

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



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**TESIS**

---

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

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Céspedes García, Elis Yair

ASESOR: Aníbal Rivero, Rafael Antonio

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 Licenciado 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): 72227548

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

### DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES                 | GRADO  | DNI      | Código ORCID        |
|----|-------------------------------------|--|----------|---------------------|
| 1  | Linares Beraún,<br>William Giovanni | Maestro en gestión pública para el desarrollo social           | 07750878 | 0000-0002-4305-7758 |
| 2  | Polino Puente,<br>Emerson Junior    | Maestro en gestión pública para el desarrollo social           | 45867323 | 0000-0003-2131-8547 |
| 3  | Huerto Orizano,<br>Diana            | Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos | 40530605 | 0000-0003-1634-6674 |

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las 16:45 horas del día 08 del mes de mayo 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 Beraun  
Mtra. Diana Huerto Orizano  
Mtro. Emerson Junior Polino Puente

**Presidente**  
**Secretaria**  
**Vocal**

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N° 2031-2024-D-FCOMP-PAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2024", presentada por el Bachiller, CESPEDES GARCIA, Elis Yair, para optar el título Profesional de Licenciado 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, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 13 (TRECE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:30 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

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

Mtra. Diana Huerto Orizano  
DNI: 40530605  
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674  
**SECRETARIA**

Mtro. Emerson Junior Polino Puente  
DNI: 45867323  
Código ORCID: 0000-0003-2131-8547  
**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ELIS YAIR CÉSPEDES GARCÍA, de la investigación titulada "La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024", con asesor(a) RAFAEL ANTONIO ANIBAL RIVERO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % 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, 03 de abril 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

## 380. Céspedes García, Elis Yair.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| <b>25%</b>          | <b>26%</b>          | <b>8%</b>     | <b>12%</b>              |
| INDÍCE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|          |  |               |
|----------|--|---------------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.udh.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                  | <b>16%</b>    |
| <b>2</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet                          | <b>1%</b>     |
| <b>3</b> | <b>repositorio.unu.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                  | <b>1%</b>     |
| <b>4</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                  | <b>1%</b>     |
| <b>5</b> | <b>repositorio.uti.edu.ec</b><br>Fuente de Internet                  | <b>1%</b>     |
| <b>6</b> | <b>distancia.udh.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                    | <b>1%</b>     |
| <b>7</b> | <b>Submitted to Universidad de Huanuco</b><br>Trabajo del estudiante | <b>&lt;1%</b> |



**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 madre Seri Edith García Berrospi, por el constante soporte en mi desarrollo profesional y por brindarme la motivación necesaria para seguir adelante, este logro es una dedicatoria a ella por todo el sacrificio que hizo para poder alcanzar mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por guiar mi camino y darme salud, sobre todo por lo que me permite lograr.

A mi Alma Mater, la Universidad de Huánuco, que me abrió las puertas de sus instalaciones para desarrollar mis habilidades, a todos los docentes del Programa Académico Profesional de Administración por los conocimientos transmitidos en el transcurso dentro de la Universidad.

A mi asesor Aníbal Rivero, Rafael Antonio, por brindarme las instrucciones esenciales para realizar esta investigación.

A la Municipalidad Distrital de Luyando por permitirme recolectar información necesaria para el desarrollo de mi proyecto y a su equipo por su apoyo durante el trabajo de campo en mi investigación.

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....                            | II   |
| AGRADECIMIENTO .....                         | III  |
| ÍNDICE .....,.....                           | IV   |
| INDICE DE TABLAS .....                       | VI   |
| INDICE DE FIGURAS .....                      | VIII |
| RESUMEN .....                                | X    |
| ABSTRACT .....                               | XI   |
| INTRODUCCIÓN .....                           | XII  |
| CAPÍTULO I.....                              | 14   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....              | 14   |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....           | 14   |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....          | 15   |
| 1.3. OBJETIVOS.....                          | 16   |
| 1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....                  | 16   |
| 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO .....             | 16   |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 16   |
| 1.4.1. JUSTIFICACION TEORICA.....            | 16   |
| 1.4.2. JUSTIFICACION PRACTICA.....           | 17   |
| 1.4.3 JUSTIFICACION METODOLOGICA.....        | 17   |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 17   |
| 1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....     | 18   |
| CAPÍTULO II.....                             | 19   |
| MARCO TEÓRICO .....                          | 19   |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 19   |
| 2.1.1 INTERNACIONALES .....                  | 19   |
| 2.1.2 NACIONALES .....                       | 19   |
| 2.1.3 LOCALES .....                          | 20   |
| 2.2. BASES TEÓRICAS .....                    | 21   |
| 2.2.1 LA MOTIVACIÓN LABORAL .....            | 21   |
| 2.2.2 EL DESEMPEÑO LABORAL .....             | 24   |
| 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....         | 28   |
| 2.4. HIPÓTESIS.....                          | 30   |
| 2.5. VARIABLES .....                         | 30   |

|  |    |
|--|----|
| 2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....                            | 32 |
| CAPITULO III.....  | 33 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....                                | 33 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                     | 33 |
| 3.1.1 ENFOQUE.....   | 33 |
| 3.1.2 ALCANCE NIVEL.....   | 33 |
| 3.1.3 DISEÑO.....  | 33 |
| 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....  | 34 |
| 3.2.1 POBLACION.....   | 34 |
| 3.2.2 MUESTRA.....   | 36 |
| 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....             | 36 |
| 3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA<br>INFORMACIÓN.....  | 36 |
| CAPÍTULO IV .....  | 37 |
| RESULTADOS .....   | 37 |
| 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....                                     | 37 |
| 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....                                | 61 |
| 4.2.1 CONTRASTACION DE HIPOTESIS GENERAL.....                        | 62 |
| 4.2.2CONTRASTACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA.....                      | 63 |
| CAPITULO V .....   | 66 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....   | 66 |
| 5.1 CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE<br>INVESTIGACION..... | 66 |
| CONCLUSIONES .....   | 68 |
| RECOMENDACIONES .....  | 70 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                                     | 71 |
| ANEXOS.....  | 75 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalización de variables.....  | 32 |
| Tabla 2 Distribución de los trabajadores.....   | 35 |
| Tabla 3 Distribución de los jefes .....   | 35 |
| Tabla 4 En mi equipo de trabajo, los compañeros están siempre dispuestos a apoyarse mutuamente .....                    | 37 |
| Tabla 5 En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos comunes ..... | 38 |
| Tabla 6 Mantengo relaciones laborales positivas con mis compañeros de trabajo.....                                      | 39 |
| Tabla 7 La comunicación con mis colegas es fluida y contribuye a un buen ambiente de trabajo.....                       | 40 |
| Tabla 8 Siento que los logros que alcanzo en mi trabajo me brindan satisfacción personal.....                           | 41 |
| Tabla 9 Me siento reconocido por los logros que obtengo en mi trabajo.....  | 42 |
| Tabla 10 Los retos que enfrento en mi trabajo me motivan a mejorar mi desempeño.....                                    | 43 |
| Tabla 11 Los desafíos laborales que enfrento son alcanzables y me permiten desarrollar mis habilidades.....             | 44 |
| Tabla 12 Me siento con la autoridad suficiente para influir en las decisiones dentro de mi equipo de trabajo.....       | 45 |
| Tabla 13 La responsabilidad que tengo en la toma de decisiones importantes me motiva a mejorar mi rendimiento.....      | 46 |
| Tabla 14 Tengo el control necesario para supervisar y dirigir las actividades en mi área de trabajo.....                | 47 |
| Tabla 15 Me siento capaz de tomar decisiones efectivas para mejorar los resultados de mi equipo.....                    | 48 |
| Tabla 16 El colaborador demuestra un conocimiento adecuado de las tareas asignadas.....                                 | 49 |
| Tabla 17 El colaborador aplica correctamente su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo.....      | 50 |

|   |    |
|---|----|
| Tabla 18 El colaborador cumple con sus responsabilidades dentro del tiempo establecido.....                             | 51 |
| Tabla 19 El colaborador se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.....                        | 52 |
| Tabla 20 El colaborador trabaja de manera eficaz para alcanzar los objetivos establecidos por el área.....              | 53 |
| Tabla 21 El colaborador tiene clara la meta final de sus actividades y se esfuerza por cumplirla.....                   | 54 |
| Tabla 22 El colaborador cumple consistentemente con las metas asignadas en el tiempo previsto .....                     | 55 |
| Tabla 23 El colaborador se esfuerza por alcanzar metas específicas en su área de trabajo. ....                          | 56 |
| Tabla 24 El colaborador utiliza eficientemente los recursos disponibles para completar sus tareas .....                 | 57 |
| Tabla 25 El colaborador busca mejorar la utilización de recursos para incrementar su productividad.....                 | 58 |
| Tabla 26 El colaborador logra los objetivos propuestos de manera efectiva.....  | 59 |
| Tabla 27 El colaborador completa sus tareas garantizando un impacto positivo en los resultados de la Municipalidad..... | 60 |
| Tabla 28 Prueba de normalidad.....  | 61 |
| Tabla 29 Correlación de la Hipótesis General.....   | 62 |
| Tabla 30 Correlación de la Hipótesis Específica 1.....  | 63 |
| Tabla 31 Correlación de la Hipótesis Específica 2.....  | 64 |
| Tabla 32 Correlación de la Hipótesis Específica 3.....  | 65 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 En mi equipo de trabajo, los compañeros están siempre dispuestos a apoyarse mutuamente .....                    | 37 |
| Figura 2 En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos comunes ..... | 38 |
| Figura 3 Mantengo relaciones laborales positivas con mis compañeros de trabajo.....                                      | 39 |
| Figura 4 La comunicación con mis colegas es fluida y contribuye a un buen ambiente de trabajo.....                       | 40 |
| Figura 5 Siento que los logros que alcanzo en mi trabajo me brindan satisfacción personal.....                           | 41 |
| Figura 6 Me siento reconocido por los logros que obtengo en mi trabajo.....  | 42 |
| Figura 7 Los retos que enfrento en mi trabajo me motivan a mejorar mi desempeño.....                                     | 43 |
| Figura 8 Los desafíos laborales que enfrento son alcanzables y me permiten desarrollar mis habilidades.....              | 44 |
| Figura 9 Me siento con la autoridad suficiente para influir en las decisiones dentro de mi equipo de trabajo.....        | 45 |
| Figura 10 La responsabilidad que tengo en la toma de decisiones importantes me motiva a mejorar mi rendimiento.....      | 46 |
| Figura 11 Tengo el control necesario para supervisar y dirigir las actividades en mi área de trabajo.....                | 47 |
| Figura 12 Me siento capaz de tomar decisiones efectivas para mejorar los resultados de mi equipo.....                    | 48 |
| Figura 13 El colaborador demuestra un conocimiento adecuado de las tareas asignadas.....                                 | 49 |
| Figura 14 El colaborador aplica correctamente su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo.....      | 50 |
| Figura 15 El colaborador cumple con sus responsabilidades dentro del tiempo establecido.....                             | 51 |
| Figura 16 El colaborador se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.....                        | 52 |

