

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORA: Bravo Santa Maria, Miriam**

**ASESOR: Lopez Zumaran, Manuel Abelardo**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76274086

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41273961

Grado/Título: Maestro en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0001-9123-0829

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Flores Lucero, Rapahel Juan	Maestro en gestión y negocios, con mención en marketing	22486741	0009-0002-8837-579X

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **12:00 horas del día 11 del mes de abril del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
Mtro. Rapahel Juan Flores Lucero

**Presidente**  
**Secretario**  
**Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1769-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2024”**, presentada por la Bachiller, **BRAVO SANTA MARIA, Miriam**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:45 horas del día **11 del mes de abril del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. William Giovanni Linares Beraún  
DNI: 07750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**PRESIDENTE**

Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
DNI: 23015516  
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277  
**SECRETARIO**

Mtro. Rapahel Juan Flores Lucero  
DNI: 22486741  
Código ORCID: 0009-0002-8837-579X  
**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MIRIAM BRAVO SANTA MARÍA, de la investigación titulada "La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024", con asesor(a) MANUEL ABELARDO LOPEZ ZUMARAN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2101-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 25 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

# 183. Bravo Santa María, Miriam.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

11%

2

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

3

[distancia.udh.edu.pe](http://distancia.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.unas.edu.pe](http://repositorio.unas.edu.pe)

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

A mi querido padre, que ahora descansa en el cielo, por ser mi luz en cada paso que doy, por brindarme salud para alcanzar mis metas y por su amor incondicional. A mi madre, Lorenza Santamaría, por su apoyo inquebrantable y por haberme enseñado valores y principios desde mi infancia, los cuales me han formado como una persona íntegra. Sobre todo, le agradezco su constante motivación, que ha sido clave para que pueda alcanzar este importante logro en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por todo lo que me permite lograr.

A mi Alma Mater, la Universidad de Huánuco, y a todos los docentes del Programa Académico Profesional de Administración.

A mi asesor, por brindarme los conocimientos esenciales para realizar esta investigación.

Al Municipio del Distrito de Luyando y a su equipo, por su apoyo durante el trabajo de campo en mi investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS .....	IX
RESUMEN .....	XI
ABSTRACT .....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I .....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.6.1. RECURSOS HUMANOS .....	17
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS .....	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS .....	17
CAPÍTULO II .....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21

2.2. BASES TEÓRICAS .....	22
2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL .....	22
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL .....	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	31
2.4. HIPÓTESIS.....	32
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	32
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	33
2.5. VARIABLES .....	33
2.5.1. VARIABLE 1.....	33
2.5.2. VARIABLE 2.....	33
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	34
CAPÍTULO III .....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.1.1. ENFOQUE.....	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	35
3.1.3. DISEÑO.....	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	36
3.2.1. POBLACIÓN .....	36
3.2.2. MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	38
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	38
CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS .....	39
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	39
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	57
4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....	57
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	58
CAPÍTULO V.....	61
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
CONCLUSIONES .....	63
RECOMENDACIONES .....	65

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	66
ANEXOS .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables .....	34
Tabla 2 Distribución de la Población B: Jefes de Oficinas.....	37
Tabla 3 Distribución de la Población A: Colaboradores de la Municipalidad	37
Tabla 4 Prefiero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal .....	39
Tabla 5 Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal .....	40
Tabla 6 Me resulta placentero interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal .....	41
Tabla 7 Considero emocionante los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal .....	42
Tabla 8 Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal.....	43
Tabla 9 Consigo las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal .....	44
Tabla 10 Me gusta tener el control de las tareas en mi trabajo diario en esta institución municipal .....	45
Tabla 11 Percibo de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad .....	46
Tabla 12 Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal .....	47
Tabla 13 Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal .....	48
Tabla 14 Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal .....	49
Tabla 15 Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal.....	50
Tabla 16 Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal.....	51
Tabla 17 Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal.....	52

Tabla 18 Sus colaboradores consiguen los resultados dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal .....	53
Tabla 19 Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal .....	54
Tabla 20 Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal .....	55
Tabla 21 Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal .....	56
Tabla 22 Correlación de la Hipótesis General .....	57
Tabla 23 Correlación de la Hipótesis Específica 1 .....	58
Tabla 24 Correlación de la Hipótesis Específica 2 .....	59
Tabla 25 Correlación de la Hipótesis Específica 3 .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Prefiero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal.....	39
Figura 2 Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal.....	40
Figura 3 Me resulta placentero interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal.....	41
Figura 4 Considero emocionante los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal.....	42
Figura 5 Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal.....	43
Figura 6 Consigo las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal.....	44
Figura 7 Me gusta tener el control de las tareas en mi trabajo diario en esta institución municipal.....	45
Figura 8 Percibo de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad .....	46
Figura 9 Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal .....	47
Figura 10 Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal .....	48
Figura 11 Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal .....	49
Figura 12 Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal.....	50
Figura 13 Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal.....	51
Figura 14 Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal.....	52
Figura 15 Sus colaboradores consiguen los resultados dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal .....	53

Figura 16 Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal.....	54
Figura 17 Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal .....	55
Figura 18 Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal .....	56

## RESUMEN

La presente investigación, titulada "La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024", asumió como objetivo principal establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en dicha institución durante el año 2024. La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta mediante un cuestionario dirigido a 10 jefes de oficinas y 35 colaboradores. Los resultados más notables muestran que el 65,71% de los servidores públicos están acordes que logran las metas de su oficina según lo programado. Asimismo, el 70,00% de los jefes considera que su equipo contribuye de manera constante al cumplimiento de los objetivos establecidos en la institución municipal. La investigación concluye que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, ya que se obtuvo un valor de significancia bilateral (P-Valor) de 0,359 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,326, lo que muestra una correlación positiva baja.

**Palabras Claves:** Motivación laboral, desempeño laboral, eficiencia, eficacia, municipios.

## ABSTRACT

The present research, entitled "Motivation and Job Performance in the District Municipality of Luyando, 2024," had as its main objective to establish the relationship between work motivation and job performance in said institution during the year 2024. The research was applied, with a quantitative approach, correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. A questionnaire survey was used to collect data, addressing 10 office heads and 35 employees. The most notable results show that 65.71% of public servants agree that they achieve their office's goals as planned. Likewise, 70.00% of heads consider that their team consistently contributes to the fulfillment of the objectives established in the municipal institution. The research concludes that there is no significant relationship between work motivation and job performance in the District Municipality of Luyando, since a bilateral significance value (P-Value) of 0.359 and a Pearson correlation coefficient of 0.326 were obtained, which shows a low positive correlation.

**Keywords:** Work motivation, work performance, efficiency, effectiveness, municipalities.

## INTRODUCCIÓN

Esta tesis, titulada "La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024", tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en dicha institución. Tras la verificación de la hipótesis, se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables. Este informe de investigación se encuentra estructurado en cinco capítulos:

Aquí tienes una versión parafraseada:

Capítulo I: Se centra en el problema de investigación, proporcionando una descripción detallada, formulando el problema, y estableciendo los objetivos. Además, se incluye la justificación, las limitaciones y la viabilidad del estudio.

Capítulo II: Se centra en la construcción del marco teórico, integrando la revisión de antecedentes, las bases conceptuales y teóricas, la definición de conceptos, la formulación de hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Detalla la metodología de la investigación, incluyendo la tipología de estudio, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Capítulo IV: Se dedica a la presentación de resultados, abarcando el análisis de datos y la comprobación de las hipótesis formuladas.

Capítulo V: Se centra en el análisis y discusión de los resultados obtenidos, contrastándolos con los antecedentes de la investigación.

Finalmente, se exponen las conclusiones derivadas del estudio junto a las recomendaciones propuestas para la municipalidad analizada.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En organizaciones a nivel mundial, aunque el desempeño laboral depende de diversos factores que ayudan a los colaboradores a alcanzar niveles significativos en el logro de sus tareas, es fundamental resaltar que frecuentemente los funcionarios gubernamentales carecen de claridad sobre cómo motivar a su personal. Esto se debe a que la mayoría de las autoridades desconocen las estrategias adecuadas para incentivar a sus equipos, lo que afecta negativamente la eficiencia en el desempeño de las tareas; además, los propios colaboradores no están informados acerca de las medidas que se están implementando en las instituciones para fomentar su motivación. Algunos sostienen que sus superiores logran incentivarlos mediante recompensas o mediante algún mecanismo de valorización salarial. Además, se observa que la falta de motivación provoca que muchos colaboradores se sientan insatisfechos, lo que impacta negativamente en su desempeño laboral (Carrillo y Guevara, 2019).

En nuestro país se observan situaciones similares en el sector público, donde el rendimiento laboral en diversas entidades se ha visto comprometido. Se evidencia que ni la motivación, ni la exaltación, ni el sostén de los jefes, ni la implementación de incentivos son suficientes, ya que estos elementos se manifiestan en niveles inferiores a lo esperado en los colaboradores, afectando así su desempeño. En conjunto, esto genera un ambiente no favorable en el logro de objetivos y metas dentro de las instituciones públicas de nuestras regiones (Charry, 2018).

En diversas municipalidades de nuestra región, los supervisores evalúan el desempeño laboral de los colaboradores en función del cumplimiento de las tareas asignadas, tanto de forma individual como por área. Estas tareas, que generalmente deben completarse dentro de un período específico, en ocasiones no se finalizan a tiempo, lo que puede deberse a distintos factores

como el entorno en el que se desenvuelve el trabajador, su capacidad y su nivel de motivación. Es importante destacar que, en muchas ocasiones, se descuida el aspecto motivacional, ya que los jefes no implementan estrategias que incentiven a los trabajadores a mejorar progresivamente en el cumplimiento de sus funciones, a pesar de que este estímulo es crucial para el desempeño adecuado de sus actividades (Manjarrez et al., 2020).

En la Municipalidad Distrital de Luyando se identifican desafíos en el desempeño de sus servidores, reflejados en bajos niveles de eficiencia, eficacia y productividad. Esta situación parece estar vinculada a una insuficiente motivación del personal, afectando especialmente las motivaciones de afiliación, logro y poder. En consecuencia, se plantea la necesidad de llevar a cabo un estudio que investigue la reciprocidad entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de esta entidad, la cual presta servicios a la comunidad del Distrito de Luyando y, en general, a otros sectores.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿De qué manera la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?

¿De qué manera la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?

¿De qué manera la motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Determinar de qué manera la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

Determinar de qué manera la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

Determinar de qué manera la motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Este trabajo de investigación se efectuó mediante la integración de investigaciones anteriores que analizan teorías clave para potenciar el conocimiento en el ámbito de las ciencias empresariales, enfocándose específicamente en la relación de las variables en estudio en entornos municipales.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Este trabajo de investigación se llevó a cabo con la finalidad de formular recomendaciones a sus autoridades destinadas a optimizar la motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

#### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La presente investigación empleó un conjunto de estrategias, procesos y enfoques para examinar la conexión entre las variables

estudiadas en la municipalidad investigada. Los resultados obtenidos constituirán la base para futuras investigaciones en este ámbito.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio no tuvo limitaciones por los aspectos que se sustentan en su viabilidad.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. RECURSOS HUMANOS**

Este trabajo de investigación fue factible gracias al respaldo de los servidores municipales, los peritos en métodos de investigación y en recursos humanos, asimismo, el personal administrativo dedicado a coordinar y manejar el estudio.

### **1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS**

El presente trabajo de investigación ha sido posible debido a que la investigadora contó con los recursos financieros necesarios para llevarla a cabo.

### **1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS**

Esta tesis fue factible gracias a la disponibilidad de herramientas esenciales que facilitaron la recopilación, análisis y presentación eficientes de datos. Entre estos recursos se incluyen dispositivos como computadoras e impresoras, así como información electrónica y software como Excel y SPSS, que fueron utilizados de manera efectiva.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Proaño (2022) Se afirmó que la meta principal del estudio era dilucidar la relación entre la motivación y el rendimiento en el departamento de producción de una empresa del sector textil en la ciudad de Ambato, durante el periodo posterior al Covid-19. Con ese fin, se diseñó una metodología de carácter cuantitativo que, mediante la aplicación de una encuesta, permitió identificar los niveles de motivación y el desempeño laboral del personal asignado al área de producción. Los hallazgos obtenidos de la empresa analizada indicaron que ésta presenta un nivel de motivación aceptable en relación con su rendimiento laboral, el cual podría mejorar al identificar y satisfacer las necesidades de sus empleados, dado que se registraron algunos resultados negativos en una pequeña fracción del personal. En consecuencia, se concluye que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores, y cualquier cambio en su estado motivacional puede afectar su rendimiento, ya sea de forma positiva o negativa.

Tacuri y Orbe (2021) señalaron que el propósito de este estudio consistió en examinar la motivación y el desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, considerando una muestra compuesta por 35 docentes y 15 administrativos que laboran en la institución. Además, se empleó un cuestionario de 27 ítems con escala tipo Likert. Según los resultados, se observa que el 65.6% del personal logra cumplir en su totalidad con las metas asignadas durante la jornada laboral; de igual forma, el 65.6% afirma que su trabajo satisface completamente los estándares de calidad definidos, y el 75% alcanza íntegramente los objetivos establecidos. Por

lo tanto, se concluye que existe una alta motivación entre los empleados, ya que cada uno es valorado por su desempeño, lo cual se refleja en una retribución salarial justa y acorde con el esfuerzo realizado.

Gonzáles et al. (2020) indicaron que el propósito de su investigación fue analizar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de las pymes del Gran Mendoza. Para ello, se adoptó un enfoque cualitativo y un diseño de investigación-acción, fundamentado en una perspectiva de emancipación, y se aplicó una encuesta a un total de 44 trabajadores. Los resultados revelaron que, en general, la totalidad de los encuestados coincidió en que experimentan motivación y satisfacción laboral en las pymes en las que se desempeñan. Se concluye que, aunque es beneficioso para estas empresas contar con personal motivado y satisfecho, es fundamental atender a aquellos empleados que no se sienten así, debido al impacto negativo que ello podría tener en el logro de los objetivos organizacionales.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Paredes (2022) se propuso establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de una red de salud en Amazonas durante la pandemia de covid-19. La investigación se basó en un estudio de diseño no experimental, con un enfoque transversal correlacional y de naturaleza básica, en el que se contó con una muestra de 97 colaboradores a quienes se aplicó un cuestionario para la recolección de datos. Los resultados mostraron que la motivación laboral se ubicó en un nivel medio, alcanzando un 88.70%, mientras que el desempeño laboral se evaluó como regular, con un 89.70%. Además, se encontró una correlación de 0.390 entre la dimensión de logro de la motivación y el desempeño, una de 0.454 en la dimensión de poder, y una de 0.556 en la dimensión de afiliación, en relación con el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, evidenciada por una correlación positiva muy fuerte de 0.605, lo que

confirma la hipótesis alternativa, dado que se obtuvo un valor sigma de 0.000.

