Según Chiavenato (2020) “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 23).

Milkovich y Boudrem, (1994) toman en cuenta varios rasgos personales adicionales, tales como la habilidad, capacidad, necesidad y atributo, que interactúa con el tipo de tarea y de la empresa para originar comportamientos que pueden tener un impacto en los resultados. Además, se consideran los cambios que no tienen precedentes y no están sucediendo en las empresas.

Importancia del Desempeño laboral

Evaluar el desempeño del personal es un elemento clave en la gestión empresarial, ya que permite establecer estrategias y mejorar la eficacia de la organización. Este proceso implica tener en cuenta su misión, visión, culturas organizacionales y las habilidades necesarias para cada puesto de trabajo (Mundo empresarial , 2016).

Puede ocurrir que el trabajador se resista a este proceso, por considerar que sus evaluadores no son imparciales y que al obtener una prueba no favorable podría costarle su permanencia en la organización. Es necesario que las empresas adopten reglas para cambiar la percepción negativa asociada a las evaluaciones de desempeño y buscar soluciones para establecer procesos efectivos que contribuyan a mejorar el rendimiento de los trabajadores (Mundo empresarial , 2016).

Finalidades del Desempeño Laboral

Evaluar el desempeño pretende principalmente establecer el valor del trabajo realizado por el empleado y también sirve como medida de la competitividad de la organización. El buen desempeño de los empleados refleja eficiencia y acatamiento de las metas empresariales. Además de esto, la evaluación de desempeño empresarial tiene diversos propósitos adicionales, siendo las más relevantes las siguientes (Psicología y Empresa, 2018):

- Medir el potencial humano en el trabajo.
- Fijar criterios o estándares de productividad del personal.
- Efectuar políticas de salarios y de compensación, en base al desempeño.
- Descubrir necesidades y realizar la programación de capacitaciones y desarrollo.
- Valorar la productividad o competitividad del ente organizacional.
- Fijar políticas de desarrollo y rotación adecuada.
- Optimar las relaciones individuales y el clima laboral.
- Admitir procesos de elección y retribución de personal.
- Optimar la relación entre jefe y subordinado en base a la confianza.
- Actualizar la descripción del puesto de trabajo.

Dimensiones

A. Rendimiento de la tarea

Para Borman y Motowidlo (1993), Se refiere a los resultados que surgen de diversas conductas que ayudan a los objetivos organizacionales, así como al rendimiento laboral que implica el resultado que apoya los objetivos del ente

organizacional y al desempeño laboral que se refiere a los comportamientos que también contribuyen a estos objetivos.

De acuerdo a Lunardi et al., (2019) el éxito de una empresa no solo depende de que los colaboradores cumplan con sus deberes formales, sino que además involucra comportamientos que exceden las obligaciones establecidas. Los procedimientos de presupuesto de una empresa pueden aumentar la implicación de los subordinados con dicha empresa, lo que puede llevar a un mejor desempeño en sus actividades.

B. Comportamientos contraproducentes

De acuerdo con Vaamonde y Delgado (2013) los comportamientos contraproducentes son conductas que los empleados eligen realizar de forma voluntaria y que quebrantan las normas establecidas en la organización. Mientras tanto Constantinides et al., (2003) indica que estos comportamientos no aportan en los intereses genuinos de la empresa y pueden causar daños tanto a la empresa como a las personas relacionadas con ella, como empleados, clientes y pacientes. Estas conductas se refieren a todas aquellas acciones que transgreden normas importantes dentro de la organización. A pesar de que el estudio del comportamiento positivo ha tenido más historia que el del comportamiento negativo, el análisis de estos últimos resulta igualmente relevante (Alicia, 2010).

C. Rendimiento en el contexto

Arulmani (2016) establece que en el contexto laboral, el término rendimiento está íntimamente relacionado con la creatividad, y se define como la capacidad de generar ideas nuevas y útiles. Asimismo, el autor indica que esta noción de

rendimiento también incluye la adquisición de habilidades en el trabajo y la contribución activa del trabajador en su desempeño.

Diefendorff et al., (2002) indica que casi todos los casos la conducta hacia el trabajo se ofrece como un factor intermedio que conduce a la definición de rendimiento en el contexto, esto se debe a que los estados mentales de los individuos influyen en sus acciones, determinando como se comportaran. Como resultado, tienden a afectar su desempeño, positivo o negativamente.

2.3 Normativa aplicable

- **Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil:** el reglamento precisa que las evaluaciones medirán el desempeño o rendimiento del servidor en su puesto y los servidores conocerán por anticipado los procedimientos y metas con los que serán evaluados, informó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Las evaluaciones de desempeño pueden dar lugar a tres tipos de calificaciones: a) Rendimiento distinguido, b) Buen rendimiento y c) Rendimiento sujeto a observación. Las evaluaciones se aplican tanto a los directivos públicos (de confianza o no), como a los servidores de carrera y de actividades complementarias. “También se aplicará a los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y CAS, en aplicación de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil”.
- **Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público:** establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades

públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

2.4 Definición de términos

Desempeño: Conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización (Talento Humano, 2012).

Evaluación del desempeño: La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos (Talento Humano, 2012).

Motivación: impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta u objetivo deseado (Universidad de Costa Rica, 2020).

Norma administrativa: regla de conducta, obligatoria en su cumplimiento, emitida por quien legalmente tiene facultades para ello, que rige y determina el comportamiento de los servidores públicos y de los particulares frente a la administración pública (Universidad de Costa Rica, 2020).

Participación: intervención o implicación física, mental y emocional de una persona, para contribuir responsablemente en la resolución de algún asunto o en el logro de los objetivos planteados en el desarrollo de alguna actividad (Universidad de Costa Rica, 2020).

Proceso administrativo: conjunto de acciones interrelacionadas e interdependientes que conforman la función de administración. Involucra diferentes actividades tendientes a la consecución de un fin, a través del uso óptimo de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos (Universidad de Costa Rica, 2020).