|  |    |
|--|----|
| Figura 17 El colaborador trabaja de manera eficaz para alcanzar los objetivos establecidos por el área.....              | 53 |
| Figura 18 El colaborador tiene clara la meta final de sus actividades y se esfuerza por cumplirla.....                   | 54 |
| Figura 19 El colaborador cumple consistentemente con las metas asignadas en el tiempo previsto .....                     | 55 |
| Figura 20 El colaborador se esfuerza por alcanzar metas específicas en su área de trabajo. ....                          | 56 |
| Figura 21 El colaborador utiliza eficientemente los recursos disponibles para completar sus tareas .....                 | 57 |
| Figura 22 El colaborador busca mejorar la utilización de recursos para incrementar su productividad .....                | 58 |
| Figura 23 El colaborador logra los objetivos propuestos de manera efectiva.....  | 59 |
| Figura 24 El colaborador completa sus tareas garantizando un impacto positivo en los resultados de la Municipalidad..... | 60 |

## RESUMEN

Este estudio, titulado "La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024", tuvo como propósito general determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en dicha institución durante el año 2024. El estudio fue de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, a nivel correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta mediante dos cuestionarios aplicados a 10 jefes y 45 colaboradores. Los resultados más relevantes muestran que el 82.22% de los empleados está de acuerdo en que posee el control necesario para supervisar y dirigir las actividades dentro de su área de trabajo. Asimismo, el 90.00% de los jefes coincide en que los colaboradores alcanzan los objetivos propuestos de manera efectiva. El estudio concluye que la motivación laboral no tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024. Esto se evidencia con un nivel de significancia bilateral (P-Valor) de 0.356 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.327, lo que indica una correlación positiva baja.

**Palabras Clave:** Motivación laboral, desempeño laboral, Productividad, efectividad, municipios.

## **ABSTRACT**

This study, titled "Work Motivation and Its Relationship with Job Performance in the District Municipality of Luyando, 2024," aimed to determine the relationship between work motivation and job performance in this institution during the year 2024. The study was applied in nature, with a quantitative approach, at a correlational level, and employed a non-experimental cross-sectional design. Data collection was carried out through a survey using two questionnaires administered to 10 managers and 45 employees. The most relevant results show that 82.22% of employees agree that they have the necessary control to supervise and manage activities within their work area. Likewise, 90.00% of managers agree that employees effectively achieve the proposed objectives. The study concludes that work motivation does not have a significant relationship with job performance in the District Municipality of Luyando, 2024. This is evidenced by a bilateral significance level (P-Value) of 0.356 and a Spearman correlation coefficient of 0.327, indicating a low positive correlation.

Keywords: Work motivation, work performance, Productivity, effectiveness, municipalities.

## INTRODUCCIÓN

La motivación es uno de los determinantes o factores más importantes que afectan directamente la calidad, eficiencia y satisfacción de una persona al realizar su trabajo. A nivel de la Municipalidad Distrital de Luyando, se han notado algunos problemas relacionados con el desempeño de los servidores municipales y, por fin, existe la necesidad de analizar cómo la motivación ha sido capaz de influir en su nivel de productividad. Este estudio se centra en comprender la relación entre ambos factores y cómo influyen en la eficiencia de los servicios prestados a la comunidad. Esta investigación es importante porque los servidores públicos municipales desempeñan un papel significativo en la gobernanza local y su motivación puede, en gran medida, determinar la calidad de los servicios ofrecidos.

El estudio busca responder a la pregunta ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando en 2024? Su objetivo es determinar los factores motivacionales que afectan la productividad de los empleados municipales y, posteriormente, hacer recomendaciones que mejoren su motivación y productividad, mejorando así la gestión de los recursos públicos.

Este estudio se justifica debido al alcance de mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en el sector público, particularmente a nivel municipal, donde la fuerza laboral juega un papel importante en el gobierno local. Mejorar la motivación y el rendimiento de los empleados en el Municipio de Luyando afecta directamente la calidad de los servicios públicos y, en consecuencia, el bienestar de toda la comunidad atendida.

Los objetivos de la investigación son: analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados municipales, identificar los factores motivacionales presentes en la institución, y evaluar cómo estos factores inciden en el rendimiento laboral. Con estos objetivos se busca proporcionar una base de datos sólida para la toma de decisiones en la Municipalidad, con el fin de mejorar las políticas de gestión del talento humano.

La investigación está estructurada de la siguiente manera: en el capítulo

I se describe la situación problemática y se fula las preguntas y objetivos de investigación, además se establece la justificación y limitaciones del estudio. En el capítulo II se desarrolla la fundamentación teórica de la investigación, que incluye los antecedentes de investigación y las bases teóricas, además se presenta las definiciones conceptuales, la formulación de hipótesis y la operacionalización de las variables. En el capítulo III se presenta el diseño metodológico de la investigación, precisando el tipo de investigación, enfoque, diseño, población y muestra, y la técnica e instrumento empleado. En el IV capítulo se realiza la presentación de resultados y la contrastación e hipótesis. En el capítulo V se lleva a cabo la discusión de resultados, y finalmente se presentación las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La investigación sigue un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional, recopilando datos a través de encuestas estructuradas sobre la motivación de los empleados y el rendimiento laboral. La información fue procesada con algunas herramientas estadísticas, en particular, el coeficiente de evaluación, para averiguar la relación entre las variables examinadas.

La motivación y el desempeño en el sector público cuenta con encuestas como principal fuente de información, mientras que estudios previos, libros y artículos especializados funcionan como fuentes secundarias. Si bien estas son fuentes secundarias confiables, esta investigación padeció algunas limitaciones, como la no existencia de información histórica de desempeño laboral dentro de la Municipalidad, además de la negativa por parte de ciertos trabajadores a responder las encuestas y entrevistas. Estas dificultades se superaron con una muestra bien definida y relajando las restricciones de recolección de datos.

En conclusión, el estudio muestra que hay una evaluación entre la motivación laboral y el rendimiento de los trabajadores en el Distrito Municipal de Luyando. Los informes indican que el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y las condiciones laborales influyen directamente en la producción de los empleados. Se recomienda adoptar estrategias que aumenten la motivación en los empleados con el fin de mejorar su productividad y, posteriormente, la calidad de los servicios municipales.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad, las organizaciones de todo el mundo se enfrentan continuamente a evoluciones sociales en curso. En consecuencia, tiende a dirigir principalmente su atención hacia los recursos operativos y, en cierta medida, descuidan el componente humano, incluso cuando este es sumamente crucial. Los trabajadores tienen una gran responsabilidad en llevar a cabo algunas actividades y gestionar otros recursos que promueven el desarrollo organizacional. Por lo tanto, su estado motivacional afecta en gran medida su productividad laboral, que, si se descuida, puede resultar en pérdidas y en el incumplimiento de objetivos críticos necesarios para cumplir con las metas estratégicas dentro de las instituciones (Dolores et al., 2023).

En el caso de la administración pública, el desempeño de los empleados está acelerado a múltiples factores a nivel global que impactan tanto su eficiencia como la calidad de los servicios que se prestan. Dentro de la problemática, uno de los aspectos más evidentes es la falta de motivación que se traduce en el bajo compromiso y falta de productividad, afectando la efectividad de las instituciones. Asimismo, las deficientes condiciones laborales, que se manifiestan por sobrecargas de trabajo y por la falta de recursos, crean un ambiente desalentador para el personal. Por otro lado, existe una falta de dirección en el área de recursos humanos porque muchas de las políticas implementadas no responden a las necesidades y expectativas de los empleados, lo que genera descontento y apatía hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales (Amorín et al., 2023).

En el contexto actual, la motivación laboral dentro de las organizaciones de nuestro país es un factor clave que influye tanto en el desempeño de los trabajadores como en el progreso y fortalecimiento de las empresas e instituciones. Sin embargo, los líderes y supervisores no motivan de manera adecuada a sus equipos para alcanzar los objetivos personales e institucionales con eficiencia y eficacia, aun sabiendo que la motivación influye y ajusta el rendimiento y la evolución de los colaboradores en la dirección deseada, además que, la mayoría de los empresarios ven el aspecto

económico como un factor clave de motivación, pero los empleados no experimentan satisfacción con ello (Casana y Carhuancho, 2019).

Los cambios constantes a nivel regional obligan a las instituciones a mantener a sus empleados motivados, pero ellas en su mayoría no establecen políticas efectivas de motivación para que los empleados se sientan valorados al momento de desempeñar sus funciones, asegurando aspectos como el cumplimiento puntual de pagos y un buen ambiente laboral, por ende, los colaboradores no se comprometen con su trabajo, trayendo consigo la disminución de la productividad dentro de las organizaciones (Quispe, 2022).