Chávez (2021) afirmó que el objetivo de su investigación era determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura S.A.C., Agencia Celendín. El estudio se desarrolló como una investigación básica, con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, y contó con una muestra de 17 colaboradores de la entidad. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, implementando dos cuestionarios, uno para cada variable. El hallazgo más destacado indicó que la variable de motivación laboral y la de desempeño laboral alcanzaron un coeficiente Rho de Spearman de 0,964. En conclusión, se demostró que la motivación y el desempeño laboral, junto con sus dimensiones específicas —motivación laboral y satisfacción; motivación laboral y responsabilidad; motivación laboral y liderazgo y trabajo en equipo; y motivación laboral y formación y desarrollo personal— se relacionan positivamente en los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito PIURA S.A.C., Agencia Celendín.

Arana (2020) estableció como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo, aplicando el método hipotético-deductivo, y la investigación se caracterizó como básica, correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 72 servidores públicos, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados indicaron que la dimensión de "necesidades" de la motivación y el desempeño laboral presentan una buena relación, tal como lo refleja el estadístico Rho de Spearman. Por otro lado, se evidenció que la dimensión de "comportamiento" de la motivación mantiene una relación muy buena y alta con el desempeño laboral, mientras que la dimensión de "satisfacción" también muestra una

relación directa. En conclusión, se afirma que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad del Callao, ya que el estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0.436 con una significación bilateral de 0.000.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Teran (2023) estableció como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesorado en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo. El estudio, de carácter aplicado y con un enfoque cuantitativo, se desarrolló mediante un diseño descriptivo-correlacional, contando con una muestra de 26 docentes. Los resultados evidenciaron que se establece una conexión importante entre el nivel de motivación y el rendimiento laboral del cuerpo docente en esa institución. La relación se refleja en el coeficiente Rho de Spearman, que alcanzó un valor de 0,628, lo cual indica una correlación positiva moderada. En resumen, se concluye que la motivación en el entorno laboral es crucial, ya que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca contribuyen significativamente a mejorar el desempeño laboral en la entidad.

Bolaños (2023) afirmó que el objetivo de su estudio fue identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal investigador en el Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. El estudio se desarrolló con un enfoque correlacional, utilizando un diseño no experimental y transversal. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario, organizado por dimensiones, que contenía preguntas cerradas en escala Likert, y fue aplicado a 50 trabajadores del grupo ocupacional investigador. Los hallazgos del estudio indicaron que los investigadores tienen un nivel de motivación considerado medio, mientras que su desempeño laboral se sitúa en un nivel alto. Se confirmó la hipótesis alternativa, puesto que se encontró una relación entre la motivación y el desempeño, aunque de baja intensidad ( $r = 0.311$ , Sig.  $0.028 < \alpha$ ). En conclusión, se determinó que las variaciones en el nivel de motivación de los trabajadores se asocian con su desempeño laboral,

pero esta relación no es significativa.

Gamarra (2022) expuso que el objetivo de su investigación fue determinar cómo la motivación laboral influye en el desempeño de los enfermeros en la sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. La metodología se desarrolló a nivel explicativo y se clasificó como un estudio aplicado, cuantitativo, observacional y transversal, con un diseño no experimental y de carácter correlacional-causal. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeros y se utilizó un cuestionario para la recolección de datos. Según los resultados, entre los enfermeros con un nivel medio de motivación laboral, el 37,50% presentó un desempeño regular y el 10% alcanzó un desempeño eficiente. Por otro lado, de aquellos con alta motivación, el 20,00% mostró un desempeño eficiente y el 7,50% un desempeño regular, mientras que, en el grupo con baja motivación, el 15,00% evidenció un desempeño regular y el 10,00% un desempeño deficiente. Además, en el caso de los enfermeros con niveles medios de factores intrínsecos de motivación, el 32,50% tuvo un desempeño regular, el 10% fue eficiente y solamente el 2,50% resultó deficiente. Similarmente, entre los enfermeros con niveles medios de factores extrínsecos, el 37,50% registró un desempeño regular y el 10,00% fue eficiente. De acuerdo con el tipo de contrato, se observó que los enfermeros CAS con motivación laboral media presentaron un 41,18% de desempeño regular y un 11,76% de desempeño eficiente, mientras que, entre los enfermeros tercerizados con baja motivación, el 50% mostró un desempeño deficiente y el 33,33% regular. En conclusión, se evidenció que la motivación laboral influye de manera significativa en el desempeño profesional de los enfermeros.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL**

Brunner (1996) sostiene que para que la conducta esté motivada es necesaria la voluntad del individuo. En el ámbito laboral, el

desempeño de una persona depende de la existencia de un motivo que le permita establecer metas, impulsándolo a actuar. Así, la motivación en el trabajo se fundamenta en mantener culturas y valores corporativos que promuevan un rendimiento elevado, lo que requiere replantear cómo estimular a los colaboradores para que den lo mejor de sí, beneficiando tanto sus intereses personales como los de la organización. En la medida en que se identifiquen estos motivos, incentivar y orientar al personal los llevará a aportar más a su labor, superando el enfoque exclusivo en la remuneración económica.

En el contexto laboral, la motivación se entiende como la voluntad de dedicar un esfuerzo significativo para lograr las metas de la empresa, motivada por el deseo de satisfacer necesidades individuales. Dichas necesidades se entienden como estados internos que hacen que ciertos resultados resulten atractivos (Robbins, 2004).

Según García (2012), la motivación en el ámbito laboral es crucial para que el trabajador cumpla con los objetivos establecidos, lo que se traduce en éxito en su cargo dentro de la organización. En otras palabras, cuando un empleado se siente motivado, logra alcanzar las metas propuestas, lo que favorece la obtención de un desempeño destacado y, en consecuencia, mejora la rentabilidad y la satisfacción organizacional.

La motivación laboral se define como un estado interno que impulsa y orienta nuestros pensamientos, estando vinculada a aquellos elementos que pueden desencadenar, sostener y dirigir el comportamiento hacia un objetivo. Estos factores generan conductas que varían en su nivel de activación e intensidad. En esencia, la motivación permite alcanzar metas dentro de una organización, ya que el ser humano se mueve por diversos impulsos, tanto por la búsqueda de logros profesionales como por incentivos económicos que refuerzan su conducta (Marín y Placencia, 2017).

Para McClelland (1989), la motivación laboral se asocia con las

necesidades que influyen en el comportamiento de una persona dentro de una organización. Según su teoría, cada individuo actúa en función de distintos factores motivadores, que se desarrollan y aprenden a partir de las interacciones con su entorno social y cultural. Esto implica que, en función de sus experiencias, cada persona adquiere necesidades particulares, las cuales son fundamentales para el buen funcionamiento de la organización. Además, estas necesidades no son innatas, sino que se forjan a lo largo del tiempo. En resumen, la motivación humana se basa en la búsqueda de satisfacer necesidades esenciales: la de logro, la de afiliación y la de poder, relacionándose con el desempeño en diversas labores. Teniendo como referencia esta teoría podemos considerar como dimensiones de la motivación laboral para este estudio a las siguientes:

#### **2.2.1.1. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN**

La motivación de afiliación implica el impulso que llevan los individuos de establecer vínculos sociales y rodearse de amistades. Cuando se reconoce y valora su ayuda y comportamientos positivos, las personas tienden a rendir mejor en su trabajo. Este interés en mantener relaciones sociales favorables contribuye a crear un ambiente laboral colaborativo, en el cual los trabajadores disfrutan realmente de trabajar en equipo (Robbins y Judge, 2017).

La motivación de afiliación se entiende como la necesidad de establecer y conservar relaciones satisfactorias con los compañeros, fortaleciendo el sentimiento de pertenencia dentro de la organización. Al participar en actividades que responden a esta necesidad de inclusión, se activa la motivación de afiliación, lo que a su vez promueve un mayor compromiso con el equipo, gracias a la seguridad y reconocimiento que se generan (McClelland, 1989).

##### **2.2.1.1.1. RELACIONES INTERPERSONALES**

Engloban los vínculos y las interacciones que se establecen entre los miembros de una organización, siendo

determinantes para lograr una comunicación efectiva y promover la integración del equipo (Robbins y Judge, 2017).

#### **2.2.1.1.2. COMPAÑERISMO**

El compañerismo representa el espíritu de solidaridad y cooperación entre los integrantes de un grupo, lo que contribuye a un entorno laboral equilibrado y eficaz (Robbins y Judge, 2017).

#### **2.2.1.2. MOTIVACIÓN DE LOGRO**

La motivación de logro se conceptualiza como el impulso intrínseco que impulsa a los individuos a definir y alcanzar metas específicas. En este sentido, los logros poseen un valor inherente que trasciende cualquier incentivo extrínseco asociado. Los sujetos orientados hacia el logro exhiben un elevado nivel de autodeterminación, asumiendo la responsabilidad de sus acciones y resultados, y se caracterizan por una búsqueda sistemática de retroalimentación. Además, demuestran satisfacción tanto en el logro de objetivos individuales como en los colectivos (Robbins y Judge, 2017).

La motivación de logro se conceptualiza como el impulso y la intensidad con que un individuo se compromete en la ejecución de sus tareas laborales, sin que la complejidad o el desafío asociado afecten dicho compromiso. Los sujetos impulsados por este estímulo intrínseco obtienen satisfacción al alcanzar objetivos, independientemente del esfuerzo requerido. Sin embargo, la magnitud de esta satisfacción varía en función de las capacidades y destrezas específicas por individuo. En consecuencia, cada profesional orienta sus recursos y energía hacia metas que representen desafíos significativos, priorizando aquellas que demandan un esfuerzo cognitivo y operativo elevado (McClelland, 1989).

#### **2.2.1.2.1. RETOS**

Los retos son situaciones que requieren esfuerzo y superación, motivando a los empleados a desarrollar sus habilidades y alcanzar niveles más altos de desempeño (Robbins y Judge, 2017).

#### **2.2.1.2.2. METAS**

Las metas son finalidades específicas que una organización o individuo se propone alcanzar, sirviendo como guía para la planificación y ejecución de tareas (Robbins y Judge, 2017).

#### **2.2.1.3. MOTIVACIÓN DE PODER**

La motivación de poder se define como el impulso que lleva a los individuos a transformar situaciones y ejercer influencia sobre las personas. Quienes se orientan por este estímulo buscan incrementar su capacidad de incidencia en la organización y están dispuestos a asumir riesgos para lograrlo. Una vez alcanzada una posición de poder, ésta puede emplearse de manera constructiva o destructiva. Además, estos sujetos tienden a obtener poder mediante estrategias convencionales, ascendiendo a roles de liderazgo a través de un desempeño satisfactorio que les permite obtener la validación de sus colegas (Robbins y Judge, 2017).

La motivación de poder se define como la intensa aspiración de alcanzar roles que impliquen altos niveles de responsabilidad. Se evidencia este tipo de motivación cuando un colaborador orienta sus expectativas, comportamientos y actitudes hacia la consecución de reconocimiento dentro del grupo, lo que constituye un claro indicador de motivación de poder. Esta inclinación se origina en la necesidad inherente del ser humano de ejercer dominio sobre los demás como medio para obtener validación social. En consecuencia, los individuos que experimentan esta

necesidad muestran un interés constante en influir y controlar a sus compañeros (McClelland, 1989).

#### **2.2.1.3.1. AUTORIDAD**

La autoridad es el derecho legítimo de una persona para influir en las acciones de otros, basado en su posición dentro de la estructura organizacional (Robbins y Judge, 2017).

#### **2.2.1.3.2. CONTROL**

El control es el proceso mediante el cual se monitorean y ajustan las actividades organizacionales para asegurar que se alineen con los objetivos establecidos (Robbins y Judge, 2017).

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Según Motowidlo (2003), el desempeño laboral se define como la contribución individual de cada empleado a la efectividad organizacional, fundamentada en las conductas realizadas durante un periodo específico. De igual forma, representa el valor añadido generado al alcanzar objetivos previamente establecidos, lo que implica que la suma de los esfuerzos individuales tiene un impacto positivo en la consecución de las metas empresariales.

Montejo (2009) afirma que el desempeño laboral implica acciones o procesos que son percibidos por los empleados como esenciales para el logro de los objetivos, los cuales pueden medirse por el potencial de cada individuo y el tamaño de la empresa. Trabajar es el resultado de lo que un empleado siente y piensa, lo que a su vez afecta sus acciones, metas y las habilidades que utiliza para lograr el compromiso.

Palmar y Valero (2014) conceptualizan el desempeño laboral como la manera en que cada individuo se desenvuelve durante su jornada en una organización, cumpliendo con las exigencias y requerimientos empresariales. Dicho desempeño se evalúa en función de la eficiencia,

eficacia y efectividad con la que se ejecutan las tareas asignadas, contribuyendo de este modo al logro de los objetivos estratégicos y al éxito global de la entidad.

Gabini y Salessi (2016) consideran el desempeño laboral como un constructo multidimensional, definido por comportamientos orientados hacia el logro de los objetivos organizacionales. Dichos comportamientos, evaluados bajo la inspección del colaborador, se asocian con la generación de resultados positivos o negativos para la institución (Gabini y Salessi, 2016).

Chiavenato (2011) afirma que el desempeño laboral es la forma de comportamiento de los colaboradores en el logro de sus propósitos determinados y se combina de la cualidad personal para conseguirlas, en otras palabras, son fundamentales: las capacidades, con la que se expanden actividades laborales establecidas en el período oportuno, la realización de la conducta, las medidas de salud y seguridad en la práctica de su responsabilidad, y las representaciones correctas que se requieren para constituir la tarea del trabajo. Según este autor se puede considerar como dimensiones del desempeño laboral a las siguientes:

#### **2.2.2.1. EFICIENCIA**

Según Chiavenato (2011), la eficiencia se define como la capacidad de gestionar los recursos de la organización con un alto grado de calidad y alcance, orientada a la ejecución de tareas que generen utilidades. Esto implica poseer una aptitud sobresaliente para concebir y desarrollar procesos o sucesos que optimicen los resultados.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) explican que la eficiencia se entiende como un indicador que permite evaluar cómo se gestionan los recursos durante un proceso. Se define como la relación entre los insumos y los productos, lo que implica el uso adecuado y óptimo de todos los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos.