Productividad: La actitud que busca la mejora continua en todos los aspectos es definida como un esfuerzo constante para adaptar la actividad económica y social a situaciones cambiantes, aplicando nuevas hipótesis y métodos. Esta actitud conlleva la convicción de que es posible hacer las cosas mejor cada día, buscando siempre el mejoramiento y superación en todo lo que existe (Talento Humano, 2012).

Puesto: Se refiere a un conjunto de tareas y obligaciones que una persona debe llevar a cabo de manera constante y que demandan su atención durante toda o parte de su jornada laboral (Universidad de Costa Rica, 2020).

Seguimiento del desempeño: Se puede definir como un proceso en curso que involucra la recolección y análisis de información para determinar en qué medida los proyectos, programas o políticas se está llevando a cabo según los resultados esperados (Talento Humano, 2012).

Superior jerárquico: quién asume la responsabilidad de dirigir a otras personas en el desarrollo de uno o varios procesos de trabajo (Universidad de Costa Rica, 2020).

2.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022.

Hipótesis Específicas

- Existe relación directa y significativa entre motivación y rendimiento de la tarea de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre motivación y rendimiento en el contexto de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022.

2.6 Variables

Variable 1: Motivación

Variable 2: Desempeño Laboral

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
MOTIVACIÓN	Para McClelland (1961) como lo citó Robbins y Judge (2009) según su planteamiento, la motivación puede explicarse a través de tres factores significativos: logro, poder y afiliación.	Se evaluará la motivación del personal de la Municipalidad Distrital de Independencia mediante la aplicación de una escala valorativa y se clasificarán las respuestas en tres niveles: alto, medio y bajo.	<p>Necesidad de logro</p> <p>Necesidad de poder</p> <p>Necesidad de afiliación</p>	<p>Ejecuta una actividad con interés.</p> <p>Ascenso en el puesto de trabajo.</p> <p>Asistencia a programas de capacitación.</p> <p>Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores.</p> <p>Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad.</p> <p>Necesidad de triunfo.</p> <p>Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.</p> <p>Reuniones de camaradería y/o integración.</p>	Ordinal
DESEMPEÑO LABORAL	Es un concepto bastante estudiado por los expertos en comportamiento organizacional, posiblemente porque la competitividad y la productividad organizacional dependen bastante del desempeño de sus empleados (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De vet, & Van der Beek, 2014)	Se evaluará el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia en los niveles alto, medio y bajo, a través de las respuestas recopiladas al aplicar la Escala de desempeño laboral.	<p>Rendimiento en la tarea</p> <p>Comportamientos contraproducentes</p> <p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>Búsqueda de reconocimiento.</p> <p>Dedicación de tiempo y esfuerzo</p> <p>Enfrentar desafíos</p> <p>Actualización de conocimientos</p> <p>Sobredimensionar los problemas</p> <p>Enfocarse en las cosas negativas</p> <p>Comentar aspectos negativos de la entidad</p> <p>Planificar las tareas</p> <p>Participar en reuniones</p> <p>Mantener las habilidades</p>	Ordinal

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

De acuerdo a su enfoque: fue una investigación cuantitativa, que son investigaciones en las cuales se prueban hipótesis, los datos se expresan en mediciones numéricas y se hace uso de las herramientas estadísticas (Hernández et al., 2014).

Según el propósito de la investigación: fue una investigación aplicada, que son investigaciones que tienen una finalidad práctica y solucionan problemas específicos y que utiliza o aplica los conocimientos que existen para la resolución de un problema identificado (Hernández et al., 2014).

Según el nivel de profundidad o alcance: De acuerdo al nivel, esta investigación fue de alcance correlacional. Los estudios con este alcance, según Hernández y Mendoza (2020) “Tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular” (p. 105).

Según el contexto local: Me entreviste con la responsable de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, quien a la fecha viene cumpliendo funciones de la Subgerencia de Recursos Humanos en calidad de encargatura, quien procedió a validar de forma satisfactoria el Instrumento de Investigación. Asimismo; Según Chiavenato (2000) refiere que “Algunas organizaciones más democráticas permiten que el mismo individuo responda por su desempeño y realice su autoevaluación. En estas organizaciones cada persona autoevalúa su

desempeño, eficacia y eficiencia, teniendo en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización” (Pág. 12).

3.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que en este estudio no se manipularán las variables y los datos obtenidos fueron estudiados sin alterarlos. Al respecto Arias (2012) menciona que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna. Así mismo, será una investigación de corte transversal, ya que los datos se van a recopilar en un solo momento en el tiempo.

3.3 Población y muestra

Población

Según Hernández et al. (2014) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde los integrantes de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. En ese contexto, la población a estudiar estuvo conformada por 104 empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Independencia.

Tabla 1

Trabajadores administrativos

Régimen	Trabajadores
Ley 276	78
CAS Ley 1057	26
Total	104

Fuente: Gerencia de Recurso Humanos MDI

Criterios de Inclusión: Se tomó en cuenta solo al personal comprendido en la Ley 276 y los trabajadores CAS.

Criterios de exclusión: No se incluyó a los trabajadores de la ley 728, porque en su gran mayoría no conocen de las variables investigadas, está constituido por Serenazgo, personal de limpieza, parques y jardines y actividades afines.

Muestra

Es un subconjunto del universo, que tiene las mismas características pero que representa a la población, fue establecido en 82 empleados en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI) y se obtuvo con esta fórmula:

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

Dónde:

n = tamaño de la muestra

Z = 1.96 valor de la distribución normal

N = Población de trabajadores administrativos de la MDI.

E = 5% de error de tolerancia

p = 0,5*

q = 0,5*

*Los valores de p y q son 0.5 debido a que no se realizó ningún tipo de análisis de probabilidad de acierto o desacierto.

Al reemplazar los valores, su muestra definitiva se estableció así:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5*0.5) 104}{0.05^2 (104 - 1) + 1.96^2 (0.5*0.5)}$$

$n = 82$ trabajadores administrativos.