A nivel local, la Municipalidad Distrital de Luyando enfrenta una situación desafiante que podría estar impactando el rendimiento laboral de sus trabajadores, lo que a su vez podría influir en la calidad de los servicios que ofrece. Este escenario, a su vez, demanda de una investigación que examine el vínculo entre la motivación y el desempeño en el ámbito laboral, teniendo en cuenta aspectos importantes de la motivación, como la necesidad de pertinencia, el logro de metas y el deseo de controlar circunstancias. Es probable que estos factores motivacionales sean inhibidos por la falta de reconocimiento, competencias insuficientemente desarrolladas y la falta de asumir responsabilidades de liderazgo de nivel superior o nuevos desafíos. Por estas razones, se estudiarán los diversos tipos de motivación y el desempeño de los empleados en términos de su capacidad para realizar tareas laborales dentro del tiempo y la calidad establecidos (eficiencia), cumplir con los objetivos establecidos por la organización (efectividad) y hacer un uso racional de los recursos disponibles (productividad). El objetivo es desarrollar estrategias que impulsen la motivación y, en consecuencia, optimicen el desempeño general en la municipalidad.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

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

## **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?
- ¿Cómo la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?
- ¿Cómo 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**

- Establecer cómo la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer cómo la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.
- Establecer cómo la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.
- Establecer cómo 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**

Esta investigación es relevante, porque sus conclusiones se basan en la aplicación de teorías consolidadas, lo cual contribuirá al progreso del conocimiento en el ámbito de las ciencias empresariales. En particular, se enfoca en analizar cómo se vinculan la motivación y el desempeño laboral dentro de las municipalidades.

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

Esta investigación tiene una justificación práctica significativa para la Municipalidad Distrital de Luyando, puesto que los hallazgos ayudarán a reconocer los elementos motivacionales que influyen en el desempeño laboral de su personal. Esto propiciará el diseño de estrategias pertinentes que permitan mejorar tanto la eficiencia, como la eficacia y productividad dentro de la institución.

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

La metodología de este estudio se basa en la aplicación de una encuesta que permitió recopilar datos directos y objetivos sobre la motivación y el nivel de rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luyando. Esta herramienta facilitó la recopilación de la información necesaria para el análisis, lo cual es metodológicamente innovador ya que puede ser utilizado o modificado en otros estudios relacionados con la motivación y el rendimiento en instituciones públicas u organizaciones similares.

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

El estudio encontró ciertas limitaciones, como la precisión de las respuestas, ya que parecía que algunos encuestados no revelaban completamente su información, y la falta de disposición de algunos participantes para responder a las encuestas. Para abordar estos problemas, se diseñaron cuestionarios anónimos que garanticen la confidencialidad de las respuestas, tratando de generar confianza y estimular la franqueza por parte de los participantes. Además, hubo comunicación franca con los encuestados, insistiendo en que los datos obtenidos se utilizarían únicamente con fines académicos. Esto ayudó a lograr una actitud completamente cooperativa del personal, lo que reducirá las probabilidades de que errores no intencionados afecten los resultados.

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

La culminación de este estudio fue posible gracias a contar con los recursos humanos necesarios, el apoyo financiero requerido y las herramientas tecnológicas adecuadas para su pleno desarrollo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

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

De acuerdo con Dolores et al. (2023), en su investigación los autores se enfocaron en el objetivo de examinar la evaluación entre la motivación y la productividad de los empleados que trabajan en servicios de salud durante la fase post pandemia. Los autores utilizaron un enfoque cuantitativo con la aplicación de un diseño transversal de alcance descriptivo correlacional, se empleó una muestra de 30 encuestados. Los hallazgos mostraron una evaluación positiva entre las dos variables, revelando que los empleados con una mayor motivación para trabajar tienden a destacar en su rendimiento laboral.

Córdoba et al. (2023) indicaron en su estudio que se planteó investigar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal administrativo de instituciones de educación superior, abarcando tanto el sector público como el privado en Panamá. La investigación se basó en un diseño no experimental de campo, con un enfoque descriptivo-correlacional. La muestra, conformada por 36 empleados de cada institución, se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico intencional de tipo aleatorio simple. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta. Los resultados evidenciaron que, en la institución pública, pese a una deficiencia en la motivación relacionada con la integración y el sentido de pertenencia, los colaboradores mantienen un nivel de autoestima que los impulsa a continuar trabajando. En contraste, en la institución privada, este fenómeno no se observa, ya que los empleados realizan sus funciones principalmente motivados por incentivos económicos.

##### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Mejía (2024) indicó que su estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa en la ciudad de Ica durante el año 2024. La

investigación, de carácter aplicado, se realizó mediante un diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque correlacional. La muestra estuvo compuesta por 31 docentes, quienes completaron un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El investigador concluyó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, confirmando la existencia de una relación entre ambas variables.

Cruz (2024) recomendó analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de UGEL Jaén en 2023. Esta investigación fue de tipo básica; el autor utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y alcance correlacional. Para recopilar información, se aplicaron cuestionarios a un total de 78 empleados, todos con contratos permanentes y desempeño de funciones en el área administrativa. Los resultados muestran una alta relación entre la motivación y el desempeño, señalando la necesidad de comprender las muchas y multifacéticas razones que afectan el desempeño en el lugar de trabajo.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Terán (2023) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue analizar la evaluación entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes de la Institución Educativa 0637 Santa Rosa de Mishollo durante el año escolar. La investigación fue de tipo aplicada y un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo correlacional. Se utilizaron encuestas y cuestionarios como herramientas de recolección de datos dirigidos a 26 docentes. Los resultados indicaron que la motivación en el entorno laboral es un factor principal porque influye directamente en el rendimiento de los trabajadores. En otras palabras, es probable que los empleados rindan mejor cuando están motivados de manera integral a través de factores significativos e intrínsecos y extrínsecos.

En su estudio, Díaz (2022) se centró en explorar el vínculo entre la motivación y el rendimiento laboral. Fue una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo correlacional, se empleó un diseño no experimental, apoyado por 80 empleados de la

institución financiera. Los hallazgos revelaron que la motivación y el rendimiento laboral, en este caso, en Compartamos Financiera - Tingo María, tenían una relación positiva y significativa.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL**

García (2012) señaló que a mediados del siglo XX aparecieron las primeras teorías centradas en la motivación laboral, lo que permitió establecer una relación directa entre el rendimiento de los trabajadores, su satisfacción personal y la motivación para llevar a cabo sus labores; en otras palabras, un trabajador motivado demostraba mayor eficacia y responsabilidad.

La motivación laboral se define como el estímulo constante, la pasión y la determinación con la que una persona persigue sus objetivos, partiendo de necesidades internas que actúan como criterios objetivos de evaluación. Además, se asocia con el esfuerzo, entendido como el desempeño que requiere un considerable empeño físico o moral y que conlleva a mejoras concretas, así como con las metas, que orientan las acciones de la organización para obtener el apoyo de sus colaboradores, contribuyendo tanto al logro de los objetivos institucionales como a la compensación de los esfuerzos individuales (Robbins, 2004).

Según Peña y Villón (2018) la motivación en el ámbito laboral se origina en la interacción entre los individuos y los incentivos que les brinda la organización, lo que crea un entorno favorable para que los empleados alcancen sus metas.

De manera similar, Navarro et al. (2014) argumentan que la motivación en contextos laborales se refiere a un conjunto de acciones que tienen como objetivo abordar las necesidades de los empleados, lo que se traduce en comportamientos tanto básicos como complejos en sus roles y responsabilidades.

Para Atoche (2019), la motivación en el lugar de trabajo es uno de los factores más importantes para el éxito de una organización, considerando que los procedimientos de selección y capacitación tienen

como objetivo contratar empleados altamente calificados. Sin embargo, poseer habilidades en cantidad y calidad es insuficiente; es esencial cultivar un ambiente que motive a los empleados. Esto no solo ayuda a cumplir con los objetivos establecidos, sino que también permite a la empresa ir más allá de las limitaciones que puedan surgir en relación con sus recursos humanos

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

Siguiendo la perspectiva de McClelland (1989) el impulso motivacional hacia la afiliación proviene del interés por establecer y mantener relaciones que ayuden a desarrollar un sentido de pertenencia dentro de una organización. Cuando un individuo trabaja para satisfacer la necesidad de integración social, este impulso motivacional se activa, provocando que se forme un vínculo con el equipo. Este vínculo, a su vez, proporciona sensaciones de seguridad y fortalece el sentido de uno mismo en el grupo.

#### **INDICADORES:**

- **APOYO Y COLABORACIÓN MUTUA**

Este concepto se refiere a la acción o comportamiento favorable de los integrantes de un grupo, en el cual se apoyan unos con otros, para lograr metas en común. Supone la promoción de un entorno organizacional donde la comunicación, la cooperación y el flujo de recursos e información se realizan con el objetivo de mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral colectiva (Hernández et al., 2011).

- **RELACIONES INTERPERSONALES**

Las relaciones interpersonales son aquellas conexiones e interacciones que existen entre personas en un entorno profesional. Las relaciones son notables importantes en cómo las personas se comunican entre sí, cómo cooperan unas con otras y cómo ayudan a crear el clima organizacional, el cual puede impactar tanto en la motivación como en el desempeño de los empleados (Chiavenato, 2009).

### **2.2.1.2. MOTIVACIÓN DE LOGRO**

McClelland (1989) divide la motivación de logro en dos componentes: energía y determinación. Cada uno de estos componentes explica hasta qué punto una persona está dispuesta a cumplir con las obligaciones laborales y superar desafíos. Las personas exitosas experimentan un alto nivel de gratificación cuando cumplen sus metas, y de hecho, refuerza ese esfuerzo puesto en el proceso, aunque el nivel de gratificación varía según las habilidades y capacidades. Se deduce entonces que cada trabajador tiende a centrar sus esfuerzos en aquellos objetivos que encuentra más motivadores y desafiantes, ignorando aquellos que no captan su atención e interés.