### **2.2.2.1.1. RESPONSABILIDAD**

La responsabilidad se concibe como el compromiso inherente de ejecutar las tareas asignadas y de asumir la rendición de cuentas por los resultados obtenidos en el desempeño laboral (Chiavenato, 2011).

### **2.2.2.1.2. CONOCIMIENTOS**

Los conocimientos son un conjunto de información, habilidades y experiencias que posee un individuo, las cuales son esenciales para el desempeño eficaz de sus funciones dentro de la organización (Chiavenato, 2011).

### **2.2.2.2. EFICACIA**

Según Chiavenato (2011), la eficacia se relaciona con la consecución de los objetivos y resultados planificados, implicando la ejecución precisa de las acciones necesarias para alcanzar los fines deseados. En este sentido, una organización se considera eficaz cuando cuenta con las competencias requeridas para formalizar y desarrollar los procesos orientados al logro de sus metas.

Robbins y Coulter (2014) establecen que la eficacia se configura como un indicador que permite evaluar el grado en que se alcanzan los resultados previstos y la capacidad de satisfacer necesidades mediante la provisión de bienes y servicios. En otras palabras, se refleja en la habilidad para cumplir con los objetivos planteados a través de la ejecución óptima de las tareas asignadas.

#### **2.2.2.2.1. OBJETIVOS**

Los objetivos son situaciones deseadas que una organización pretende alcanzar; representan las metas colectivas alineadas con su misión y visión, y orientan las acciones y decisiones estratégicas (Chiavenato, 2011).

#### **2.2.2.2. RESULTADOS**

Los resultados son las consecuencias específicas y medibles que se establecen para cumplir con los objetivos organizacionales; suelen ser de corto o mediano plazo y sirven como indicadores de progreso (Chiavenato, 2011).

#### **2.2.2.3. PRODUCTIVIDAD**

Según Chiavenato (2011), la productividad se define como la variación en los beneficios generados a partir del trabajo, ya sea en forma de incrementos o decrementos. Se concibe como un indicador del logro de resultados, puesto que refleja cómo las labores y comportamientos se orientan hacia el cumplimiento de objetivos estratégicos en la organización. Además, esta medida resulta determinante para evaluar los requisitos de competencias del personal y el grado de cooperación que se evidencia en el entorno laboral.

Además, Robbins y Coulter (2014) sostienen que la productividad constituye una herramienta fundamental en la evaluación del grado en el que la organización alcanza sus objetivos en relación con los recursos empleados. En otras palabras, se trata de la relación entre el conjunto de esfuerzos invertidos y la cantidad de insumos requeridos para la producción de los bienes o servicios de la institución.

##### **2.2.2.3.1. RECURSOS**

Son los elementos adecuados que una organización utiliza para operar y alcanzar sus objetivos, incluyendo recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos y de información (Chiavenato, 2011).

##### **2.2.2.3.2. EFECTIVIDAD**

La efectividad es la capacidad de una organización para

alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente, utilizando adecuadamente los recursos disponibles y satisfaciendo las expectativas de los interesados (Chiavenato, 2011).

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **1. AUTORIDAD**

La autoridad se define como el poder conferido a una función o tarea, que faculta a quien la desempeña para tomar decisiones de forma autónoma o para delegar sus deberes y responsabilidades en otros (Robbins, 2004).

### **2. CONTROL**

El control se entiende como un proceso sistemático orientado a establecer estándares de desempeño alineados con los objetivos de planificación. Este mecanismo permite contrastar los resultados reales con los parámetros previamente definidos, identificar desviaciones y evaluar su magnitud (Robbins, 2004).

### **3. DESEMPEÑO**

El desempeño depende en gran medida de su habilidad y de la motivación que tenga para ejecutar sus labores (Ardila, 2009).

### **4. EFICIENCIA**

Se concibe como la proporción entre los recursos aplicados y los resultados generados; en otras palabras, se incrementa cuando se obtiene un mayor rendimiento manteniendo constante la inversión de esfuerzo (Ardila, 2009).

### **5. MOTIVACIÓN**

Implica una secuencia de métodos personales que fomentan comportamientos orientados hacia beneficios individuales, colectivos o laborales. Puede manifestarse de manera positiva o negativa, tanto en el ámbito personal como en el profesional (Robbins, 2004).

## **6. MUNICIPALIDAD**

La municipalidad es una entidad dedicada a buscar el bienestar de los ciudadanos, impulsar su desarrollo completo, y ejerce sus funciones conforme a lo establecido en la Constitución de la República y otras normativas vigentes (Ardila, 2009).

## **7. PODER**

El poder se refiere a la capacidad para influir en que ciertos eventos ocurran, ya sean de naturaleza social, legal, militar, económica, entre otras (Ardila, 2009).

## **8. PRODUCTIVIDAD**

Se conceptualiza como el equilibrio entre los productos generados mediante un procedimiento productivo y los patrimonios empleados para llevarlo a cabo (Robbins, 2004).

## **9. RESPONSABILIDAD**

La responsabilidad se refiere al nivel de autonomía que un empleado tiene para tomar decisiones y poner en práctica sus propias ideas (Robbins, 2004).

## **10. SERVICIO PÚBLICO**

El servicio público es la diligencia del Estado, realizada concisamente o por medio de intermediarios, enfocada a compensar las necesidades de interés general en forma habitual y duradera (Ardila, 2009).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

## **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

La motivación de logro se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

La motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Motivación laboral

#### **DIMENSIONES**

Motivación de afiliación

Motivación de logro

Motivación de poder

### **2.5.2. VARIABLE 2**

Desempeño laboral

#### **DIMENSIONES**

Eficiencia

Eficacia

Productividad

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de Variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Motivación laboral	Motivación de afiliación	Relaciones interpersonales Compañerismo	1. Prefiero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal. 2. Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal. 3. Me resulta placentero interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal.
	Motivación de logro	Retos Metas	4. Considero emocionantes los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal. 5. Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal. 6. Consigo las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal. 7. Me gusta tener el control de las tareas en mi trabajo diario en esta institución municipal.
	Motivación de poder	Autoridad Control	8. Percibo de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad. 9. Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal. 10. Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución.
Desempeño laboral	Eficiencia	Responsabilidad Conocimientos	11. Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución. 12. Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución. 13. Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución.
	Eficacia	Objetivos Resultados	14. Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución. 15. Sus colaboradores consiguen los resultados dentro de los cronogramas establecidos en esta institución. 16. Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución.
	Productividad	Recursos Efectividad	17. Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución. 18. Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Según Murillo (2008), este trabajo de investigación se clasifica como aplicado, ya que se centra en la puesta en práctica de los discernimientos adquiridos y en la incorporación de nuevos saberes mediante la implementación o sistematización de prácticas fundamentadas en la indagación.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Este trabajo de investigación se implementó bajo una perspectiva cuantitativa, lo que implicó la recaudación de antecedentes para evaluar hipótesis mediante análisis numéricos y estadísticos. Este método permitió construir modelos de comportamiento y contrastar teorías utilizando datos obtenidos a partir de técnicas cuantitativas (Hernández et al., 2014). En consecuencia, la investigación se orientó a determinar cómo se relacionaron las variables en el municipio en estudio.

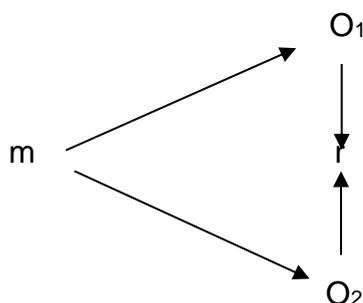
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

La investigación se desarrolló a un nivel correlacional, dado que se estableció una asociación entre variables mediante un esquema predecible aplicado a una muestra o población (Hernández et al., 2014). En consecuencia, se abordó este nivel de análisis para determinar de qué forma las variables se correspondieron en la municipalidad investigada,

##### **3.1.3. DISEÑO**

Esta tesis contó con un diseño no experimental de corte transversal, dado que no se procedió a la manipulación deliberada de variables, sino que se optó por observar los fenómenos en su entorno natural y recolectar los datos en un único momento (Hernández et al.,

2014). Así, se adoptó este enfoque para determinar de qué manera se relacionaron las variables en la institución municipal investigada:



Donde:

M: Muestra.

O1: Motivación laboral.

r: Correspondencia entre variables.

O2: Desempeño laboral.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Para este estudio se contó con dos tipos de poblaciones, las cuales estuvieron constituidas de la siguiente manera:

#### 3.2.1.2. POBLACIÓN A: COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD

Esta población estuvo compuesta por los empleados que trabajan en el Municipio Distrital de Luyando. En este grupo se recopiló información sobre la motivación laboral, y según el encargado de la oficina correspondiente, el municipio posee 35 colaboradores (Ver Tabla 3).

#### 3.2.1.2. POBLACIÓN B: LOS JEFES DE OFICINAS

La población de estudio estuvo compuesta por la totalidad de los jefes de oficinas de la Municipalidad Distrital de Luyando. Se recopiló información relativa al desempeño laboral en la entidad, y según lo indicado por el encargado de recursos humanos, el

municipio cuenta con 10 jefes de oficina, distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 2**

*Distribución de la Población B: Jefes de Oficinas*

AREAS	CANTIDAD
Gerencia municipal	01
Secretaría general	01
Subgerencia de administración tributaria	01
Subgerencia de administración y finanzas	01
Subgerencia de planeamiento y presupuesto	01
Subgerencia de infraestructura y desarrollo urbano	01
Subgerencia de desarrollo social	01
Subgerencia de servicios públicos y comunales	01
Subgerencia de desarrollo económico y gestión ambiental	01
Subgerencia de gestión del riesgo de desastres	01
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

*Nota.* Municipalidad Distrital de Luyando / 2024

**Tabla 3**

*Distribución de la Población A: Colaboradores de la Municipalidad*

OFICINAS	CANTIDAD
Gerencia municipal	02
Secretaría general	02
Oficina de asesoría	01
Oficina de control institucional	01
Oficina de procaduría municipal	01
Subgerencia de administración tributaria	04
Subgerencia de administración y finanzas	03
Subgerencia de planeamiento y presupuesto	02
Subgerencia de infraestructura y desarrollo urbano	04
Subgerencia de desarrollo social	03
Subgerencia de servicios públicos y comunales	08
Subgerencia de desarrollo económico y gestión ambiental	02
Subgerencia de gestión del riesgo de desastres	02
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>

*Nota.* Municipalidad Distrital de Luyando / 2024

### 3.2.2. MUESTRA

Este estudio adoptó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado el reducido tamaño de la población, por lo que se consideró a la totalidad de la misma como muestra.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En esta investigación se empleó la encuesta como técnica principal de recolección de datos, utilizando dos cuestionarios como instrumentos. El primer cuestionario contenía ítems enfocados en la motivación laboral, mientras que el segundo se orientó a evaluar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

En esta investigación se aplicó la estadística descriptiva como estrategia para el procedimiento y análisis de los datos recabados, utilizando herramientas informáticas específicas, tales como Excel, SPSS y Word.

#### **➤ EXCEL**

Según Morocho y Castro (2022) viene a ser una herramienta de uso didáctico asequible en la enseñanza de la estadística a los estudiantes de diferentes niveles educativos. Además, dependiendo de la versión de Excel, este se va a ajustar bien al contenido mínimo de muchos programas educativos.

#### **➤ SPSS**

Según Rivadeneira et al. (2020) se trata de una herramienta que, a través del uso de códigos, aplicaciones y opciones de menú, permite organizar y analizar datos para generar proyecciones relacionadas con los temas de investigación. Esto potencia la aplicación y ejecución de lenguajes informáticos, facilitando la obtención e interpretación de los análisis derivados de los datos ingresados.

#### **➤ WORD**

Es una herramienta de procesamiento de textos que simplifica la elaboración de documentos de alta calidad, facilitando su organización y redacción en una computadora (Pérez y Merino, 2015).

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

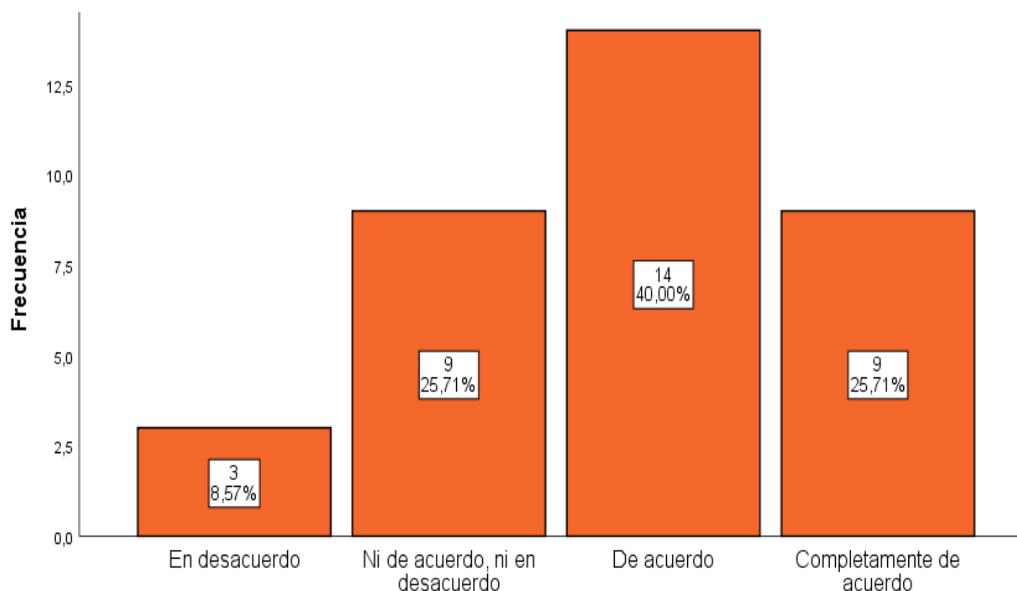
**Tabla 4**

*Prefiero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	8,57
Ni de acorde, ni en desacorde	9	25,71
De acorde	14	40,00
Completamente de acorde	9	25,71
Total	35	100,00

**Figura 1**

*Prefiero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal*



#### **Análisis y comentario**

En la Fig. 1, se considera que el 40,00% del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Luyando (MDL), están de acorde con que prefieren colaborar con sus colegas que trabajar de forma individual en su oficina en esta institución municipal, mientras que el 25,71% están ni de acorde, ni en desacuerdo y completamente de acorde respectivamente y solamente, el 8,57% están en desacorde.