Muestreo: el muestreo empleado consistió en la muestra probabilística, lo que significa que cada unidad de información poseía igual probabilidad para ser seleccionadas como participantes en la muestra.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica a emplear para la recopilación de datos fue la encuesta. Que para Arias (2012) es como la herramienta para recopilar datos al interrogar a los sujetos con el objetivo de obtener medidas sistemáticas acerca de los conceptos derivados de un problema de investigación antes establecida.

Instrumento

Se empleó dos escalas valorativas para recopilar los datos. Los dos instrumentos medirán ambas variables de estudio, una cada una, ambos instrumentos fueron contruidos o adaptados por la investigadora.

Instrumento para validar el Desempeño Laboral: Es una escala validada en Argentina por Sebastián Gabini y Solana Salessi, de las propiedades psicométricas de la Escala de Rendimiento Laboral de Koopmans y otros, que tienen 16 ítems dividido en tres dimensiones, cuyo tiempo para responder todos los ítems dura aproximadamente 15 minutos y se puede aplicar de manera grupal o individual.

Instrumento para validar la Motivación: Es una escala validada por José Luis Pereyra Quiñones en el año 2015; Escala de Motivación Laboral ECO 40, en base a las teorías de McClelland y cuya duración es de 10 minutos, de manera individual.

Validez

Se refiere al grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (Hernández y Mendoza, 2018). Es por ello, que los instrumentos se sometieron a prueba de validez según el juicio de tres expertos, quienes evaluaron la coherencia y veracidad de los cuestionarios empleados, confirmando su viabilidad.

Confiabilidad

Para Hernández y Mendoza (2020), es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos. Los instrumentos pasaron por la prueba de confiabilidad por el método Alpha de Cronbach, con el fin de asegurar la fiabilidad y precisión de los resultados obtenidos. Donde se consiguió el coeficiente 0,824 para el instrumento de la motivación y el coeficiente de 0,828 para el instrumento del desempeño laboral; verificando la excelente confiabilidad de los instrumentos.

3.5 Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos

La estadística franquea herramientas para el procesamiento de los datos, las mismas que fueron empleadas en la investigación. Se empezó por recolectar los datos, aplicando los instrumentos diseñados a la muestra establecida, para esto se va a recurrir al apoyo de colaboradores, luego de recolectados los datos, estos se presentaron en tablas y gráficos para su mejor visualización, para lo cual se empleó el paquete estadístico de la MS Office, el Excel v. 2019, y también se empleó el paquete estadístico de la IBM SPSS en su v.26, que

concluye con una base de datos que sirvieron para la realización de los análisis pertinentes.

Análisis estadístico de los datos

Para alcanzar los objetivos planteados se construyó en primer lugar una matriz de niveles y puntuaciones utilizando el SPSS v.26, a partir de esta matriz se puede empezar los análisis cuantitativos de los datos. Luego a efectos de contrastar las hipótesis planteadas, se hizo necesario efectuar una prueba de asociatividad, mediante la elaboración de un diagrama de dispersión, luego se debe realizar la prueba Kolmogorov-Smirnov (K - S) aplicada a muestras mayores a 50 elementos, con la finalidad de establecer la normalidad de los datos, que si son paramétricos entonces se empleará el coeficiente de Pearson, pero si no son paramétricos se empleará el coeficiente Rho de Spearman o la Chi cuadrada, con este estadístico se contrastarán las hipótesis establecidas.

La contrastación de las hipótesis se realizó usando el software SPSS v. 26, lo cual implica procedimientos basados en las evidencias de la muestra y sustentado en las teorías sobre probabilidades, empleadas para establecer si las hipótesis son afirmaciones razonables de ser aceptada o rechazada, se trabajó con una confianza del 95%, aceptando un error del 5%, lo cual expresa su significatividad reflejada en las hipótesis establecidas, todo ello para el análisis mediante la estadística inferencial.

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de resultados

Prueba de normalidad

Estadístico para establecer si los datos se distribuyen normalmente.

Hipótesis:

- H_0 : La data tiene una distribución normal
- H_1 : La data no tiene una distribución normal

Nivel de significatividad: $\alpha < 0.05$

Regla de decisión: Si p-valor es inferior a α , se rechazará H_0 y se aceptará H_1 .

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra resultó ≥ 50 .

Tabla 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Vx: Motivación	0.083	82	,200
Vy: Desempeño laboral	0.089	82	,164

Fuente: Base de datos.

Interpretación: la presente tabla muestra que, según el test de Kolmogorov-Smirnov, dichas variables tienen una significancia de $p = 0.200$ y $0.164 > 0.05$, lo que indica que se aceptará la H_0 y se rechazará la H_1 que afirmaba que los datos no tienen distribución normal.

Regla de decisión:

La H_0 se tiene que aceptar.

Como los datos no tienen distribución normal, se debe usar el estadígrafo

Correlación de Rho de Spearman.

Respecto al objetivo general: Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.

Tabla 2

Correlación existente entre la motivación y el desempeño laboral

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,800**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	82	82
	Coefficiente de correlación	,800**	1.000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	82	82

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

Interpretación: En esta Tabla 2, es posible observar que, según la prueba de correlación de Pearson, se consiguió un valor de 0,800 con un nivel de confianza del 95%, lo que indica que hay correlación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, con una significatividad de 0,000, se rechaza la H_0 y se admite la H_1 , lo que demuestra la existencia de una correlación tanto positiva como significativa entre esas variables.

Respecto al objetivo específico 1: Establecer la relación existente entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.

Tabla 3

Correlación existente entre la motivación y el rendimiento de la tarea.

		Motivación	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Motivacion	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,766**
	Rendimiento en la tarea	N	82
		Coefficiente de correlación	,766**
		0.000	1.000
		82	82

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

Interpretación: En esta Tabla 3, es posible observar que, según la prueba de correlación de Pearson, se consiguió un valor de 0,766 con una confianza de 95%, que indica hay correlación positiva alta entre la motivación y el rendimiento de la tarea. Asimismo, con una significatividad de 0,000, se rechazó la Ho, aceptando la Hi, lo que demuestra la existencia de una correlación tanto positiva como significativa entre esas variables.