#### **INDICADORES:**

- **LOGROS**

Según Robbins y Judge (2013) los logros en el lugar de trabajo se refieren a los logros que una persona considera lo suficientemente exitosos como para brindarle satisfacción y autoidentificación. Estos logros pueden ser evaluados cuantitativamente mediante el cumplimiento de objetivos designados o calificados a través de la adquisición de habilidades y competencias. La manera en que se evalúa la percepción de estos logros tiene un gran impacto en la motivación del empleado y en su nivel de compromiso con el trabajo que se le asigna.

- **RETOS**

Se trata de desafíos o demandas que surgen dentro del mundo laboral, los cuales tienen el potencial de motivar a los trabajadores a mejorar su rendimiento. Cuando tales desafíos se consideran alcanzables, provocan una sensación de logro y satisfacción que aumenta aún más la motivación y el compromiso con el trabajo autónomo (Franklin y Kreiger, 2011).

### **2.2.1.3. MOTIVACIÓN DE PODER**

Para McClelland (1989), este tipo de motivación se observa en aquellos individuos que buscan posiciones con gran responsabilidad. Cuando una persona orienta sus necesidades, acciones y comportamientos hacia la búsqueda de aceptación social, se manifiesta una motivación relacionada con el poder. Esta tendencia se basa en la necesidad inherente del ser humano de ejercer control sobre los demás y recibir reconocimiento. Por lo tanto, quienes presentan una fuerte necesidad de poder tienden a querer influir y dominar a sus colegas.

#### **INDICADORES:**

- **AUTORIDAD**

Se refiere a la habilidad de una persona para afectar las elecciones y comportamientos de otros en el contexto de una organización. Esta habilidad se fundamenta en el respeto y la autoridad que se le confieren, lo que le permite dirigir y gestionar tareas y recursos. Esto, a su vez, puede influir en la motivación y el rendimiento de los trabajadores (Robbins y Judge, 2013).

- **CONTROL**

Es un proceso mediante el cual se examinan y evalúan las acciones y los resultados de una entidad, con el objetivo de asegurarse de que se alineen con las metas que se habían fijado anteriormente. Este procedimiento incluye la evaluación del desempeño, la confrontación de los resultados con criterios preestablecidos y la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario, todo con el propósito de optimizar la eficiencia y efectividad en el logro de los objetivos (Chiavenato, 2009).

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Alles (2017) indica que el desempeño laboral se entiende como la integración de saberes, destrezas y capacidades que un empleado utiliza durante un tiempo determinado, con el objetivo de alcanzar resultados eficaces en su actividad laboral.

El desempeño laboral se puede observar en la manera en que un trabajador utiliza sus destrezas, capacidades y profesionalismo para llevar a cabo sus funciones de forma eficiente, ayudando así a alcanzar las metas fijadas por la organización (Isea, 2013).

Werther y Davis (2008) indican que el desempeño laboral se caracteriza por la manera en que cada empleado lleva a cabo sus tareas, lo que implica la necesidad de realizar evaluaciones para verificar si están cumpliendo con sus obligaciones y si las acciones relacionadas con la gestión de personal se han llevado a cabo correctamente.

El desempeño laboral se define como la contribución anticipada que un empleado ofrece a la empresa, reflejada en las diversas actitudes que manifiesta a lo largo de un determinado lapso de tiempo (Palacios, 2005).

Como lo establece Pérez (2009) el rendimiento laboral se caracteriza por los comportamientos y actividades de los empleados, que son esenciales para el logro de los objetivos de una organización. El rendimiento puede evaluarse ya sea en términos de las habilidades individuales de cada empleado a través del valor que aportan a la empresa.

De acuerdo con Chiavenato (2011), el desempeño laboral se entiende como la manera en que los miembros del equipo se comportan para lograr sus objetivos particulares implica la fusión de las habilidades personales requeridas. Esto significa que es fundamental tener la habilidad de llevar a cabo las tareas en el momento adecuado, realizar las actividades con exactitud, aplicar protocolos de salud y seguridad mientras se desempeñan sus funciones, y poseer las competencias necesarias para ejecutar el trabajo de manera adecuada. Según este autor, las áreas que conforman el desempeño en el trabajo incluyen la eficiencia, la eficacia y la productividad.

#### **2.2.2.1. EFICIENCIA**

La eficiencia se refiere a la efectividad y el nivel en que se emplean los recursos disponibles en la institución para realizar una actividad y lograr un beneficio, se refiere a la habilidad para

planificar o ejecutar de manera eficiente los procedimientos (Chiavenato, 2011).

González (2006) explica que la eficiencia consiste en la habilidad de los empleados para lograr los objetivos propuestos utilizando la menor cantidad de recursos que la empresa pone a disposición.

#### **INDICADORES:**

- **CONOCIMIENTO**

El capital humano es la colección de conocimientos, habilidades y experiencia que posee un individuo, en relación con cuán eficientemente puede realizar una tarea determinada. Este capital se obtiene a través de la educación, la capacitación y la experiencia práctica laboral, y es un componente vital para que los empleados cumplan exitosamente con sus roles dentro de la organización (Dubrin, 2008).

- **RESPONSABILIDAD**

Como señala Vallejo (2016) este concepto se relaciona con asumir la responsabilidad personal y abordar las tareas asignadas con la máxima seriedad, asegurando que sus esfuerzos conduzcan al logro de los objetivos organizacionales. Esto significa asumir la responsabilidad por el resultado del trabajo realizado y estar dispuesto a enfrentar el impacto que las elecciones y acciones de la persona puedan causar.

#### **2.2.2.2. EFICACIA**

La eficacia está asociada al logro de objetivos y a la consecución de resultados, relacionada estrechamente a la aptitud de conseguir los objetivos proyectados. Por fin, se define como eficaz una organización cuando se ha propuesto algo y lo cumple (Chiavenato, 2011).

González (2006) cree que, en el lugar de trabajo, la eficacia se refiere a cómo los empleados logran sus objetivos

independientemente de los métodos y herramientas elegidas para alcanzar las metas.

#### **INDICADORES:**

- **OBJETIVO**

La definición de un objetivo es el resultado que se anhela alcanzar en un tiempo determinado. Esto quiere decir que se definirá exactamente qué se espera conseguir estableciendo un resultado determinado y así se orientará, de manera precisa, el trabajo que deben realizar una o varias personas respetando la estructura establecida. Tener un objetivo concreto facilita verificar el avance o resultado obtenido, ya que se complica el logro de realizar un objetivo significativo (Chiavenato, 2009).

- **META**

Se considera una meta a un objetivo particular que se espera alcanzar dentro de un plazo determinado. Se trata de un resultado específico que orienta la acción y el esfuerzo colectivo o individual, y que permite medir el nivel del desempeño profesional alcanzado (Vallejo, 2016).

#### **2.2.2.3 PRODUCTIVIDAD**

La productividad se entiende en términos de las diferencias, ya sea positivas o negativas, en los resultados del trabajo realizado y se emplea como una de las evaluativas para evaluar los logros realizados. En resumen, se evalúa cómo un comportamiento o acción particular se dirige hacia los resultados clave de la organización en relación con las competencias requeridas de los empleados y el grado de trabajo en equipo entre ellos (Chiavenato, 2011).

De acuerdo con González (2006) la productividad se define como la capacidad de los empleados para alcanzar metas y objetivos establecidos utilizando los recursos disponibles dentro de la organización de la manera más efectiva posible.

## **INDICADORES:**

- **RECURSOS**

Las herramientas y materiales disponibles permiten a los empleados llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva. Esto incluye tanto componentes físicos como maquinaria y tecnología, así como el apoyo humano que proviene del trabajo en equipo de colegas y supervisores. Es extremadamente importante utilizar estos recursos de manera adecuada para ayudar a aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida laboral (Franklin y Krieger, 2011).

- **EFFECTIVIDAD**

La habilidad para lograr con éxito y eficiencia los objetivos establecidos implica no solo alcanzar las metas propuestas, sino también optimizar el uso de los recursos disponibles, lo que se traduce en un impacto positivo en el rendimiento global de la organización (Hernández et al., 2011).

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **CLIMA LABORAL**

El clima laboral y psicológico correspondiente a un lugar de trabajo se da por la interrelación de las personas, la cultura de la organización y sus políticas. Dicha cultura impacta de manera considerable en la calidad de vida y productividad laboral de los trabajadores (Robbins y Judge, 2013).

- **COOPERACIÓN**

Se definen como la acción coordinada de personas que, al participar en una organización, integran sus recursos y talentos para lograr fines comunes. La interacción y el trabajo en equipo son aspectos clave para garantizar el éxito y la efectividad del grupo (Vallejo, 2016).

- **COMPROMISO**

Un trabajador siempre se compromete con la organización y sus objetivos a partir de un compromiso personal y la lealtad. Este compromiso en particular les permite a los trabajadores colaborar hacia el logro de metas comunes, fomentando de esta manera un entorno de trabajo productivo y positivo (Chiavenato, 2009).

- **DESEMPEÑO**

El rendimiento de una persona depende directamente de su capacidad y de la motivación que tenga para ejecutar un trabajo (Torcat, 2009).

- **ESTRATEGIAS**

Se entiende aquí como enfoques y procedimientos orientados a lograr objetivos particulares que implican la distribución adecuada y óptima de los recursos disponibles, junto con un proceso de toma de decisiones razonado y orientador que intenta dirigir las acciones hacia el resultado anticipado (Arguello et al., 2020).

- **LIDERAZGO**

Se entiende por liderazgo la habilidad de guiar y estimular un conjunto de personas con el deseo de que colaboran en realizar actividades encaminadas al cumplimiento de metas y objetivos definidos de manera conjunta (Robbins y Judge, 2017).

- **MUNICIPALIDAD**

Una municipalidad se define como un organismo administrativo que realiza varias funciones y responsabilidades, siendo fundamental para asegurar el bienestar y mejorar la calidad de vida de la comunidad a la que sirve (Torcat, 2009).