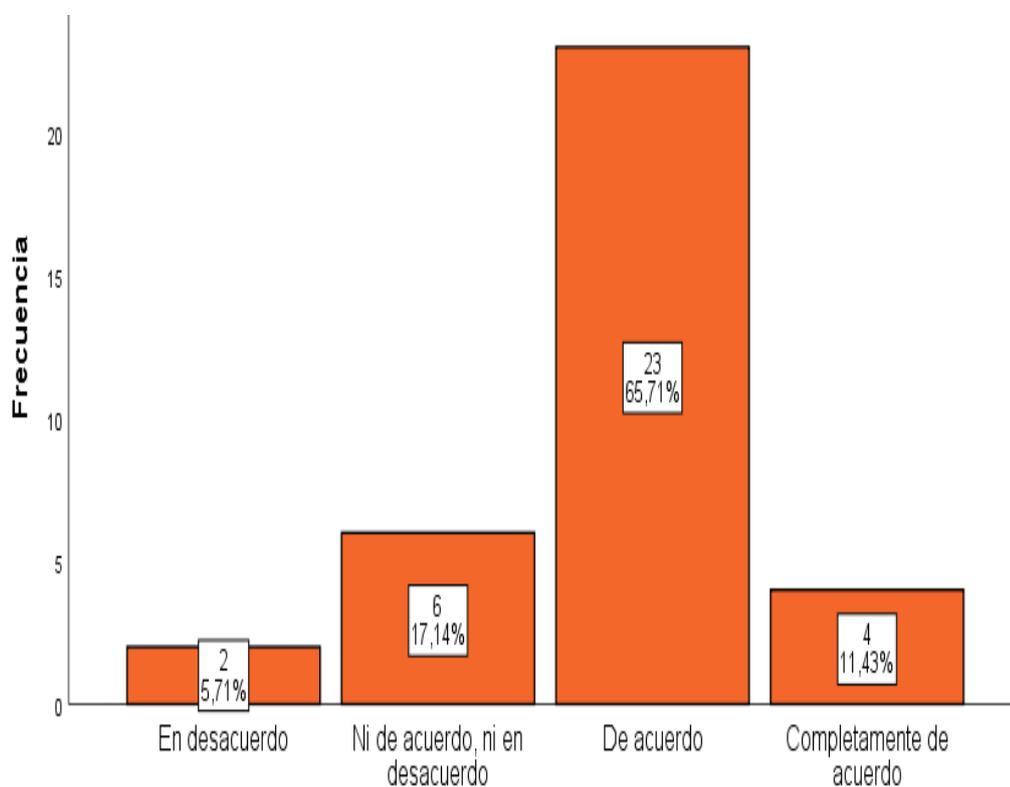
**Tabla 5**

*Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	2	5,71
Ni de acorde, ni en desacorde	6	17,14
De acorde	23	65,71
Completamente de acorde	4	11,43
Total	35	100,00

**Figura 2**

*Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 2, se aprecia que el 65,71% del recurso humano en la MDL, está de acorde con que cree que no existan estrategias que permiten potenciar en la comunicación entre los empleados en esta institución municipal, mientras que el 17,14% está ni de acorde ni en desacorde, el 11,43% está completamente de acorde y el 5,71% está en desacorde.

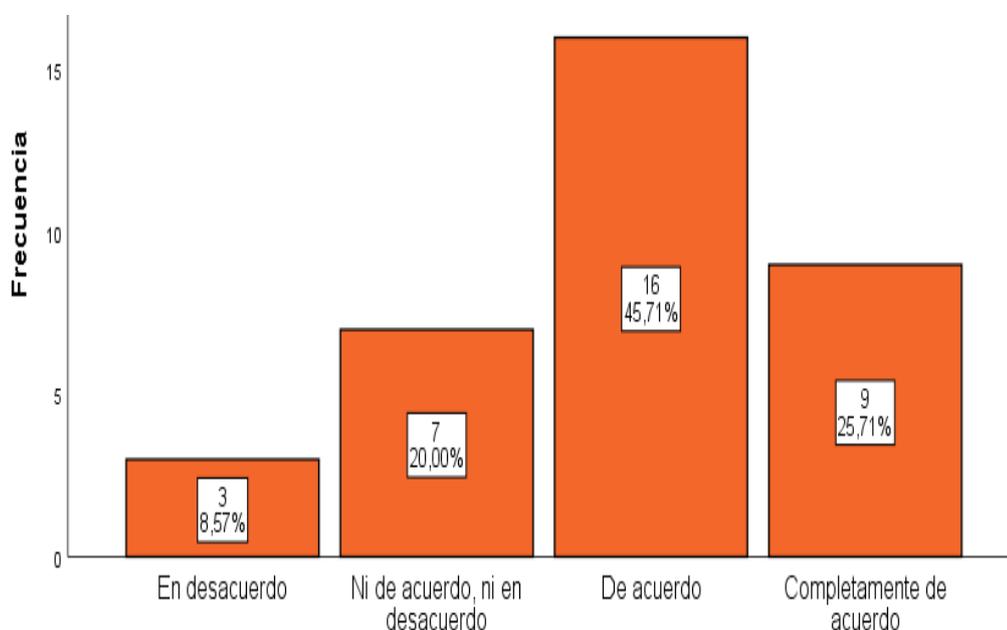
**Tabla 6**

*Me resulta placentero interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal*

Alternativa	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	5,57
Ni de acorde, ni en desacorde	7	20,00
De acorde	16	45,71
Completamente de acorde	9	25,71
Total	35	100,00

**Figura 3**

*Me resulta placentero interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 3, se aprecia que el 45,71% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acorde con que les resulta placentero interactuar con sus compañeros de trabajo de su oficina en otras dependencias en esta institución, mientras que el 25,71% están completamente de acorde, un 20,00% está ni de acorde, ni en desacorde y solamente el 8,57% están en desacorde.

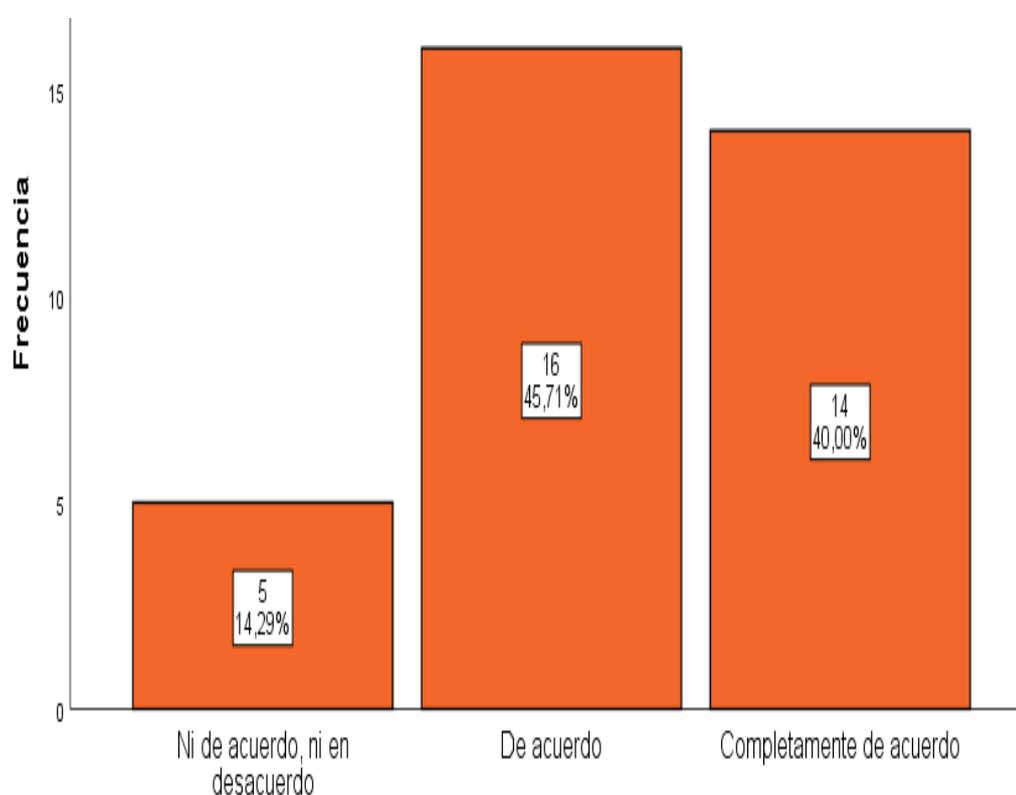
**Tabla 7**

*Considero emocionante los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	5	14,29
De acorde	16	45,71
Completamente de acorde	14	40,00
Total	35	100,00

**Figura 4**

*Considero emocionante los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 4, se aprecia que el 45,71% de los servidores de la MDL, están de acorde con que consideran emocionalmente los desafíos que se presentan en su oficina en esa institución municipal, mientras que el 40,00% están completamente de acorde y un 14,29% está ni de acorde, ni en desacorde.

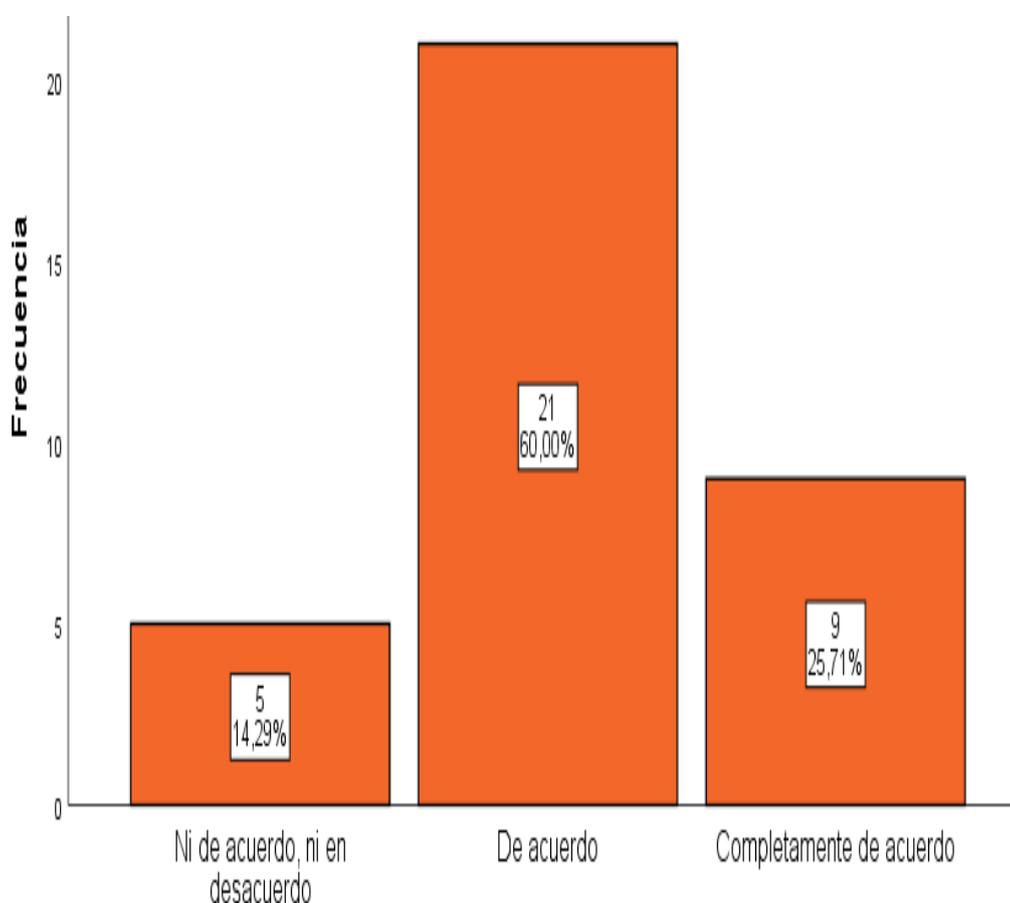
**Tabla 8**

*Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	5	14,29
De acorde	21	60,00
Completamente de acorde	9	25,71
Total	35	100,00

**Figura 5**

*Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 5, se aprecia que el 60,00% del recurso humano en la MDL, están de acorde con que les hace muy feliz alcanzar las metas que se han propuesto en su oficina en su oficina en esta institución municipal, mientras que el 25,71% están completamente de acorde y un 14,29% están ni de acorde, ni en desacorde.

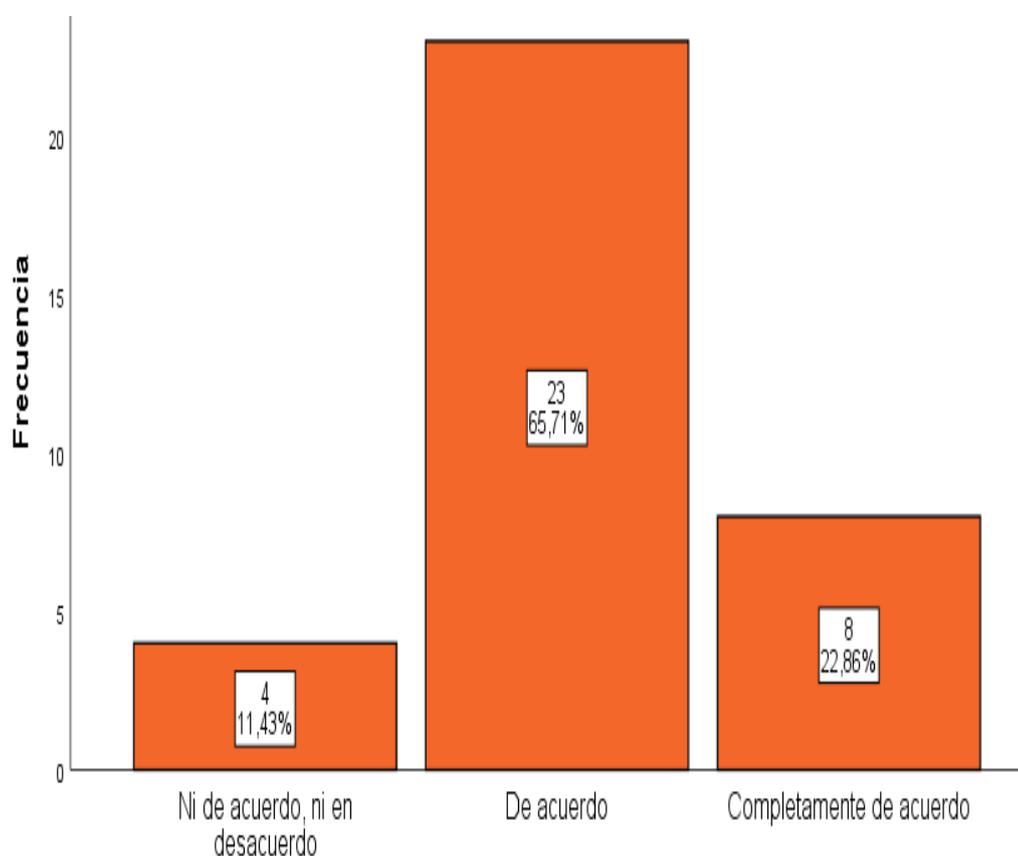
**Tabla 9**

*Consigo las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	4	11,43
De acorde	23	65,71
Completamente de acorde	8	22,86
Total	35	100,00

**Figura 6**

*Consigo las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 6, se aprecia que el 65,71% de los funcionarios de la MDL, están de acorde con conseguir las metas de su área de trabajo y tal como fueron programadas en esta institución municipal, mientras que otro 22,86% están completamente de acorde y un 11,43% está ni de acorde, ni en desacorde.