Respecto al objetivo específico 2: Analizar la relación existente entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.

Tabla 4

Correlación existente entre la motivación y los comportamientos contraproducentes

		Motivación	Comportamientos contraproducentes
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
	Comportamientos contraproducentes	Coeficiente de correlación	-,550**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	82

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

Interpretación: En esta Tabla 4, es posible observar que, según la prueba de correlación de Pearson, se consiguió un valor de -0,550 con una confianza de 95%, que indica hay correlación negativa entre la motivación y los comportamientos contraproducentes. Asimismo, con una significatividad de 0,000, se rechazó la H_0 , aceptando la H_1 , demostrando la existencia de una correlación tanto positiva como significativa entre esas variables.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la motivación y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.

Tabla 5*Correlación existente entre la motivación y el rendimiento en el contexto.*

		Motivación	Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,709**
		N	82
	Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	,709**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82

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

Interpretación: En esta Tabla 5, es posible observar que, según la prueba de correlación de Pearson, se consiguió un valor de 0,709 con una confianza de 95%, que indica hay correlación positiva moderada en la motivación con el rendimiento en el contexto. Asimismo, con una significatividad de 0,000, se rechazó la H_0 , aceptando la H_1 , demostrando la existencia de una correlación tanto positiva como significativa entre esas variables.

4.2 Prueba de hipótesis

Tabla 6

Contrastación de la hipótesis general.

1	H₁: La motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022.
1	H₀: La motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022.
2	Nivel de Significatividad $\alpha = 0,05$
3	Test estadístico paramétrico: Correlación de Pearson

Pearson = 0,800** Valor de P = 0,000* = 0,0%

4	***. Las correlaciones son significativas en el nivel 0.01 (bilateral).*
	Con probabilidad de error de 0,0 % hay correlación positiva y significativa en la motivación con el desempeño laboral.
	Toma de decisiones:
5	Hay relación tanto directa como significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, durante el año 2022.

Interpretación: En los 82 trabajadores que constituyeron la muestra del estudio, se halló que al 95 % de confiabilidad, concurre evidencia estadística para asegurar la existencia de correlación positiva de ambas variables identificadas.

4.3 Discusión

Luego de procesar los datos recopilados mediante las dos escalas valorativas aplicadas a la muestra definida, se realizó la discusión de los resultados hallados, que se muestran a continuación.

En referencia al Objetivo General: Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022. La tabla 2 se aplicó la prueba de correlación de Pearson = 0,729 con una confianza 95%, que indica que hay correlación positiva alta en la motivación con el desempeño laboral. Asimismo, con la significatividad igual a = 0,000 se rechazó la H_0 , aceptando la H_1 , por lo que se determinó que hay correlación entre dichas variables. Dichos resultados coinciden con los Verdesoto (2021) que en su investigación denominada “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”. Tuvo como propósito examinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en la entidad mencionada. Su estudio fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental, donde se emplearon técnicas como encuestas y entrevistas. Concluyendo que existe correlación directa y significativamente entre sus variables, lo mismo que en el estudio; asimismo, se encontraron coincidencias con lo hallado por Delgado (2018) quien en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, UGEL 04, Comas”. Su objetivo consistió en encontrar la relación existente entre sus dos variables identificadas. Fue un estudio de tipo básico, a nivel descriptivo, cuantitativo y su diseño fue no experimental. Su población

estuvo constituida por 174 docentes, 120 de ellos se consideró en la muestra. Su técnica utilizada para la recopilación de datos fue la encuesta, mediante su correspondiente cuestionario como instrumento de medición. La investigación arrojó como resultado la correlación positiva alta y significativa de sus variables, con un valor de Rho de Spearman de 0.706. Dichos resultados hallados se respaldan en lo mencionado por Gonzáles (2018) manifiesta que motivación se considera al proceso psicológico complejo que regula el comportamiento y que involucra la dirección, el ímpetu y sentido del comportamiento al objeto-meta investigado o evitado, que se refuerza con lo que señalan (Robbins y Judge, 2017) quienes sostienen que también se define como los procedimientos que influyen en el esfuerzo realizado por una persona para alcanzar una meta, y que afectan la intensidad, orientación y persistencia de ese esfuerzo. Estas fuerzas actúan en los individuos y los llevan a comportarse de un modo específico dirigido hacia sus objetivos, dependiendo de la capacidad de esfuerzo para satisfacer sus necesidades personales. Consecuentemente, la motivación interviene directamente en el rendimiento laboral, que de acuerdo a Milkovich y Boudrem, (2014) reconocen una serie de atributos personales adicionales, como habilidad, capacidad, necesidad y características que interactúan con las condiciones laborales y organizativas para generar comportamientos que pueden impactar en los resultados, especialmente en el contexto actual de transformación en las empresas u organizaciones y cuando se menciona comportamientos o conductas se tiene que relacionar estos vocablos con lo que motiva esas conductas en el trabajo.

En lo concerniente al primer objetivo específico: Establecer la relación

existente entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022. El resultado se puede apreciar en la tabla 3, se aplicó la prueba de correlación de Pearson = 0,658 con una confianza 95%, que indica que hay correlación positiva alta en la motivación con el rendimiento de la tarea. Asimismo, con la significatividad igual a = 0,000 se rechazó la H_0 , aceptando la H_1 , se concluye que existe correlación entre dichas variables. Dichos resultados hallados coinciden con Delgado (2018) en su investigación denominada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas”. Tuvo como propósito analizar la posible relación entre sus variables identificadas. Tuvo un diseño de tipo básico, descriptivo y cuantitativo, su muestra la constituyeron 120 docentes, su población estuvo conformada por 174. Se empleó una encuesta mediante cuestionarios para conseguir la información requerida. Los resultados indicaron una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, con un valor de Rho de Spearman de 0,706. También, el valor del estadígrafo Rho de Spearman fue de 0,801, lo que sugiere una relación directa y significativa con el rendimiento en la tarea. Estos resultados hallados encuentran respaldo en lo que indica (McClelland, 1989) un clásico que sigue vigente, el miembro de un equipo que asume responsabilidades para resolver los problemas del grupo y recibe retroalimentación positiva regular sobre su rendimiento, aprendiendo de los errores y trabajando duro para mejorar constantemente. Para lograr esto, es necesario establecer fines realistas y planificar estratégicamente las acciones para conseguir tanto los objetivos de la empresa como los personales, por lo que se esfuerza en desempeñar bien sus