- **POLÍTICA**

Las políticas son las directrices o bases esenciales que guían las decisiones y comportamientos en una organización, institución o gobierno (Torcat, 2009).

- **SATISFACCIÓN**

La satisfacción y necesidades que el individuo logra satisfacer en el ámbito laboral le brinda un estado positivo el cual refleja bienestar emocional. Esto favorece su bienestar general y su compromiso con las tareas, (Franklin y Krieger, 2011).

- **SERVICIO PÚBLICO**

Los servicios públicos son aquellas actividades que un determinado Estado o entidad pública se desarrollan en virtud del control que ejercen sobre ellas y que están dirigidas a la satisfacción de necesidades de la sociedad en general. (Soria, 2011).

## **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 Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.
- La motivación de logro se relaciona significativamente con el desempeño laboral 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**

### **VARIABLE 1:**

Motivación laboral

### **DIMENSIONES:**

- Motivación de afiliación
- Motivación de logro
- Motivación de poder

**VARIABLE 2:**

Desempeño laboral

**DIMENSIONES:**

- Eficiencia
- Eficacia
- Productividad

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES          | DIMENSIONES              | INDICADORES                          | ÍTEMS  |
|--------------------|--------------------------|--------------------------------------|--|
| Motivación laboral | Motivación de afiliación | Compañerismo<br>Relaciones laborales | 1. En mi equipo de trabajo, los compañeros están siempre dispuestos a apoyarse mutuamente.<br>2. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos comunes.<br>3. Mantengo relaciones laborales positivas con mis compañeros de trabajo.<br>4. La comunicación con mis colegas es fluida y contribuye a un buen ambiente de trabajo.                                   |
|                    | Motivación de logro      | Logros<br>Retos                      | 5. Siento que los logros que alcanzo en mi trabajo me brindan satisfacción personal.<br>6. Me siento reconocido por los logros que obtengo en mi trabajo.<br>7. Los retos que enfrento en mi trabajo me motivan a mejorar mi desempeño.<br>8. Los desafíos laborales que enfrento son alcanzables y me permiten desarrollar mis habilidades.   |
|                    | Motivación de poder      | Autoridad<br>Control                 | 9. Me siento con la autoridad suficiente para influir en las decisiones dentro de mi equipo de trabajo.<br>10. La responsabilidad que tengo en la toma de decisiones importantes me motiva a mejorar mi rendimiento.<br>11. Tengo el control necesario para supervisar y dirigir las actividades en mi área de trabajo.<br>12. Me siento capaz de tomar decisiones efectivas para mejorar los resultados de mi equipo. |
| Desempeño laboral  | Eficiencia               | Conocimiento<br>Responsabilidad      | 13. El colaborador demuestra un conocimiento adecuado de las tareas asignadas.<br>14. El colaborador aplica correctamente su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo.<br>15. El colaborador cumple con sus responsabilidades dentro del tiempo establecido.<br>16. El colaborador se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.   |
|                    | Eficacia                 | Objetivo<br>Meta                     | 17. El colaborador trabaja de manera eficaz para alcanzar los objetivos establecidos por el área.<br>18. El colaborador tiene clara la meta final de sus actividades y se esfuerza por cumplirla.<br>19. El colaborador cumple consistentemente con las metas asignadas en el tiempo previsto.<br>20. El colaborador se esfuerza por alcanzar metas específicas en su área de trabajo.                                 |
|                    | Productividad            | Recursos<br>Efectividad              | 21. El colaborador utiliza eficientemente los recursos disponibles para completar sus tareas.<br>22. El colaborador busca mejorar la utilización de recursos para incrementar su productividad.<br>23. El colaborador logra los objetivos propuestos de manera efectiva.<br>24. El colaborador completa sus tareas garantizando un impacto positivo en los resultados de la Municipalidad.                             |

Tabla 1 Operacionalización de Variables

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El estudio en cuestión tiene un enfoque aplicado porque utilizó el método científico para abordar problemas particulares y evaluar situaciones de la vida real basadas en hipótesis previamente validadas (Hernández et al., 2014). Su objetivo fue estudiar la evaluación entre la motivación y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando para el año actual.

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

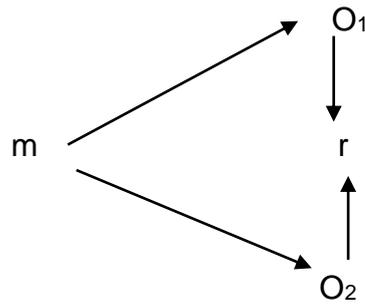
La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, el cual está dirigido a recopilar información que permita verificar hipótesis a través de análisis estadísticos y cálculos con el objetivo de formar modelos de comportamiento y probar teorías. Se centró en determinar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en el Distrito Municipal de Luyando en el año 2024 (Hernández et al., 2014).

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

La investigación adoptó un enfoque correlacional para identificar relaciones entre variables utilizando un criterio predeterminado en una población definida (Hernández et al., 2014). Su propósito fue examinar cómo la motivación laboral de los empleados se relaciona con su desempeño en la Municipalidad Distrital de Luyando en el año 2024.

##### **3.1.3. DISEÑO**

El estudio utilizó un diseño no experimental, lo que significa que las variables no fueron manipuladas; más bien, se examinaron observando los eventos ocurridos en la realidad. Además, se aplicó una estrategia transversal porque la información fue recopilada en un único punto en el tiempo (Hernández et al., 2014). Su propósito fue determinar cómo se relaciona la motivación laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luyando, y el esquema del diseño para este estudio será el siguiente:



Donde:

m: Muestra.

O<sub>1</sub>: Observaciones sobre la motivación laboral.

r: Relación de las variables.

O<sub>2</sub>: Observaciones sobre el desempeño laboral.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

En este estudio se tomaron en cuenta dos tipos de poblaciones finitas, que estarán conformadas de la siguiente manera:

#### 3.2.1.1. POBLACIÓN 1

Esta población estuvo compuesta por los 45 empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando, de quienes se recogieron datos sobre su motivación laboral (Ver Tabla 2).

#### 3.2.1.2. POBLACIÓN 2

Esta población estuvo integrada por los 10 jefes de área de la Municipalidad Distrital de Luyando, de quienes se recogieron datos sobre el desempeño laboral de sus subordinados (Ver Tabla 3).

**Tabla 2***Distribución de los trabajadores*

| <b>ÁREAS</b>  | <b>CANTIDAD</b> |
|---|-----------------|
| Gerencia municipal                                      | 02              |
| Secretaría general                                      | 02              |
| Oficina de asesoría                                     | 01              |
| Oficina de control institucional                        | 01              |
| Oficina de procaduría municipal                         | 01              |
| Subgerencia de administración tributaria                | 05              |
| Subgerencia de administración y finanzas                | 05              |
| Subgerencia de planeamiento y presupuesto               | 05              |
| Subgerencia de infraestructura y desarrollo urbano      | 05              |
| Subgerencia de desarrollo social                        | 05              |
| Subgerencia de servicios públicos y comunales           | 09              |
| Subgerencia de desarrollo económico y gestión ambiental | 02              |
| Subgerencia de gestión del riesgo de desastres          | 02              |
| <b>TOTAL</b>  | <b>45</b>       |

*Nota. Gerencia Municipal***Tabla 3***Distribución de los jefes*

| <b>AREAS</b>  | <b>CANTIDAD</b> |
|---|-----------------|
| 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. Gerencia Municipal*

### **3.2.2. MUESTRA**

En esta investigación se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando a las poblaciones en su tamaño total debido a su reducido número. Así, las muestras fueron iguales a las poblaciones. Es decir, la muestra para la Población 1 fue  $n_1 = 45$  trabajadores, y la muestra para la Población 2 fue  $n_2 = 10$  jefes de oficinas de la Municipalidad Distrital de Luyando.

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

Esta investigación empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y utilizó dos cuestionarios como instrumentos para obtener información, un cuestionario sobre la motivación laboral y el otro cuestionario sobre el desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de Luyando.

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

Esta investigación utilizó la estadística como técnica para procesar y analizar la información, empleando los programas EXCEL y SPSS como herramientas para estos propósitos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

##### MOTIVACIÓN LABORAL

##### MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

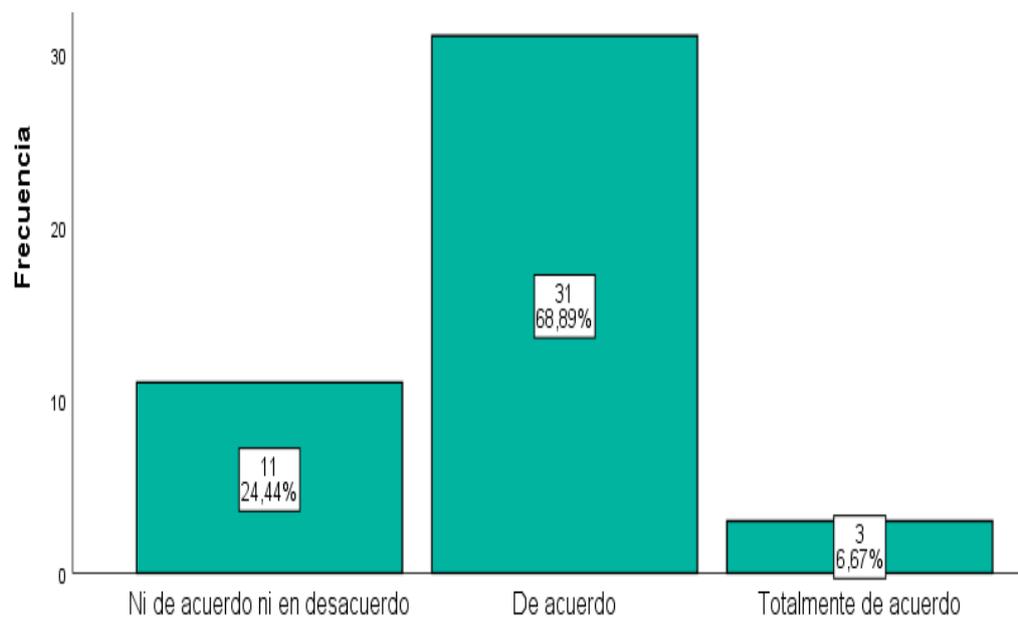
**Tabla 4**

*En mi equipo de trabajo, los compañeros están siempre dispuestos a apoyarse mutuamente.*

| Opción                          | Periodicidad | Proporción |
|---------------------------------|--------------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 11           | 24,44      |
| De acuerdo                      | 31           | 68,89      |
| Totalmente de acuerdo           | 3            | 6,67       |
| Total                           | 45           | 100,00     |

**Figura 1**

*En mi equipo de trabajo, los compañeros están siempre dispuestos a apoyarse mutuamente.*



**En mi equipo de trabajo, los compañeros están siempre dispuestos a apoyarse mutuamente.**

##### **Análisis e interpretación:**

Según la Fig. 1, el 68,89% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando coinciden en que, en su equipo de trabajo, los compañeros siempre están dispuestos a brindarse apoyo mutuo; mientras que el 24,44% se posiciona de manera neutral y el 6,67% expresa estar totalmente de acuerdo.