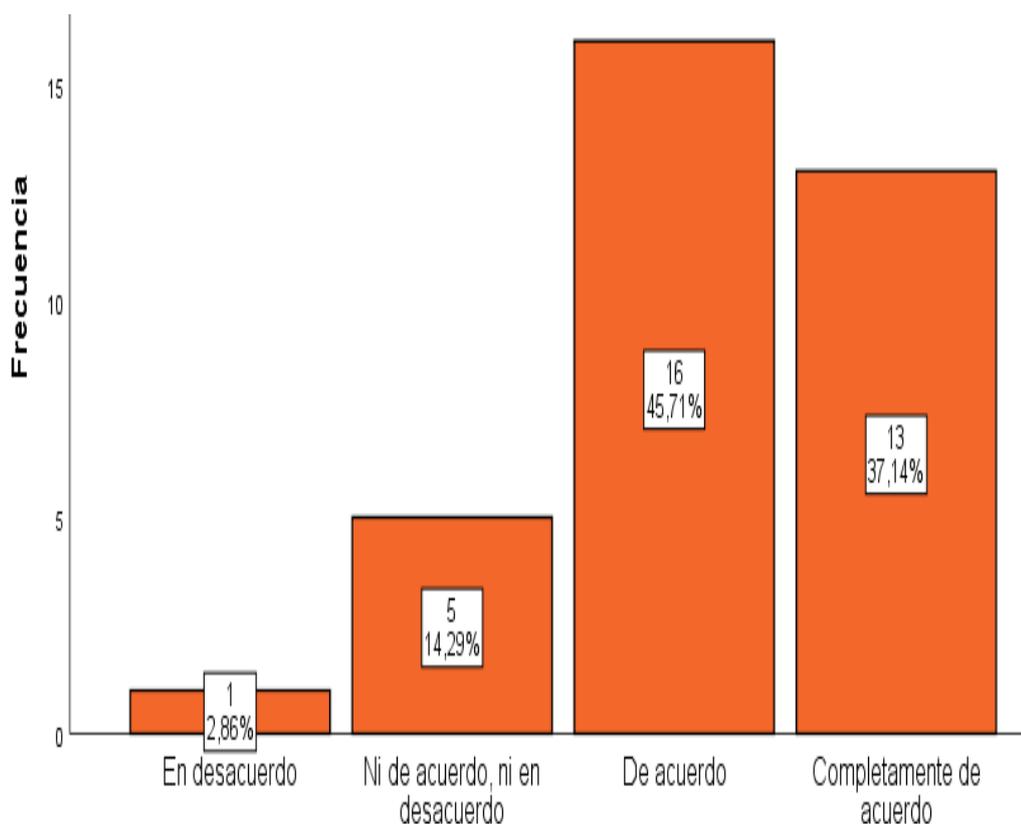
**Tabla 10**

*Me gusta tener el control de las tareas en mi trabajo diario en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	2,86
Ni de acorde, ni en desacorde	5	14,29
De acorde	16	45,71
Completamente de acorde	13	37,14
Total	35	100,00

**Figura 7**

*Me gusta tener el control de las tareas en mi trabajo diario en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 7, se aprecia que el 45,71% del recurso humano en la MDL, están de acorde con que les gusta tener el control de las tareas en su trabajo diario en esta institución municipal, mientras que otro 37,14% están completamente de acorde, un 14,29% están ni de acorde, ni en desacorde y el 2,86% está en desacorde.

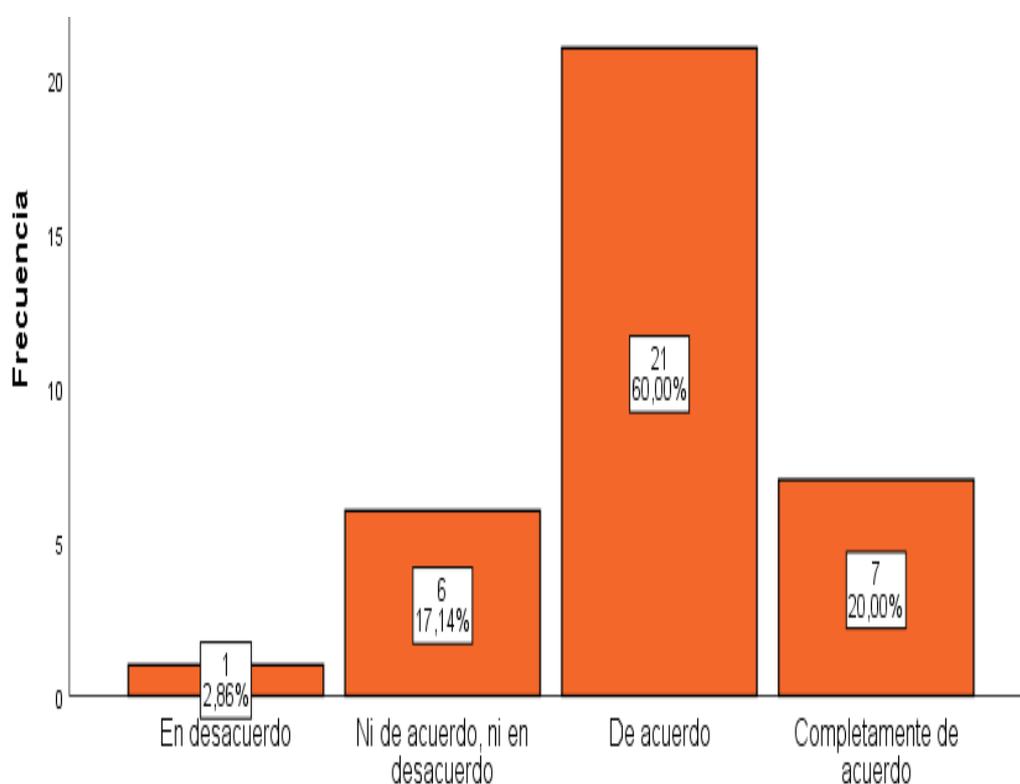
**Tabla 11**

*Percibo de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	2,86
Ni de acorde, ni en desacorde	6	17,14
De acorde	21	60,00
Completamente de acorde	7	20,00
Total	35	100,00

**Figura 8**

*Percibo de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 8, se aprecia que 60,00% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acorde, con que percibe de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su jefe inmediato superior en esta municipalidad, mientras que el 20,00% están completamente de acorde, el 17,14% están ni de acorde, ni en desacorde y un 2,86% está en desacorde.

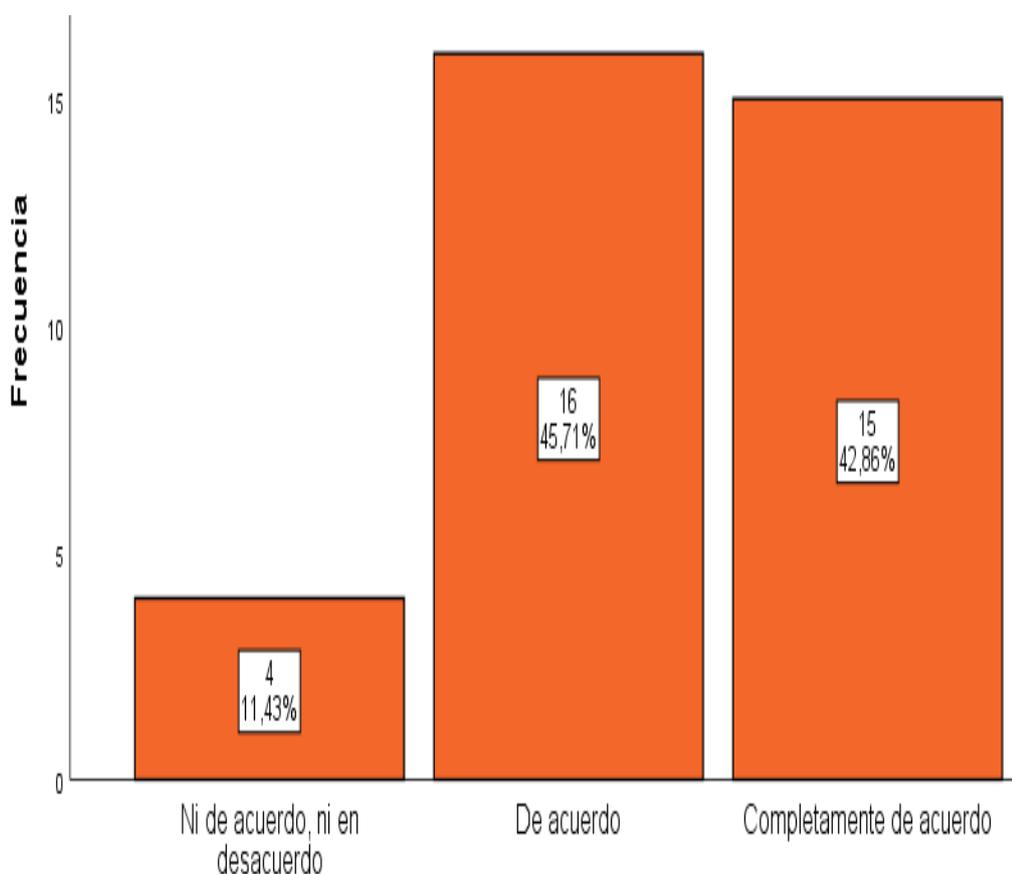
**Tabla 12**

*Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	4	11,43
De acorde	16	45,71
Completamente de acorde	15	42,86
Total	35	100,00

**Figura 9**

*Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 9, se aprecia que el 45,71% del recurso humano en la MDL, están de acorde, con que siempre se esfuerza por mantener el control de su entorno en esta institución municipal, mientras que el 42,86% están completamente de acorde y el 11,43% están ni de acorde, ni en desacorde.

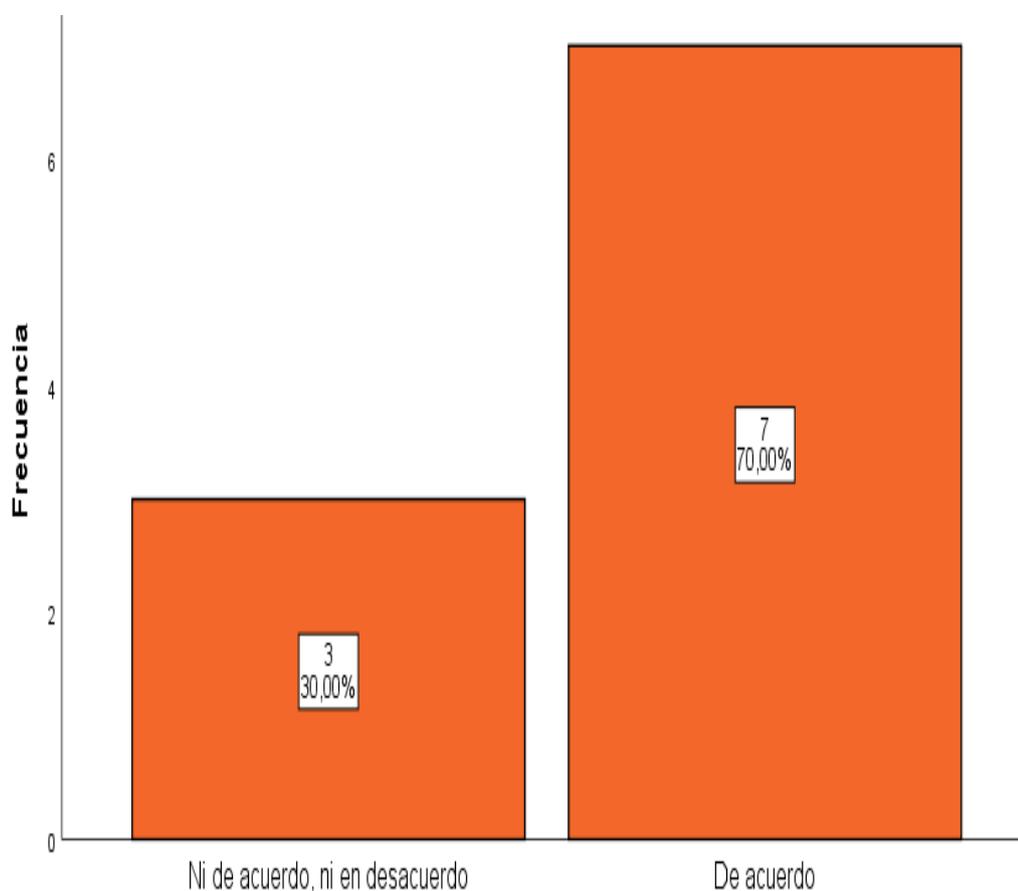
**Tabla 13**

*Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	3	30,00
De acorde	7	70,00
Total	10	100,00

**Figura 10**

*Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 10, se aprecia que el 70,00% de los jefes de la MDL están de acorde con que sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal, mientras que el 30,00% están ni de acorde ni en desacorde.