tareas, el rendimiento en las actividades para Borman y Motowidlo (1993) Se refiere a los efectos producidos por diversas acciones que ayudan a cumplir los objetivos organizacionales. También se menciona el rendimiento en el trabajo cuando se habla de los resultados que contribuyen a dichos objetivos, y se utiliza el término desempeño laboral cuando se quiere describir los comportamientos necesarios para alcanzar dichos objetivos. Asimismo, es reforzado por Lunardi y otros (2019) que manifiestan para que una organización funcione de manera efectiva, no basta con que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades establecidas, sino que igualmente se demandan comportamientos adicionales que vayan más lejos de lo requerido formalmente. Los procesos de presupuesto pueden fomentar la colaboración de los subordinados en el ente organizacional, lo que podría derivar en un aumento del desempeño en las actividades asignadas.

Respecto al segundo objetivo específico: Analizar la relación existente entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022. La tabla 4, muestra el resultado de la prueba de correlación de Pearson = - 0,420 con niveles de confianza del 95%, siendo una correlación negativa entre la motivación y los comportamientos contraproducentes. Además, con significatividad = 0,002 se rechazó la H0 y se aceptó la Hi, entonces se halló la existencia de correlación inversa y significativa entre dichas variables. Los resultados encontrados muestran similitud con lo determinado por Miranda (2018) quien en su investigación de título “Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén

– Trujillo 2017”. Con el fin de encontrar relacion entre sus variables identificadas, su investigación fue descriptiva-correlacional de diseño transversal que incluyó 84 empleados. El resultado determinó que hay relación significativamente alta entre dichas variables ($p < 0,001$). Asimismo se encontro correlación inversa media R de Pearson = - 0,321 entre motivación y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de dicho hospital. Los resultados hallados se sustentan en lo que señala Vaamonde y Delgado (2013) para quienes los comportamientos perjudiciales son actos voluntarios o discrecionales que infringen las normas de la organización. Constantinides et al., (2003) los definen como comportamientos de los empleados que se oponen a los intereses organizacionales. Consecuentemente, dichos comportamientos pueden causar daño a sus organizaciones y a las personas en su centro laboral, incluyendo empleados, clientes o pacientes, y se refieren a los comportamientos voluntarios que violan significativas normas organizacionales. Aunque los estudios de los buenos comportamientos son mas frecuentes que de los malos comportamientos (Alicia, 2010), pero no es lo apropiado en el desempeño laboral y por esas razones cuando los trabajadores se encuentran motivados se minimizas estos comportamientos, se atenúan, lo cual confirma la correlación inversa encontrada en el estudio realizado.

En relación con el tercer objetivo específico: Determinar la relación existente entre la motivación y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022. El resultado consignado en la tabla 5, mediante la prueba de correlación de Pearson = 0,419 a una confianza del 95%, mostraron una correlación positiva moderada entre

la motivación y el rendimiento en el contexto. Además, con significatividad = 0,002 se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entonces se determinó que hay correlación entre dichas variables. Estos resultados hallados coinciden con los resultados hallados en el estudio de Huerta (2017) en su tesis denominada “Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016”. La finalidad de esta es encontrar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de dicha municipalidad. La metodología usada fue cuantitativa, no experimental, descriptiva correlacional y transversal. Su muestra consistió en 74 servidores. Los resultados indican que la motivación influye en el desempeño laboral, y que cualquier variación en ella se traduce en cambios significativos directos en el rendimiento laboral: asimismo concluye que por medio del estadígrafo Rho de Spearman = 0,673, que indica correlación media admite que hay correlación directa y significativa entre motivación y el rendimiento en el contexto; asimismo existen coincidencias con los resultados hallados por Velásquez (2019) quien en su tesis llamada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016”. Se planteó como objetivo determinar la relación entre sus dos variables identificadas. El estudio se efectuó utilizando un diseño correlacional no experimental y su población la constituyeron 332 colaboradores y su muestra fue constituida por 116, la cual se obtuvo por métodos probabilísticos. Los resultados mostraron una correlación de $r = 0.503$, que se interpretó haciendo uso de la fórmula de "r" de Pearson. Además, el valor del Chi-cuadrado fue de 42.850^a, que fue mayor al valor establecido, y

un valor sig. $p=0.000$ que fue inferior que $\alpha=0.05$. , se aceptó la H_1 y se concluyó que ambas variables estaban relacionadas, también que con un $r=0,553$, que indica correlación moderada se afirma que hay correlación directa y significativa entre dichas variables. Los resultados hallados se sustentan en lo que teoriza Arulmani (2016) para quien en el ámbito laboral, el término "rendimiento" está fuertemente asociado con el término de creatividad en un contexto prudente y organizacional, se define como la capacidad de generar ideas nuevas y útiles. De manera más amplia, esto implica crear habilidades en el trabajo y una participación activa por parte del trabajador. Según Diefendorff y otros (2002), en varios casos, la actitud frente al trabajo se considera un elemento intermedio que tiene influencia en el desempeño dentro del trabajo, ya que el estado mental de las personas intervienen en su accionar y, por lo tanto, pueden afectar su desempeño de manera positiva o negativa. Esto obedece hasta una lógica casera, una lógica elemental y por eso se afirma que una motivación apropiada tiene relación positiva con el rendimiento en el contexto.