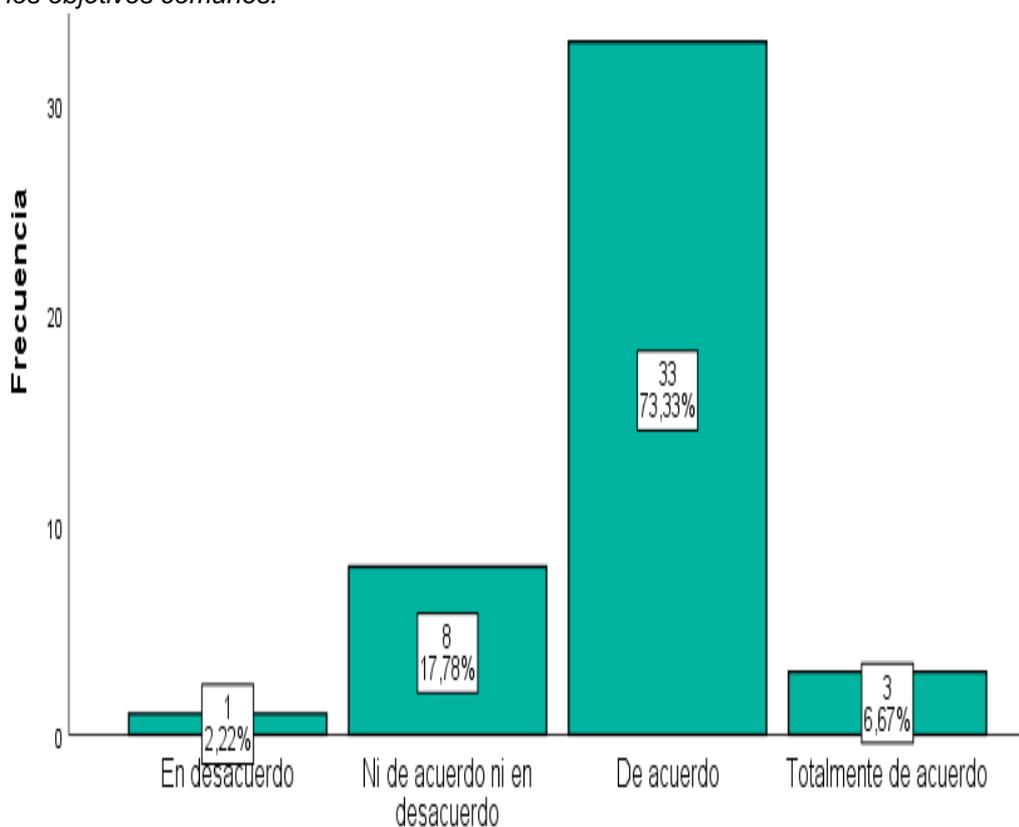
**Tabla 5**

*En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos comunes.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En desacuerdo                   | 1          | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8          | 17,78      |
| De acuerdo                      | 33         | 73,33      |
| Totalmente de acuerdo           | 3          | 6,67       |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 2**

*En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos comunes.*



**En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos comunes.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 2, se aprecia que el 73,33% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo con que, en su lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos comunes, mientras que el 17,78% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6,67% está totalmente de acuerdo y un 2,22% está en desacuerdo.

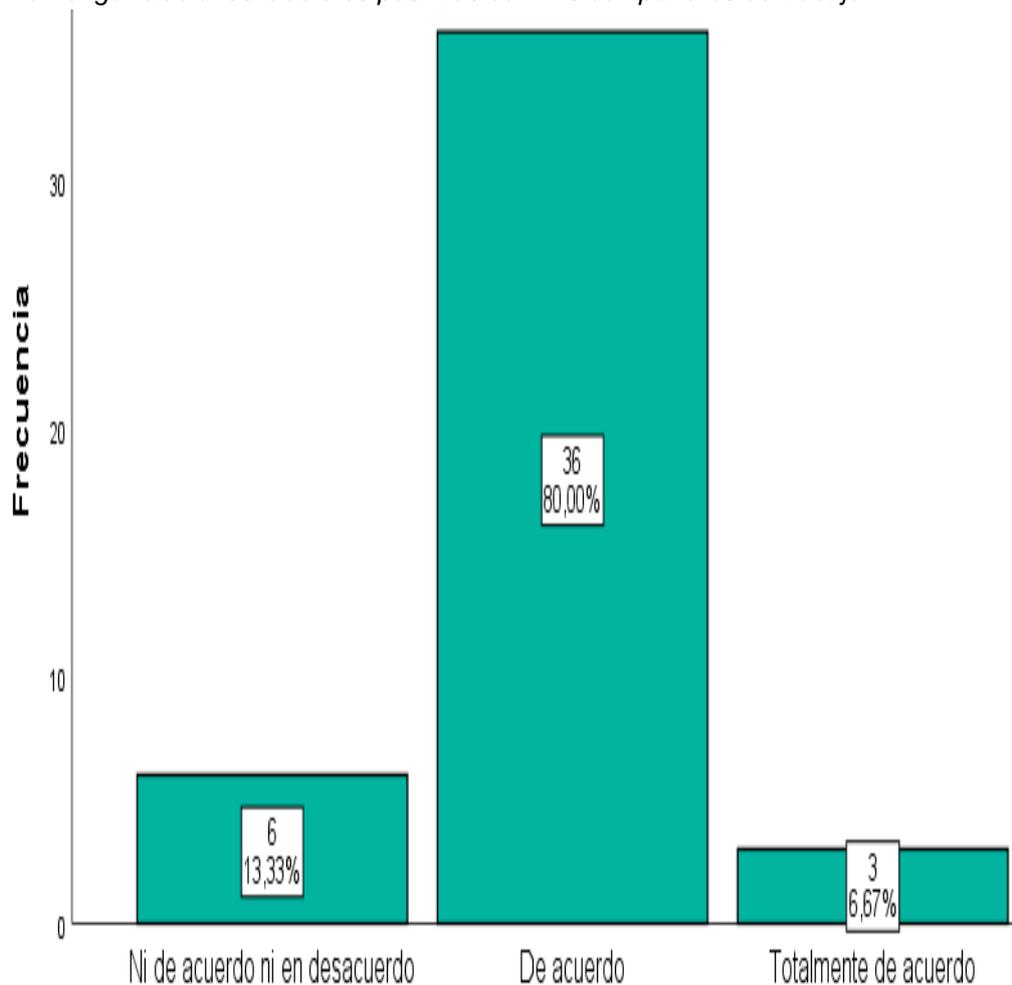
**Tabla 6**

*Mantengo relaciones laborales positivas con mis compañeros de trabajo.*

| Alternativa                     | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6          | 13,33      |
| De acuerdo                      | 36         | 80,00      |
| totalmente de acuerdo           | 3          | 6,67       |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 3**

*Mantengo relaciones laborales positivas con mis compañeros de trabajo.*



**Mantengo relaciones laborales positivas con mis compañeros de trabajo.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 3, se aprecia que el 80,00% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo con mantener relaciones laborales positivas con sus compañeros de trabajo, mientras que el 13,33% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 6,67% están totalmente.