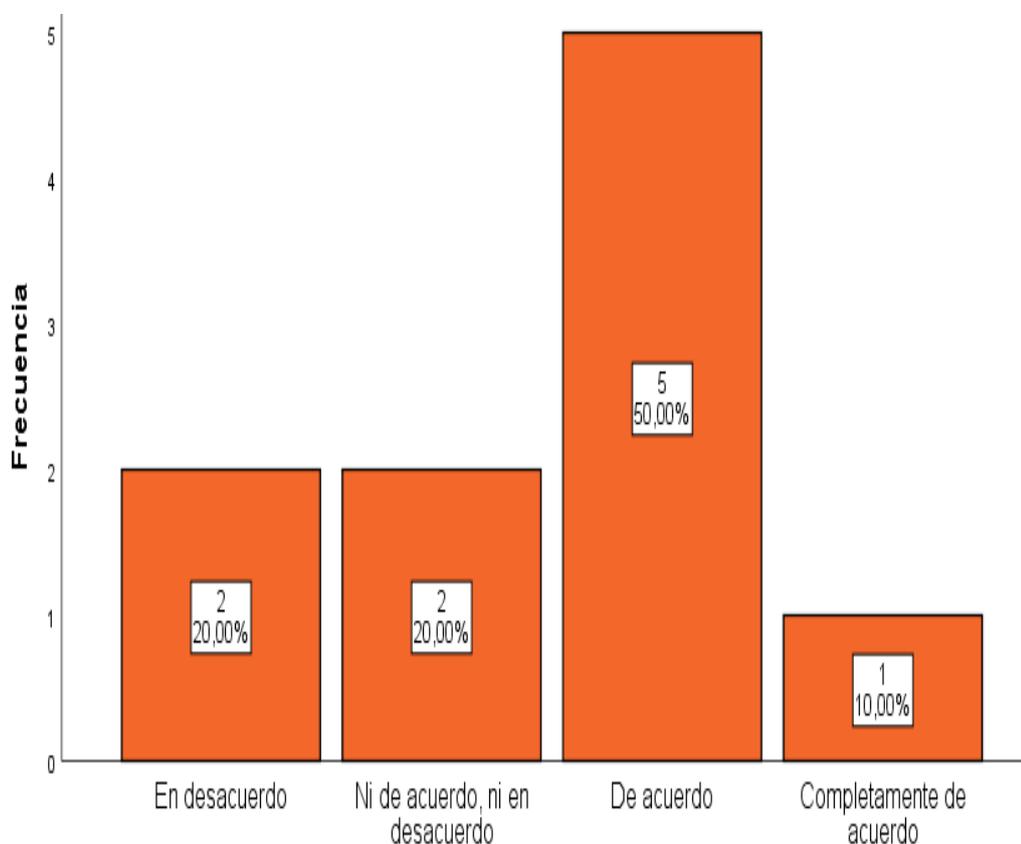
**Tabla 14**

*Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	2	20,00
Ni de acorde, ni en desacorde	2	20,00
De acorde	5	50,00
Completamente de acorde	1	10,00
Total	10	100,00

**Figura 11**

*Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 11, se observa que el 50,00% de los jefes de la MDL, están de acorde con que sus colaboradores utilizan los recursos óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal, mientras que el 20,00% están en desacorde y ni de acorde, ni en desacorde respectivamente, y un 10,00% están completamente de acorde.

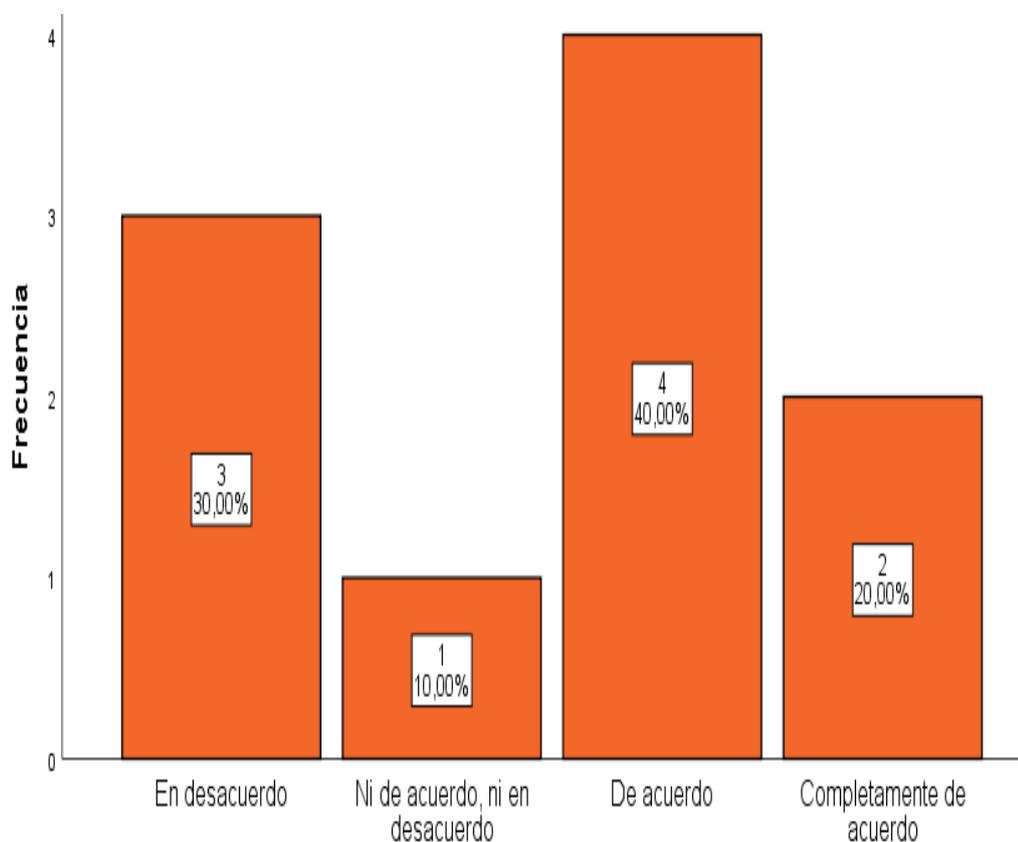
**Tabla 15**

*Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	30,00
Ni de acorde, ni en desacorde	1	10,00
De acorde	4	40,00
Completamente de acorde	2	20,00
Total	10	100,00

**Figura 12**

*Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 12, se aprecia que el 40,00% de los jefes de la MDL, están de acorde, con que sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal, mientras que el 30,00% están en desacorde, otro 20,00% están completamente de acorde y un 10,00% están ni de acorde, ni en desacorde.

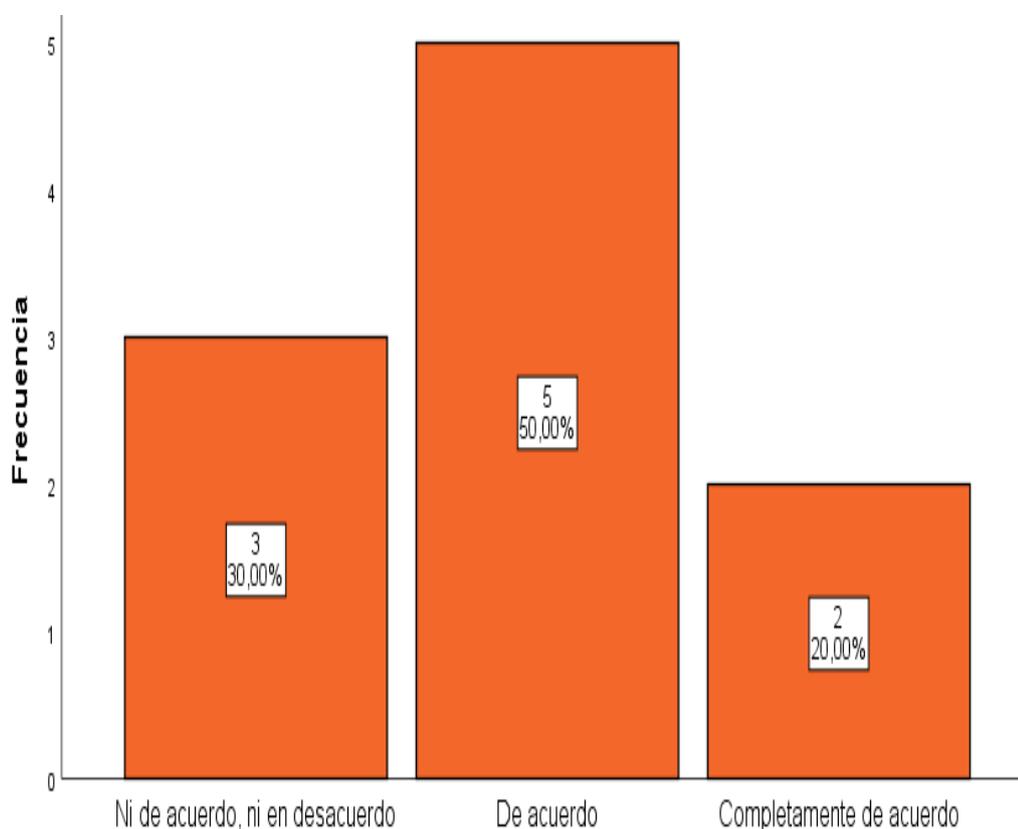
**Tabla 16**

*Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	3	30,00
De acorde	5	50,00
Completamente de acorde	2	20,00
Total	10	100,00

**Figura 13**

*Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 13, se aprecia que el 50,00% de los jefes de la MDL, están de acorde, con que sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal, mientras que el 30,00% están ni de acorde, ni en desacorde y un 20,00% está completamente de acorde.

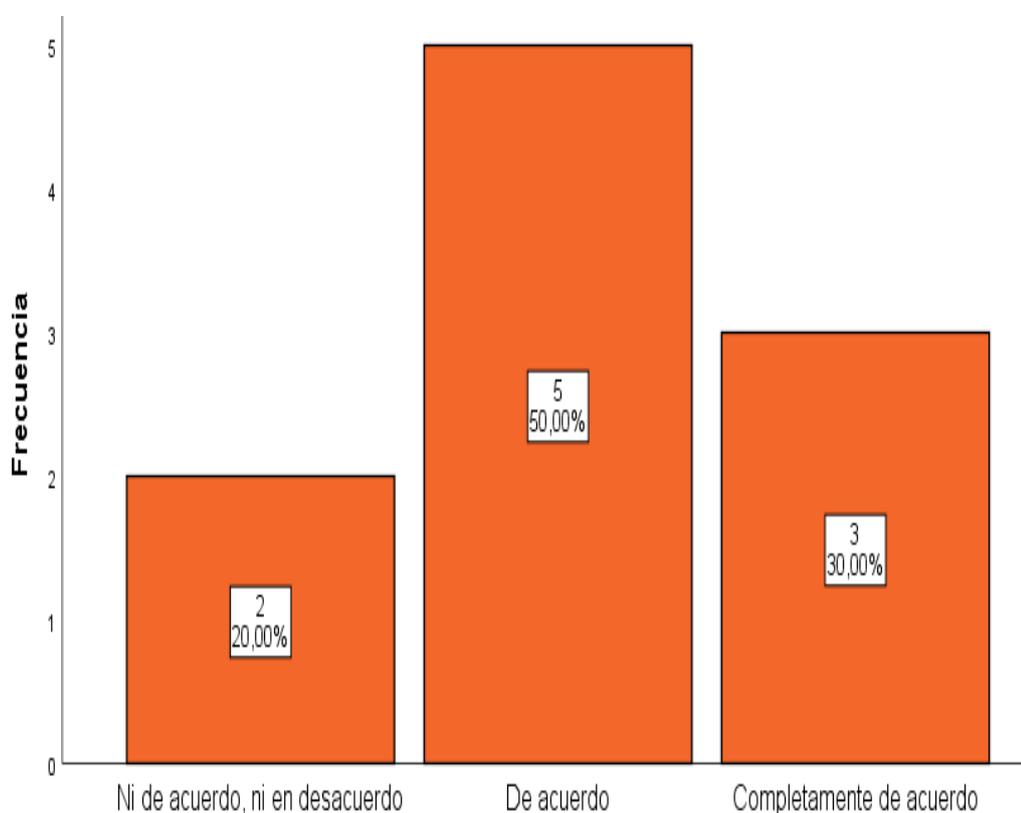
**Tabla 17**

*Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	2	20,00
De acorde	5	50,00
Completamente de acorde	3	30,00
Total	10	100,00

**Figura 14**

*Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 14, se aprecia que el 50,00% de los jefes de la MDL, están de acorde, con que sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal, mientras que el 30,00% están completamente de acorde y el 20,00% están ni de acorde, ni en desacorde.

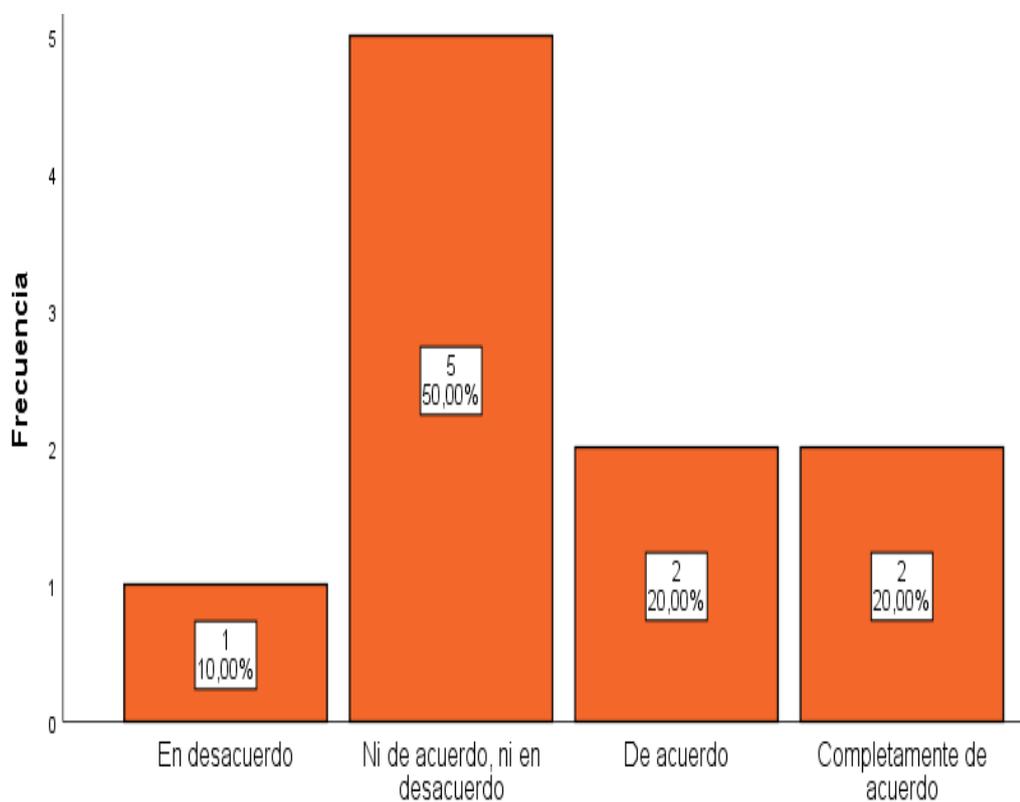
**Tabla 18**

*Sus colaboradores consiguen los resultados dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	10,00
Ni de acorde, ni en desacorde	5	50,00
De acorde	2	20,00
Completamente de acorde	2	20,00
Total	10	100,00

**Figura 15**

*Sus colaboradores consiguen los resultados dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 15, se aprecia que el 50,00% de los jefes de la MDL, están ni de acorde, ni en desacorde con que sus colaboradores consiguen los resultados dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal, mientras que el 20,00% están de acorde y completamente de acorde respectivamente y un 10,50% está en desacorde.