Conclusiones

- Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022; se evidencio que los datos no tienen una distribución normal entre ambas variables con un $p=0,200$ y $0,164 > 0,05$ esto según el test de Kolmogorov-Smirnov; asimismo mediante el estadístico Rho de Spearman se comprobó la relación positiva alta entre las variables con el resultado de $0,800$, una confianza de 95% y significancia del $0,000$.
- Establecer la relación existente entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022; se evidencio que mediante el estadístico Rho de Spearman se comprobó la relación positiva alta entre la motivación y el rendimiento de la tarea con un resultado de $0,766$ con un 95% de confianza y $0,000$ de significancia.
- Analizar la relación existente entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022; se evidencio que mediante el estadístico Rho de Spearman se evidenció la relación negativa entre la motivación y los comportamientos contraproducentes resultando $-0,550$, a una confianza de 95% y $0,000$ de significancia.
- Determinar la relación existente entre la motivación y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022; se evidencio que mediante el estadístico Rho de Spearman se comprobó la relación positiva moderada entre la motivación y el rendimiento en

el contexto con un resultado de 0,709, a una confianza de 95% y 0,000 de confianza.

Recomendaciones

- Se recomienda al gerente de la municipalidad que implemente técnicas o estrategias para que mantenga a sus trabajadores motivados, que incentive la integración de todos sus colaboradores para que en conjunto todos puedan llegar a cumplir con lo establecido en el Plan de Operativo Institucional y así lograr alcanzar un desarrollo sostenible en el Distrito de Independencia de la Provincia de Huaraz – Ancash.
- Se recomienda a los jefes o funcionarios a cargo puedan implementar capacitaciones mensuales o trimestrales a todo su personal en general para que así no exista irregularidades en las funciones que realizan cada uno, logrando así a que se llegue a cumplir las metas y objetivos planteados.
- Se recomienda al gerente de la municipalidad junto con sus funcionarios a que implementen técnicas para incentivar a sus trabajadores, mediante recompensas económicas, días libres o subir de cargo, entre otros, para lograr de esa manera que se sientan motivados y con ganas de cumplir bien sus labores.
- Se recomienda que el alcalde o los funcionarios pertinentes de la municipalidad puedan llegar a contratar a un personal que se encargue de realizar reuniones de retroalimentación y de integración, para que así todos los trabajadores puedan relacionarse laboralmente y poder planificar las tareas y llegar a cumplirlas.

Referencia Bibliográfica

- Alicia, O. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1), 32-53. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/103>
- American Psychological Association. (2019). Diccionario APA de Psicología. <https://dictionary.apa.org/>
- Amorós, E. (2016). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo, Perú].
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas: Episteme. <file:///C:/Users/Equipo/Downloads/FidiasG.Arias.ElProyectedeInvestigación6ta.Edicin.pdf>
- Arulmani, G. (2016). Well-being and performance at work: the role of context. *British Journal of Guidance & Counselling*. 43(5). 611-614. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486>
- Aybar, Y. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Peru]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20178>
- Ayón, G. I., Merchán, J. J., & Zambrano, M. E. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento*, 6(9), 1663-1678. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3132>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Psychology Faculty Publications*. 1111. 71-98. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: McGraw Hill.
- Comaford, C. (12 de Enero de 2019). Forbes. Six Key Trends Successful Leaders Must Address In 2019 <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2019/01/12/6-key-trends-successful-leaders-must-address-in-2019-infographic/?sh=3ab963735f1c>

- Conexión ESAN. (09 de Septiembre de 2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. Obtenido de ESAN Graduate School of Business: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Conexión ESAN. (05 de setiembre de 2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? Obtenido de ESAN Graduate School of Business: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla#:~:text=En%20los%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%2C%20el,publicado%20en%20un%20portal%20local.>
- Cubas, D. (01 de Enero de 2014). Gestión. El personal de la empresa también demanda una remuneración emocional. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/personal-empresa-demanda-remuneracion-emocional-1316-noticia/>
- Delgado, E. (2018). Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19272>
- Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., & Lord, R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance measurement of Job involvement. *Behavior. Journal of organizational behavior*, 23(1), 93-108. <https://doi.org/10.1002/job.123>
- Entrepreneur. (24 de Marzo de 2020). Gestión. ¿Demasiada rotación? 7 estrategias para motivar a tu personal. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/demasiada-rotacion-7-estrategias-para-motivar-a-tu-personal-nda-nnlt-noticia/>
- Constantinides, G. M., Harris, M., & Stulz, R. M. (Eds.). (2003). Handbook of the Economics of Finance: Corporate finance. Elsevier.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). Las Organizaciones, conducta, estructura, procesos. México DF: Mc Graw Hill.
- Godoy, M. C. (19 de Noviembre de 2021). La República. La rotación en empresas aumenta hoy porque trabajadores busca más flexibilidad. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/rotacion-en-empresas-aumenta-por-la-busqueda-de-flexibilidad-3263936>
- Gómez, M. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario: Boyacá, Colombia. [Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires, Argentina]. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1514_MolanoMatallanaA

- Gonzales , M. (2018). Estrategias de motivación para el personal administrativo en la Municipalidad Provincial de San Marcos. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Perú] <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5280>
- González, D. (2018). Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Granados, Y. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de ginecoobstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Peru]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4891>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México DF: Mc Graw Hill.
- Huaman, P. (noviembre de 2014). Importancia de la motivación laboral. <https://uy.humanphi.com/index.php/news/89-la-importancia-de-la-motivacion>
- Huerta, F. (2017). Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11993>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De vet, H. C., & Van der Beek, A. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Ley N° 30225, Ley de contrataciones el estado (Decreto supremo N° 082-2019-EF 2019).
- Lopez Gómez, E. (1 de Enero de 2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>
- Lunardi, M. A., Costa, V., & Nascimento, J. C. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers › performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Management*. 21, 540-562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>
- Mamani, L. (2016). Motivación y desempeño laboral en la institución financiera MiBanco de la ciudad de Puno, del año 2016. [Tesis pregrado, Universidad Andina, Perú]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/760>
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea.