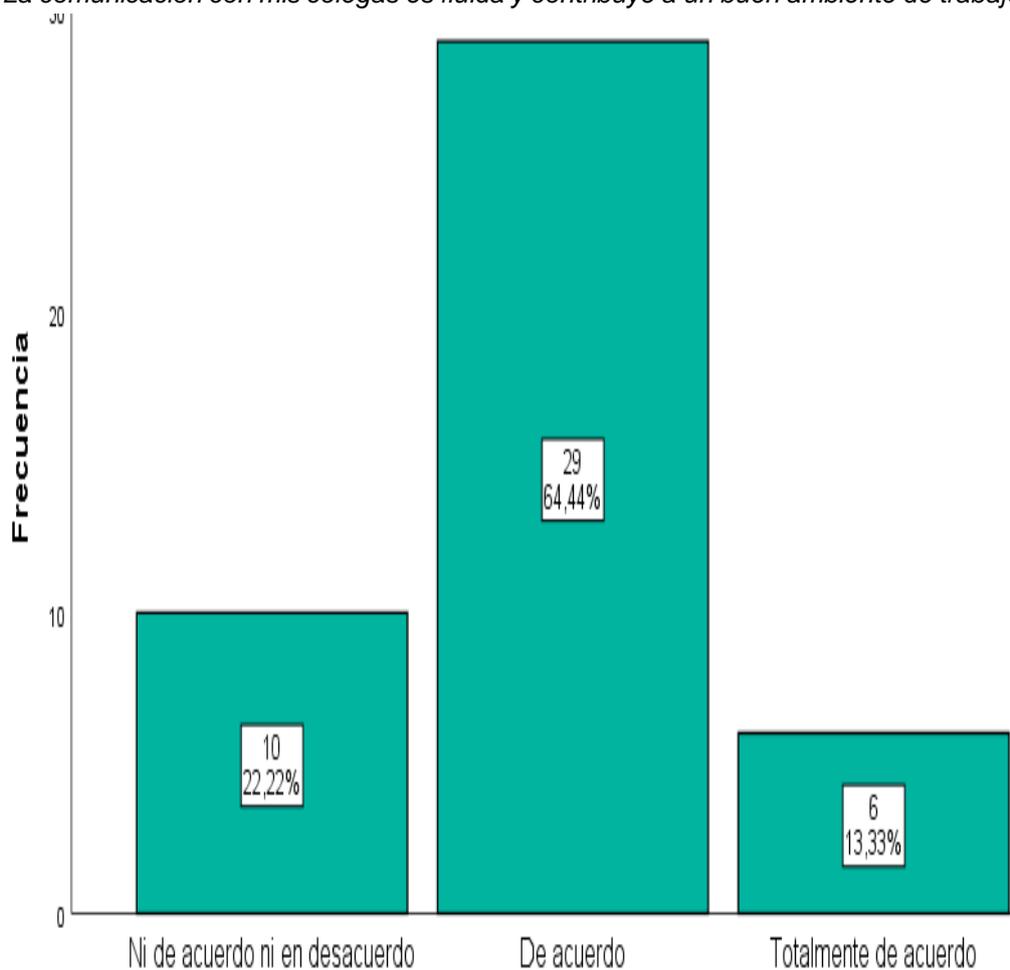
**Tabla 7**

*La comunicación con mis colegas es fluida y contribuye a un buen ambiente de trabajo.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10         | 22,22      |
| De acuerdo                      | 29         | 64,44      |
| Totalmente de acuerdo           | 6          | 13,33      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 4**

*La comunicación con mis colegas es fluida y contribuye a un buen ambiente de trabajo.*



**La comunicación con mis colegas es fluida y contribuye a un buen ambiente de trabajo.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 4, se aprecia que el 64,44% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo con que la comunicación con sus colegas es fluida y contribuye a un buen ambiente de trabajo, mientras que el 22,22% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 13,33% están de acuerdo.

## MOTIVACIÓN DE LOGRO

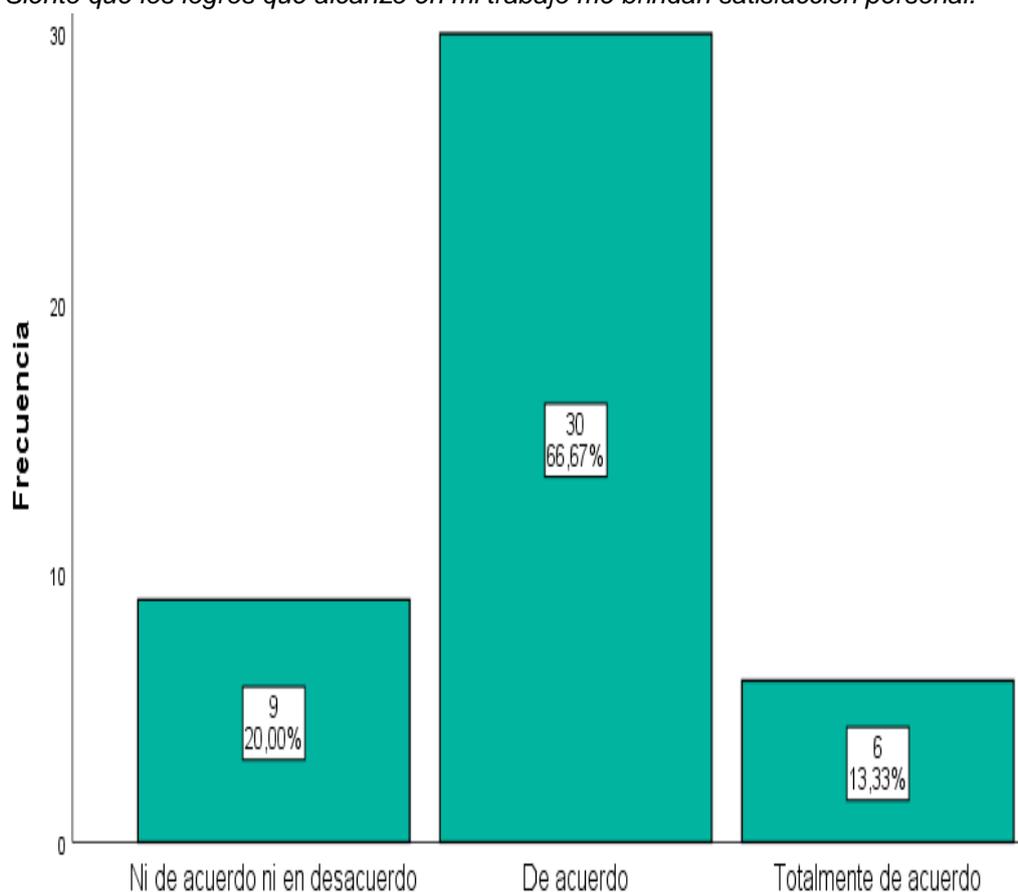
Tabla 8

*Siento que los logros que alcanzo en mi trabajo me brindan satisfacción personal.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9          | 20,00      |
| De acuerdo                      | 30         | 66,67      |
| Totalmente de acuerdo           | 6          | 13,33      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

Figura 5

*Siento que los logros que alcanzo en mi trabajo me brindan satisfacción personal.*



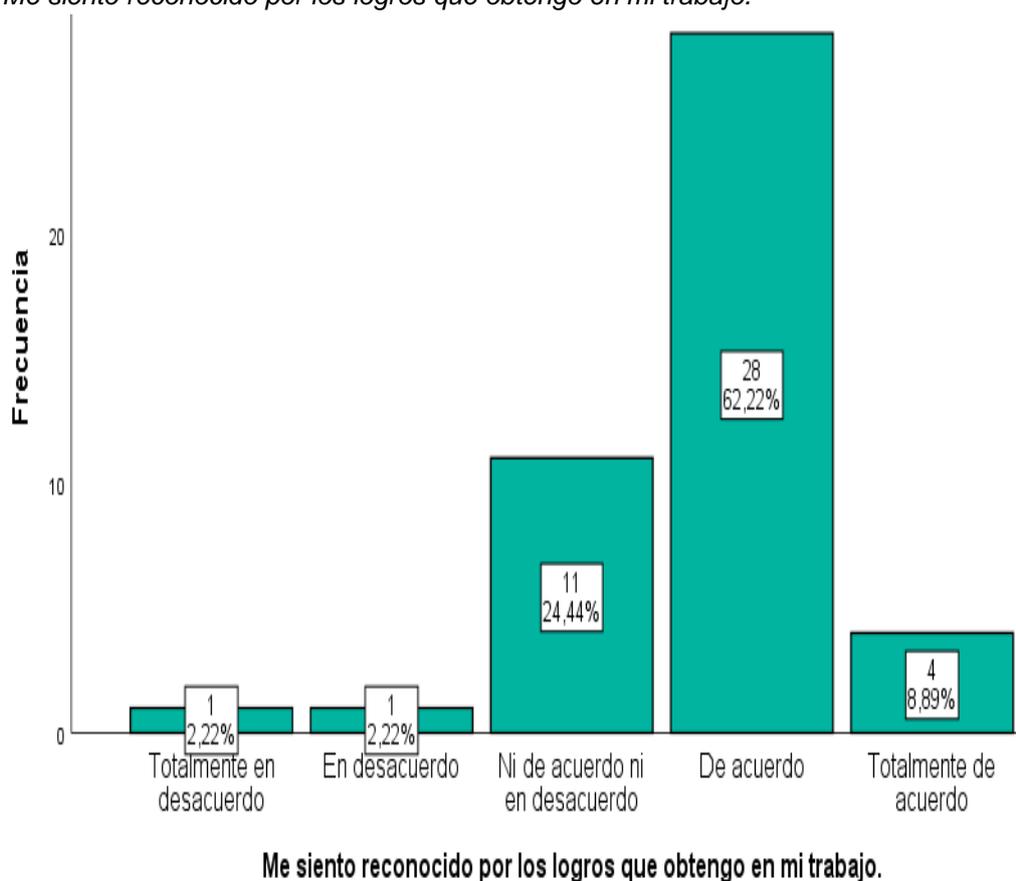
**Siento que los logros que alcanzo en mi trabajo me brindan satisfacción personal.**

### **Análisis e interpretación:**

En la Fig. 5, se aprecia que el 66,67% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo con que se sienten que los logros que alcanzan en su trabajo le brindan satisfacción personal, mientras que el 20,00% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 13,33% están totalmente de acuerdo.

**Tabla 9***Me siento reconocido por los logros que obtengo en mi trabajo.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 1          | 2,22       |
| En desacuerdo                   | 1          | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 11         | 24,44      |
| De acuerdo                      | 28         | 62,22      |
| Totalmente de acuerdo           | 4          | 8,89       |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 6***Me siento reconocido por los logros que obtengo en mi trabajo.***Análisis e interpretación:**

En la Fig. 6, el 62,22% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando afirman sentirse reconocidos por los logros alcanzados en su trabajo. Por otro lado, el 24,44% adopta una postura neutral, mientras que el 8,89% se muestra totalmente de acuerdo y el 2,22% expresa estar completamente en desacuerdo.