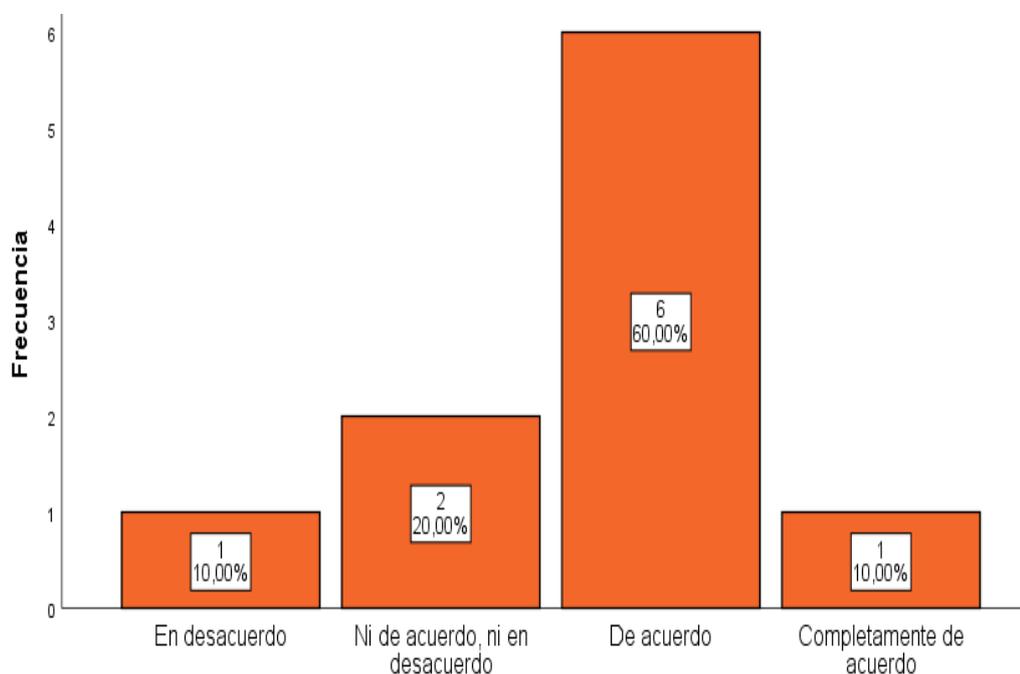
**Tabla 19**

*Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	10,00
Ni de acorde, ni en desacorde	2	20,00
De acorde	6	60,00
Completamente de acorde	1	10,00
Total	10	100,00

**Figura 16**

*Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 16, se aprecia que el 60,00% de los jefes de la MDL, están de acorde, con que sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal, mientras que el 20,00% están ni de acorde, ni en desacorde y un 10,00% están en desacorde y completamente de acorde respectivamente.

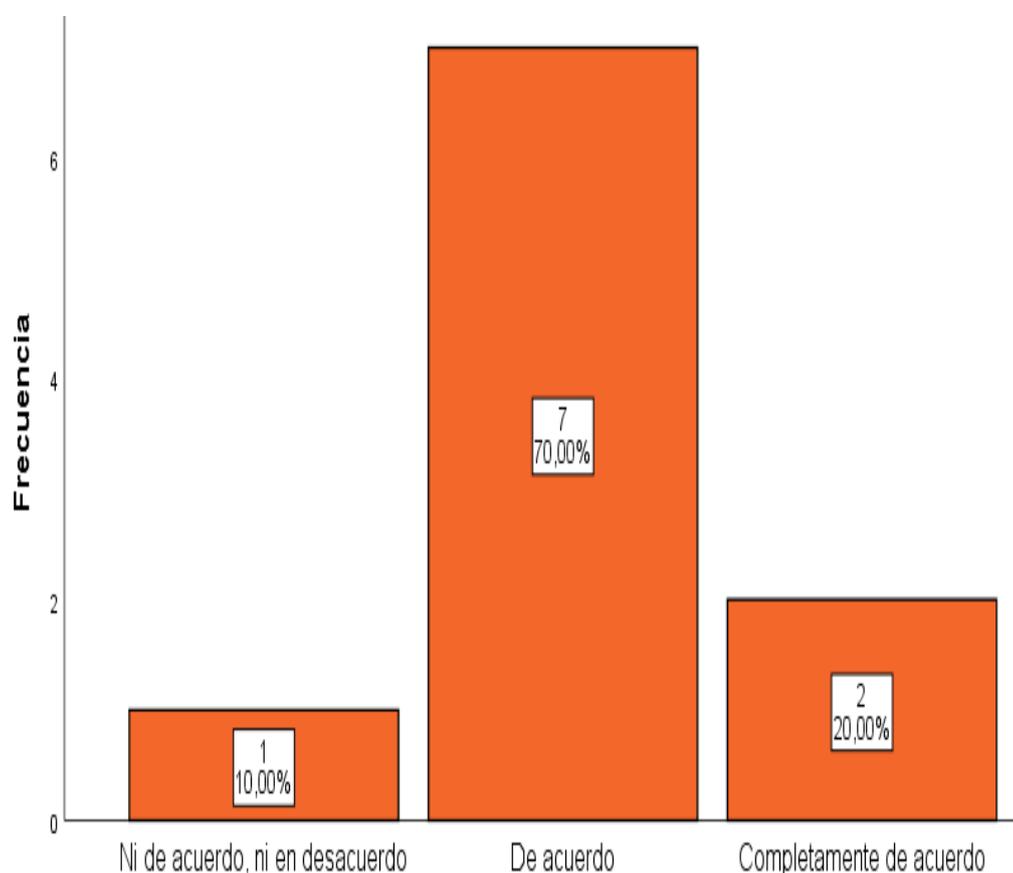
**Tabla 20**

*Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	1	10,00
De acorde	7	70,00
Completamente de acorde	2	20,00
Total	10	100,00

**Figura 17**

*Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 17, se aprecia que el 70,00% de los jefes de la MDL, están de acorde, con que sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal, mientras que el 20,00% están completamente de acorde y el 10,00% están ni de acorde, ni en desacorde.

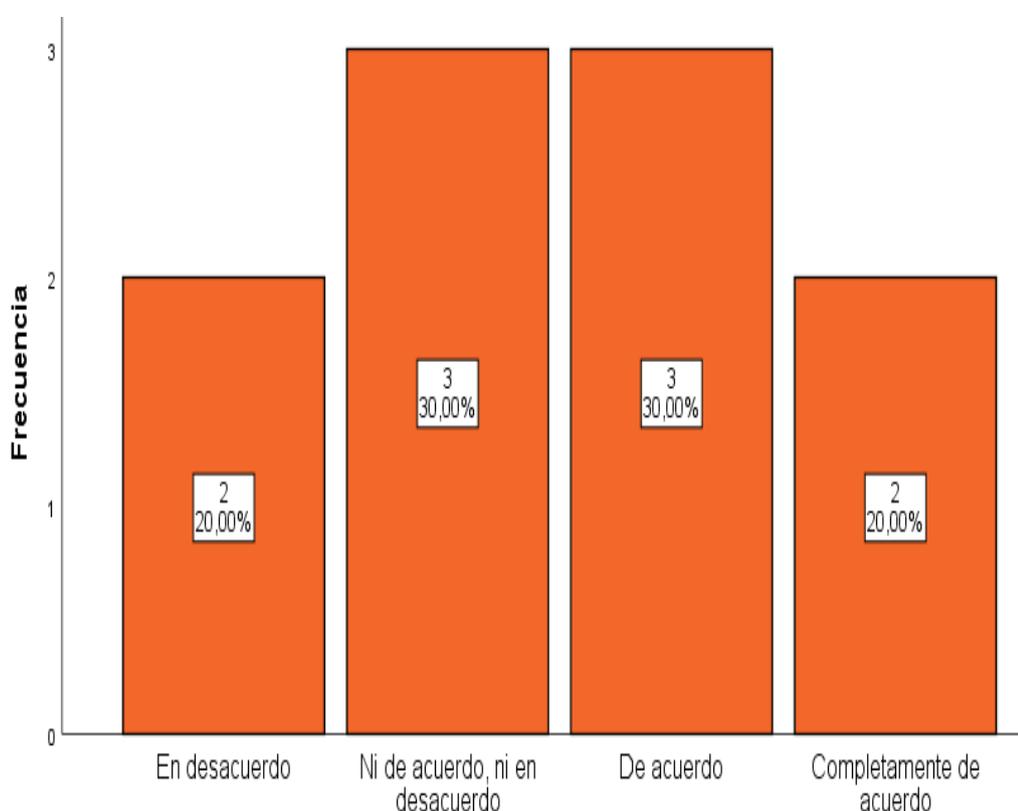
**Tabla 21**

*Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	2	20,00
Ni de acorde, ni en desacorde	3	30,00
De acorde	3	30,00
Completamente de acorde	2	20,00
Total	10	100,00

**Figura 18**

*Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal*



### **Análisis y comentario**

En la Fig. 18, se aprecia que el 30,00% de los jefes de la MDL, están de acorde y ni de acorde, ni en desacorde, respectivamente, con que sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal, mientras que el 20,00% están en desacorde y completamente de acorde respectivamente.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

#### HIPÓTESIS GENERAL

La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Luyando, 2024.

**Tabla 22**

*Correlación de la Hipótesis General*

		Motivación laboral	Motivación laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,326
	Sig. (bilateral)		,359
	N	35	10
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,326	1
	Sig. (bilateral)	,359	
	N	10	10

#### Análisis y comentario

De acuerdo a los resultados, se identificó una correlación positiva de baja magnitud ( $r = 0,326$ ) con una significancia bilateral ( $p = 0,359$ ), lo que evidencia que la relación entre las variables no es estadísticamente significativa, ya que el valor  $p$  excede  $0,05$ . Por consiguiente, la hipótesis propuesta no se valida, sugiriendo que, en 2024, la motivación laboral no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la MDL.

## 4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

**Tabla 23**

*Correlación de la Hipótesis Específica 1*

		Motivación de afiliación	Desempeño laboral
Motivación de afiliación	Correlación de Pearson	1	,112
	Sig. (bilateral)		,757
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,112	1
	Sig. (bilateral)	,757	
	N	10	10

### Análisis y comentario

A partir de los resultados se observa una correlación positiva de magnitud muy baja ( $r = 0,112$ ) y una significancia bilateral (P-Valor = 0,757), lo que indica que la relación no alcanza la significancia estadística, ya que el valor p supera el umbral de 0,05. Por lo tanto, la hipótesis propuesta no se valida, estableciendo que la motivación de afiliación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MDL en 2024.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La motivación de logro se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

**Tabla 24**

*Correlación de la Hipótesis Específica 2*

		Motivación de logro	Desempeño laboral
Motivación de logro	Correlación de Pearson	1	,450
	Sig. (bilateral)		,192
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,450	1
	Sig. (bilateral)	,192	
	N	10	10

### Análisis y comentario

Según los resultados obtenidos, se evidencia una correlación positiva moderada ( $r = 0,450$ ) y una significancia bilateral ( $P\text{-Valor} = 0,192$ ), lo que indica que la relación no alcanza la significancia estadística, ya que el valor  $P$  excede el umbral convencional de  $0,05$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis propuesta, lo que implica que la motivación de logro no se asocia significativamente con el desempeño laboral en la MDL en 2024.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

La motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

**Tabla 25**

*Correlación de la Hipótesis Específica 3*

		Motivación de poder	Desempeño laboral
Motivación de poder	Correlación de Pearson	1	,120
	Sig. (bilateral)		,740
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,120	1
	Sig. (bilateral)	,740	
	N	10	10

#### **Análisis y comentario**

Con base en la prueba estadística realizada, los resultados indican una correlación positiva de muy baja magnitud ( $r = 0,120$ ) y una significancia bilateral (P-Valor = 0,740), lo que evidencia que la relación no es estadísticamente significativa, ya que el valor P no es menor a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis planteada, lo que implica que la motivación de poder no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la MDL, 2024.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis general postulaba que la motivación laboral se relacionaría de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando en 2024. Sin embargo, los resultados obtenidos evidenciaron lo contrario, mostrando una correlación positiva de baja magnitud ( $r = 0,326$ ) y un valor P de 0,359, lo que indica que la relación no es estadísticamente significativa. Este hallazgo difiere de lo reportado por Paredes (2022), quien concluyó que en una red de salud de Amazonas durante la pandemia de Covid-19 existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0,605$ ) y un valor sigma de 0,000.

En la hipótesis específica 1 se planteó que existiría una relación significativa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando durante 2024. Sin embargo, los resultados no confirmaron esta premisa, ya que se obtuvo un P-Valor de 0,757 junto con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,112, lo que refleja una correlación positiva de baja intensidad sin significancia estadística. Este resultado contrasta notablemente con lo observado por Chávez (2021), quien encontró una asociación positiva muy fuerte ( $Rho = 0,964$ ) entre la motivación laboral y el desempeño en los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura S.A.C., Agencia Celendín).

La hipótesis específica 2 sugería que existiría una relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral en la MDL en 2024. Sin embargo, los datos indicaron lo contrario, registrándose un coeficiente de correlación de Pearson de 0,450 y un P-Valor de 0,192, lo que refleja una asociación positiva de intensidad moderada que no alcanza la significancia estadística. Este resultado contrasta con el estudio de Arana (2020), que

encontró una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad del Callao, con un Rho de 0,436 y un P-Valor de 0,000.