- Milkovich, G., & Boudrem, T. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de Estrategia. Estados Unidos: Addison Wesley. Iberoamericana. *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia* (722-722).
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179983>
- Miranda, Y. (2018). Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17742>
- Mundo empresarial . (25 de julio de 2016). La importancia de la evaluación del desempeño laboral. <https://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Peiró, R. (01 de Enero de 2022). Teoría de McClelland.
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-mcclelland.html>
- Psicología y Empresa. (2018). Finalidad y objetivos de la evaluación de desempeño.
<https://psicologiayempresa.com/finalidad-y-objetivos-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Robbins, S., & Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Education.
- Rojas, Y. (2017). Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Superior Caso estudio: Docentes del Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTI) sede Guacara. [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo, Venezuela].
<http://hdl.handle.net/123456789/4337>
- Ruiz, S., Aguilar, C. M., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista Ciencia Latina*, 5(3), 3805-3823.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Talento Humano. (28 de noviembre de 2012). Terminología de Evaluación del Desempeño.
<http://talentohumano69056.blogspot.com/2012/11/terminologia-de-evaluacion-del-desempeno.html>
- Universidad de Costa Rica. (2020). Glosario de términos. Oficina de Recursos Humanos: <https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos/>
- UP SPAIN. (2022). UP SPAIN. La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?. <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
- Vaamonde, J. D., & Delgado, H. U. (2013). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en*

Psicología, 8(2), 249-265. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0002.04>

- Velásquez, N. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67791>
- Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38534>
- Yglesias, L. A., Estrada, L. A., Miranda, A. E., Estrada, L. R., & Urbina, G. A. (2018). Diferenciación en necesidades motivacionales de logro, poder y filiación del personal docente y administrativo de una Universidad de Trujillo. *Revista de Investigación Estadística*, 1(5), 45-54. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/REDIES/article/view/2792/2868>

ANEXOS



Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	UNIDAD DE ANÁLISIS Y PLAN DE MUESTREO	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	POBLACIÓN	
¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022?	Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.	Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.	Conformada por 104 empleados en el área administrativa de la municipalidad distrital de Independencia.	Enfoque
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	MUESTRA	Cuantitativo
¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022?	Establecer la relación existente entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.	Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento de la tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.	La muestra estará conformada por 82 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Independencia.	Nivel
¿Qué relación existe entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022?	Analizar la relación existente entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.	Existe una relación significativa entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.		Correlacional
¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022?	Determinar la relación existente entre la motivación y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.	Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.		Diseño
				No experimental

Anexo 2: Cuestionario de Recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”



ESCUELA DE POSTGRADO

Señores trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI):

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada **“Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022.”**, quiero solicitarle de forma muy encarecida su cooperación para que responda las interrogantes, que no le va acarrear mucho tiempo; cabe resaltar que sus respuestas serán confidenciales, ya que, las opiniones de todos los encuestados darán el sustento a la tesis para obtener el grado de maestra en Administración con mención en Gestión Pública.

Información socio Demográfica:

1. Género

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Edad

- a) 20 – 30
- b) 31 – 40
- c) 41– 50
- d) 51 a más.

3. Grado de Instrucción

- a) Primaria Completa.
- b) Secundaria Completa.

- c) Técnico Superior.
- d) Universitaria.
- e) Postgrado.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con X en los casilleros de acuerdo a la escala de criterios.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable Independiente: MOTIVACIÓN						
<i>Dimensión: Necesidad de logro</i>						
	Ejecuta una actividad con interés.					
1	Me siento motivado para realizar mi trabajo con interés y compromiso.	1	2	3	4	5
2	Me proporcionan herramientas que facilitan mi trabajo.	1	2	3	4	5
Ascenso en el puesto de trabajo.						
3	El área donde laboro me ofrece una línea de carrera.	1	2	3	4	5
4	Tengo posibilidades de ascender a otros puestos de trabajo.	1	2	3	4	5
5	No tener una línea de carrera motiva a presentar mi renuncia.	1	2	3	4	5
Asistencia a programas de capacitación.						
6	Recibo capacitación en la municipalidad para mejorar mi desempeño.	1	2	3	4	5
7	He recibido formación oportuna al incorporarme al trabajo.	1	2	3	4	5
<i>Dimensión: Necesidad de poder</i>						
	Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores.					
8	Hablo con entusiasmo de la municipalidad con otras personas.	1	2	3	4	5
Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad.						
9	Recibo reconocimientos por el buen desempeño de mis funciones.	1	2	3	4	5
10	Mi jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
Necesidad de triunfo.						
11	Considero que el sueldo que percibo satisface mis necesidades.	1	2	3	4	5
12	La remuneración es atractiva en comparación con otras entidades.	1	2	3	4	5
<i>Dimensión: Necesidad de afiliación</i>						
	Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.					

13	Trato con respeto a mis compañeros.	1	2	3	4	5
14	Mi comportamiento está en función a las reglas de conducta.	1	2	3	4	5
15	El ambiente laboral donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
	Reuniones de camaradería y/o integración.					
16	Participó activamente de las reuniones de integración.	1	2	3	4	5
17	La municipalidad promueve reuniones de camaradería para integrar a sus colaboradores.	1	2	3	4	5
	Búsqueda de reconocimiento.					
18	Me reconocen las horas extras laboradas en mi salario.	1	2	3	4	5
19	Me comunican con anticipación sobre la extensión del horario de trabajo.	1	2	3	4	5

Variable Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL						
<i>Dimensión: Rendimiento en la tarea</i>						
Dedicación de tiempo y esfuerzo						
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	1	2	3	4	5
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	1	2	3	4	5
Enfrentar desafíos						
3	Cuando puedo realizo tareas laborales desafiantes.	1	2	3	4	5
4	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.	1	2	3	4	5
5	Tengo en mente los resultados que debo lograr en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Busco nuevos desafíos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Actualización de conocimientos						
7	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	1	2	3	4	5
<i>Dimensión: Comportamientos contraproducentes</i>						
Sobredimensionar los problemas						
8	Me quejo de asuntos sin importancia en mi trabajo.	1	2	3	4	5
9	Agrando los problemas que se presentan en el trabajo.	1	2	3	4	5
Enfocarse en las cosas negativas						
10	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	1	2	3	4	5
Comentar aspectos negativos de la entidad						
11	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	1	2	3	4	5
12	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la municipalidad.	1	2	3	4	5
<i>Dimensión: Rendimiento en el contexto</i>						
Planificar las tareas						

13	Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma establecido.	1	2	3	4	5
14	Mi planificación laboral fue óptima.	1	2	3	4	5
	Participar en reuniones					
15	Participó activamente de las reuniones laborales.	1	2	3	4	5
	Mantener las habilidades					
16	El trabajo me ayuda a mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Confiabilidad de la motivación

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	TOTAL
1	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	64
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	2	66
3	3	3	2	1	1	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	54
4	4	2	4	1	2	3	3	4	3	5	3	5	5	4	5	5	4	3	1	66
5	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	61
6	5	3	4	2	3	2	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	2	73
7	5	2	3	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	55
8	4	3	3	1	2	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	1	67
9	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	62
10	3	2	4	2	3	2	2	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	2	68
11	4	2	3	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	57
12	3	3	3	1	2	2	2	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	3	1	59
13	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	61
14	4	3	4	2	3	3	3	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	3	2	70
15	4	3	3	1	1	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	56
16	5	2	4	1	2	2	3	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	3	1	64
17	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	60
18	3	3	3	2	3	3	2	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	2	69
19	4	3	4	1	1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	57
20	3	3	3	1	2	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	1	64
21	4	3	3	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	58
22	4	3	3	2	2	3	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	2	70
23	5	3	3	1	2	2	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	1	64
24	4	3	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	60
25	3	3	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	54
26	4	3	4	1	2	2	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	1	65
27	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	53
VARIANZAS	0.469136	0.17284	0.282578875	0.246914	0.496571	0.249657	0.373114	0.30727	0.222222	0.389575	0.208505	0.438957	0.246914	0.529492	0.389575	0.3895748	0.5871056	0.2222222	0.2469136	

Σ (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0.824
K (número de ítems)=	19.000
Vi (Varianza de cada ítem)=	6.469
Vt (Varianza total)=	29.432

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 4: Confiabilidad del desempeño laboral

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	TOTAL
1	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	47
2	5	4	4	4	3	4	3	4	2	1	2	2	5	5	3	3	54
3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	2	4	3	2	4	53
4	5	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	2	5	4	3	3	52
5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	2	54
6	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1	5	5	3	3	54
7	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	4	3	2	4	45
8	5	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	2	5	4	3	3	53
9	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	1	4	4	3	3	47
10	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	5	5	3	3	56
11	4	3	3	3	3	4	3	4	1	2	1	1	4	3	2	3	44
12	5	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	2	5	4	3	3	52
13	5	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	3	3	54
14	5	5	4	4	3	3	4	3	2	2	2	1	5	5	3	3	54
15	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	4	3	2	3	45
16	5	4	4	4	4	5	4	4	1	2	2	2	5	4	3	3	56
17	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	4	4	3	4	47
18	5	5	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	5	5	3	3	54
19	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	2	3	44
20	5	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	1	5	4	3	3	52
21	4	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	3	2	2	40
22	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	46
23	5	4	4	3	3	4	3	3	1	1	2	1	5	5	2	3	49
24	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	44
25	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	40
26	4	3	2	2	4	3	4	3	1	2	1	2	3	4	3	2	43
27	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	4	3	2	3	42
VARIANZAS	0.395062	0.504801	0.529492455	0.578875	0.389575	0.323731	0.222222	0.364883	0.246914	0.246914	0.142661	0.208505	0.4444444	0.5871056	0.2414266	0.2222222	

\sum (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0.828
K (número de ítems)=	16.000
Vi (Varianza de cada ítem)=	5.649
Vt (Varianza total)=	25.254

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Mg. Emma Elizabeth León Martínez C.A.A. N° 2168	Especialista Legal de la Dirección De Comercio Exterior Y Turismo Gobierno Regional De Ancash	Escala valorativa “Motivación y Desempeño laboral”	Hilda Agripina Cadillo Botello
Título del estudio: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																		90			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																			95		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																		86			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																			91		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																		90			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																			95		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																		90			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			91		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		90			

DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Mg. Victor Percy Maury Salluca C.E.A. N° 193	Evaluador de Estudios de Pre Inversión a Nivel de Perfil del Gobierno Regional de Áncash	Escala valorativa “Motivación y Desempeño laboral”	Hilda Agripina Cadillo Botello
Título del estudio: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
10.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			91		91
11.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																			94		94
12.ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																	87				87
13.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																			93		93
14.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																		89			89
15.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																			94		94
16.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																			91		91
17.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			93		93
18.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			92		92

DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Mg. Yanina del Pilar Granados Rosas C.E.A. N° 0285	Responsable de la Unidad Formuladora del Gobierno Regional de Áncash	Escala valorativa “Motivación y Desempeño laboral”	Hilda Agripina Cadillo Botello
Título del estudio: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
19. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			89			89
20. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																				92		92
21. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																			88			88
22. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				93		93
23. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				91		91
24. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				92		92
25. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				95		95
26. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				91		91

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

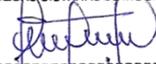
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Lic. Adm. Flor de María Padilla Romero	Gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz	Escala valorativa "Motivación y Desempeño laboral"	Hilda Agripina Cadillo Botello
Título del estudio: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
28.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				95	95
29.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																				98	98
30.ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																				96	96
31.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				95	95
32.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				98	98
33.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				100	100
34.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				94	94
35.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				95	95

36.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				96	96	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					95	95
PROMEDIO																						96.2	

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Huaraz, 22 de enero de 2024	41083923	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA  Lic. Adm. FLOR DE MARIA PADILLA ROMERO GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	947 996 601
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