La hipótesis específica 3 postulaba que la motivación de poder estaría significativamente relacionada con el desempeño laboral en la MDL en el 2024. Sin embargo, los resultados no confirmaron esta relación, ya que se obtuvo un P-Valor de 0,740 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,120, lo que indica una correlación positiva de baja intensidad y sin significancia estadística. Este resultado contrasta con el estudio de Bolaños (2023), quien encontró una relación significativa, aunque de baja intensidad ( $R = 0,311$ ,  $P\text{-Valor} = 0,028$ ), en el Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, lo que sugiere que las variaciones en la motivación de poder de los trabajadores podrían estar significativamente vinculadas a su desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

1. Se encontró que la motivación laboral no guarda una relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando en 2024. Esto se evidenció a partir de una prueba de significancia bilateral que arrojó un P-Valor de 0,359 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,326, indicando una asociación positiva de baja intensidad (Tabla 22).
2. Se estableció que no existe una relación significativa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024. Esto se evidenció con una prueba de significancia bilateral que mostró un P-Valor de 0,757 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,112, reflejando así una correlación positiva de baja magnitud (Tabla 23). Además, este resultado se respalda con los datos que indican que el 65,71% del personal considera que no existen estrategias que potencien la comunicación entre los empleados (Tabla 5), mientras que el 70,00% de los jefes opina que su personal realiza sus actividades y resuelve problemas de manera autónoma en esta institución municipal (Tabla 13).
3. Se estableció que existe una relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando en 2024. La prueba de significancia bilateral arrojó un P-Valor de 0,192 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,450, lo que indica una correlación positiva de intensidad moderada (Tabla 24). Este hallazgo se respalda con que el 66,71% de los funcionarios afirmaron alcanzar las metas de su área de trabajo según lo programado (Tabla 9), y el 50,00% de los jefes coincidieron en que su personal cumple con los objetivos establecidos para sus puestos en esta institución (Tabla 17).
4. Se planteó que la motivación de poder estaría significativamente relacionada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando en 2024. Sin embargo, los resultados obtenidos muestran una significancia bilateral con un P-Valor de 0,740 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,120, lo que indica una asociación positiva de baja magnitud (Tabla 24). Este hallazgo se respalda con que el 60,00% de

los empleados consideran favorables los métodos que les brinda su jefe inmediato para el desempeño de sus funciones (Tabla 11), y el 70,00% de los jefes coinciden en que su personal contribuye de manera constante al logro de los objetivos establecidos en la institución (Tabla 20).

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los encargados del recurso humano en la MDL, impulsar la motivación laboral, enfocándose en la motivación de afiliación, la motivación de logro y la motivación de poder de sus servidores públicos, con el propósito de optimizar el desempeño laboral en esta entidad municipal que se encarga de proporcionar servicios públicos.
2. Se sugiere a los encargados del recurso humano en la MDL, fortificar la motivación de afiliación, fomentando constantemente el trabajo en equipo, con actividades que requieran colaboración entre oficinas, cohesión y sentido de pertenencia, para crear un entorno laboral que eleve el compromiso con la misión institucional y el desempeño laboral de sus colaboradores.
3. Se sugiere a los encargados del recurso humano en la MDL, fortalecer la motivación de logro, implementando un sistema de reconocimiento que celebre tanto los logros individuales como los logros de equipo, con premios, menciones en boletines internos, o eventos especiales donde se destaquen las contribuciones significativas, para optimizar fructuosamente el desempeño laboral de los servidores públicos.
4. Se sugiere a los encargados del recurso humano en la MDL, promover la motivación de poder, propiciando una cultura de empoderamiento que fomente la delegación de tareas y que el personal asuma responsabilidades clave en sus oficinas con sentido de propiedad y control sobre su trabajo, para el mejoramiento continuo del desempeño laboral de los colaboradores en esta institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, L. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Universidad Nacional del Callao, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49916>
- Ardila, S. (2009). *Diccionario de términos administrativos*. <https://es.calameo.com/read/0000730799a89f8d649bf>
- Bolaños, S. (2023). *Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Agraria de la Selva. <https://hdl.handle.net/20.500.14292/2528>
- Brunner, J. (1996). Relaciones entre cultura, educación y comunicación. *Revista Científica de la Universidad Autónoma de Manizales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6309499>
- Carrillo, B. y Guevara, W. (2019). *Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador*. *Revista Mapa*, 3(17). <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/viewFile/166/193>
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chávez, D. (2021). *Relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la CMAC Piura S. A. C. Agencia Celendín, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/31691>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9º ed.). México: McGraw-Hill.

- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). *Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos*. Revista Evaluar, 16(1), <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>
- Gamarra, J. (2022). *Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8778>
- García, J. (2012). *Perspectivas teóricas de la motivación*. Morata.
- González, M., Michalik, V., Simionato, C. y Vacas, R. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en las pymes del Gran Mendoza*. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15744>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). España: McGraw-Hill
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. Universidad y Sociedad, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4). DOI: 10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Montejo, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. [https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n\\_del\\_Desempe%C3%B1o\\_Laboral](https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral)

- Morocho, W. y Castro, L. (2022). *Excel como una herramienta complementaria en la enseñanza de los modelos estadísticos básicos*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. DOI 10.35381/cm.v8i4.882
- Motowidlo, S. (2003). *Desempeño laboral. manual de psicología: industrial y organizacional*. Psicología 12.  
<https://www.sciepub.com/reference/276523>
- Murillo, J. (2008). *La metodología de investigación en eficacia escolar: dimensiones del mejoramiento escolar*. Piñeros Ed. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Palmar G. y Valero U. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del Estado Zulia. Espacios Públicos, vol. 17, núm. 39, enero-abril, 2014, pp. 159-188*
- Paredes, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de una red de salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108726>
- Proaño, S. (2022). *Motivación y desempeño en el área de producción de la Corporación Impactex Ltda. en la era post covid-19*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/34608>
- Rivadeneira, J., De La Hoz, A. y Barrera, M. (2020). *Análisis general del SPSS y su utilidad en la estadística. E-IDEA Journal of Business Sciences, 2(4), 17-25*.  
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. 17va Edición ed. Addison-Wesley Publiser.

Tacuri, M. y Orbe, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>

Terán, F. (2023). *Motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4426>

#### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Bravo Santa María, M. (2025). *La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Motivación laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> Motivación de afiliación Motivación de poder Motivación de logro</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b> <b>Descriptivo</b></p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Población:</b> Población A: 35 colaboradores Población B: 10 Jefes</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿De qué manera la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar de qué manera la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> Eficiencia Eficacia Productividad</p>	<p><b>Muestra:</b> Muestra A: 35 colaboradores Muestra B: 10 Jefes</p>
<p>¿De qué manera la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</p>	<p>Determinar de qué manera la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p>	<p>La motivación de logro se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p>		
<p>¿De qué manera la motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</p>	<p>Determinar de qué manera la motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p>	<p>La motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p>		<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2024**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en esta institución. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

#### INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

<b>CATEGORÍAS</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Completamente en desacorde</b>	<b>En desacorde</b>	<b>Ni de acorde, ni en desacorde</b>	<b>De acorde</b>	<b>Completamente de acorde</b>

		<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>				
		<b>CATEGORÍAS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>MOTIVACION DE AFILIACIÓN</b>						
01	Prefiero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal.					
02	Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal.					
03	Me resulta placentero interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal.					
<b>MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>						
04	Considero emocionante los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal.					
05	Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal					
06	Consigo las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal.					
<b>MOTIVACIÓN DE PODER</b>						
07	Me gusta tener el control de las tareas en mi trabajo diario en esta institución municipal.					
08	Percibo de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad.					
09	Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal.					

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO PARA LOS JEFES

Señor(a) jefe (a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2024**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en esta institución. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

#### INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacorde	En desacorde	Ni de acorde, ni en desacorde	De acorde	Completamente de acorde

DESEMPEÑO LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA</b>						
01	Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal.					
02	Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal.					
03	Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal.					
<b>EFICACIA</b>						
04	Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal.					
05	Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal.					
06	Sus colaboradores consiguen los resultados dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal.					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
07	Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal					
08	Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal.					
09	Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal.					

## ANEXO 4

### CONSTANCIAS DE VALIDACIONES DE EXPERTOS



**UDH** Universidad de Huánuco

#### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez de Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Prefiero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Me resulta placentero interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Considero emocionante los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Consigo las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	No gusta tener el control de los temas en mi trabajo diario en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Percebo de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Escaneado con CamScanner

9	Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
10	Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
11	Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
12	Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
13	Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
14	Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
15	Sus colaboradores cumplen con sus metas dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
16	Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
17	Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
18	Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal.	✓		✓		✓		
Puntaje Total								

Fuente: Universidad de Huancayo, 2022.

Datos del Experto:

Firma:

  
**Dr. Octavio César María Chávez**  
**ECONOMISTA**  
**C.E. No. 8298**

Apellidos y Nombres: María Chávez Octavio César

ONI: 23015270

Escaneado con CamScanner

**EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspo en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez de Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Prefero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Me resulta agradable interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Considero emocionante los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Conseguo las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Me gusta tener el control de las tareas en mi trabajo diario en esta institución municipal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Percebo de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad.						
9	Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
10	Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
11	Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
12	Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
13	Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
14	Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
15	Sus colaboradores cumplen con sus metas dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
16	Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
17	Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
18	Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal.	✓		✓		✓	
<b>Puntaje Total</b>							

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

Datos del Experto:

Firma:

Apellidos y Nombres: Berrospi Moncada, Tania Margarita

DNI: 23004099

Escaneado con CamScanner



EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le adjunta el instrumento mativo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además pueda hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez de Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Prefiero colaborar con mis colegas que trabajar de forma individual en mi oficina en esta institución municipal.	/		/		/		
2	Creo que existen estrategias que permiten potenciar la comunicación entre los empleados en esta institución municipal.	/		/		/		
3	Me resulta placentero interactuar con compañeros de trabajo de mi oficina y de otras dependencias en esta institución municipal.	/		/		/		
4	Considero emocionante los desafíos que se presentan en mi oficina en esta institución municipal.	/		/		/		
5	Me hace muy feliz alcanzar las metas que me he propuesto en mi oficina en esta institución municipal.	/		/		/		
6	Conseguí las metas de mi área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución municipal.	/		/		/		
7	Me gusta tener el control de las tareas en mi trabajo diario en esta institución municipal.	/		/		/		
8	Percebo de favorable a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por mi jefe inmediato superior en esta municipalidad.	/		/		/		

9	Siempre me esfuerzo por mantener el control de mi entorno en esta institución municipal.	/		/		/	
10	Sus colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta institución municipal.	/		/		/	
11	Sus colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta institución municipal.	/		/		/	
12	Sus colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta institución municipal.	/		/		/	
13	Sus colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta institución municipal.	/		/		/	
14	Sus colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta institución municipal.	/		/		/	
15	Sus colaboradores cumplen con sus metas dentro de los cronogramas establecidos en esta institución municipal.	/		/		/	
16	Sus colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta institución municipal.	/		/		/	
17	Sus colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta institución municipal.	/		/		/	
18	Sus colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta institución municipal.	/		/		/	
<b>Puntaje Total</b>							

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

Datos del Experto:

Firma:

  
 Dr. Juan Alfredo Tuesta Panduro  
 C.U.A.B. 15790



Apellidos y Nombres: Tuesta Panduro, Juan Alfredo

DNI: 43993939

Escaneado con CamScanner

# ANEXO 5

## AUTORIZACIÓN INSTITUCIONAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
**LUYANDO**

*¡Luyando,  
el mejor lugar para  
vivir y disfrutar!*

*"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

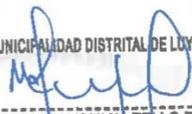
Sirva el presente para comunicarle que la Municipalidad Distrital de Luyando **AUTORIZA REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA**, por medio de Encuestas, a la Srta. MIRIAM BRAVO SANTA MARIA, con DNI N° 76274086, Bachiller de la Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, que lo realizará en el periodo de dos semanas del mes de mayo del presente año, en las oficinas de la entidad, esto con el fin de poder elaborar su tesis y optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, teniendo como tema de investigación "LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO - 2024".

La información que se provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin consentimiento.

Se expide la presente carta de autorización a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Naranjillo, 16 de mayo del 2024

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO  
  
C.P.C. MARLITH YOVANI TELLO PEZO  
DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION

Cc. Alcaldía

G.M.

0172357378

Colonos Mz. 4 Lt. 20 - Naranjillo - Luyando  
Dk: Municipalidad Distrital de Luyando  
Web: [www.gob.pe/muniluyando](http://www.gob.pe/muniluyando)

#### CONTACTOS:

Asistente de alcaldía: ☎ 997 297 443  
Mesa de partes: ☎ 990 337 797  
Correo : [mesadepartes.muniluyando@gmail.com](mailto:mesadepartes.muniluyando@gmail.com)

# ANEXO 6 BASE DE DATOS

BASE DE DATOS - BRAVO SANTA MARÍA - Excel

	MOTIVACIÓN LABORAL									DESEMPEÑO LABORAL								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9
1																		
2																		
3																		
4	1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3
6	3	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4
7	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2
8	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3
9	6	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2
10	7	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	5
11	8	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
12	9	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5
13	10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
14	11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
15	12	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	14	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
18	15	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
19	16	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
20	17	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	18	4	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	20	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	21	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
25	22	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	23	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	24	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	25	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
29	26	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	28	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	29	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
33	30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	31	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	33	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	34	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

BASE DE DATOS - BRAVO.SAV [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 23 de 23 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3
3	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3
6	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	2
7	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	5	5	5
8	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4
9	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4
10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	-	-	-	-	-	-
12	4	5	5	5	5	5	3	4	5	-	-	-	-	-	-
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	-	-	-	-	-	-
14	5	4	5	4	4	5	4	4	5	-	-	-	-	-	-
15	4	4	4	5	4	3	5	4	5	-	-	-	-	-	-
16	5	4	4	5	4	4	5	4	5	-	-	-	-	-	-
17	2	2	2	4	4	4	4	4	5	-	-	-	-	-	-
18	4	2	3	4	3	3	4	5	4	-	-	-	-	-	-
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-
20	4	3	4	3	3	4	4	3	3	-	-	-	-	-	-
21	3	4	3	3	4	4	3	3	4	-	-	-	-	-	-
22	2	4	5	4	5	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-
23	2	4	5	4	5	4	5	5	5	-	-	-	-	-	-

Vista de datos    Vista de variables

## ANEXO 7 GALERÍA FOTOGRÁFICA