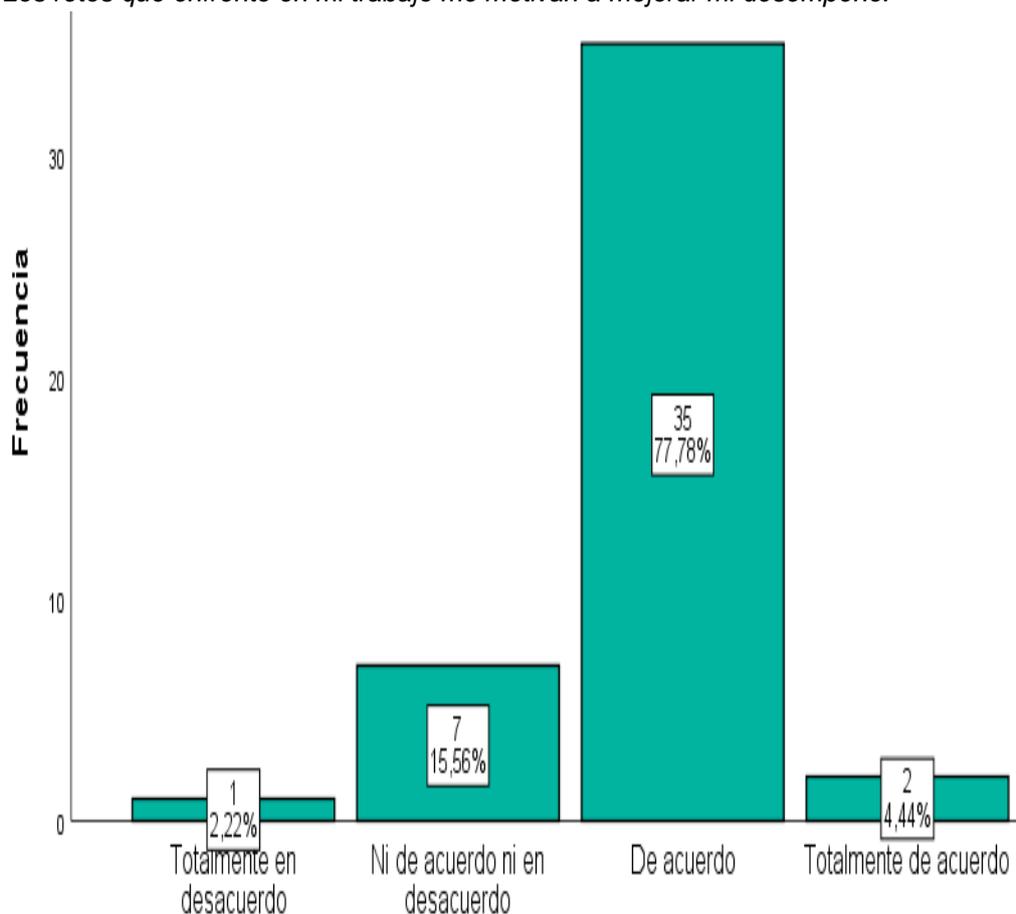
**Tabla 10**

*Los retos que enfrento en mi trabajo me motivan a mejorar mi desempeño.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 1          | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 7          | 15,56      |
| De acuerdo                      | 35         | 77,78      |
| Totalmente de acuerdo           | 2          | 4,44       |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 7**

*Los retos que enfrento en mi trabajo me motivan a mejorar mi desempeño.*



**Los retos que enfrento en mi trabajo me motivan a mejorar mi desempeño.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 7, se aprecia que el 77,78% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo con que los retos que enfrentan en su trabajo lo motivan a mejorar su desempeño, mientras que 15,56% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 4,44% están totalmente de acuerdo y el 2,22% están totalmente en desacuerdo.

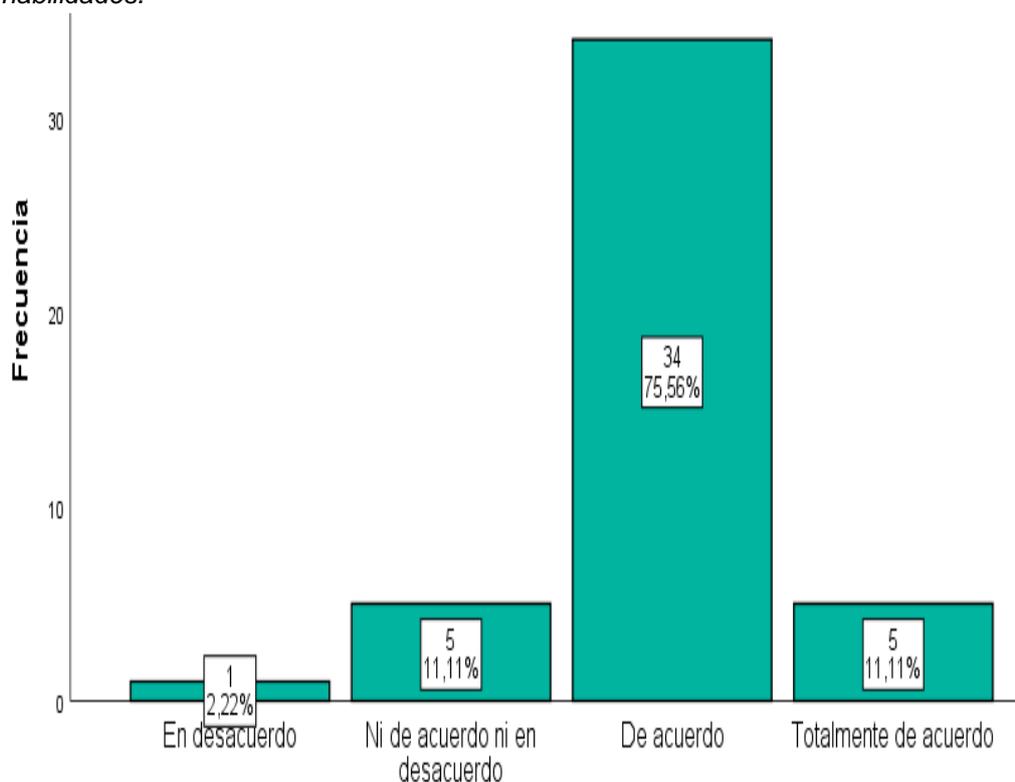
**Tabla 11**

*Los desafíos laborales que enfrento son alcanzables y me permiten desarrollar mis habilidades.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En desacuerdo                   | 1          | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 5          | 11,11      |
| De acuerdo                      | 34         | 75,56      |
| Totalmente de acuerdo           | 5          | 11,11      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 8**

*Los desafíos laborales que enfrento son alcanzables y me permiten desarrollar mis habilidades.*



**Los desafíos laborales que enfrento son alcanzables y me permiten desarrollar mis habilidades.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 8 se observa que el 75,56% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando coinciden en que los desafíos laborales son alcanzables y facilitan el desarrollo de sus habilidades. Además, un 11,11% se posiciona de manera neutral, otro 11,11% está completamente de acuerdo, y un 2,22% se muestra totalmente en desacuerdo.

## MOTIVACIÓN DE PODER

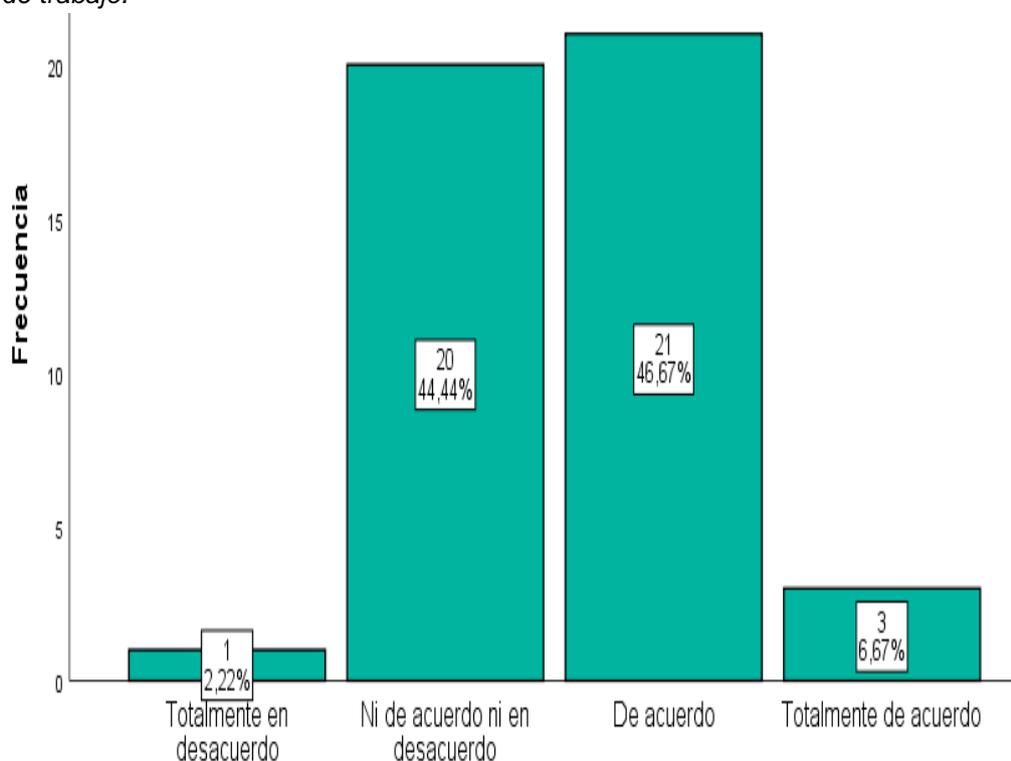
Tabla 12

*Me siento con la autoridad suficiente para influir en las decisiones dentro de mi equipo de trabajo.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 1          | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 20         | 44,44      |
| De acuerdo                      | 21         | 46,67      |
| Totalmente de acuerdo           | 3          | 6,67       |
| Total                           | 45         | 100,00     |

Figura 9

*Me siento con la autoridad suficiente para influir en las decisiones dentro de mi equipo de trabajo.*



**Me siento con la autoridad suficiente para influir en las decisiones dentro de mi equipo de trabajo.**

### **Análisis e interpretación:**

En la Fig. 9, se aprecia que el 46,67% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo con que se sienten con la autoridad suficiente para influir en las decisiones dentro de su equipo de trabajo, mientras que el 44,44% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 6,67% están totalmente de acuerdo y un 2,22% están totalmente en desacuerdo.

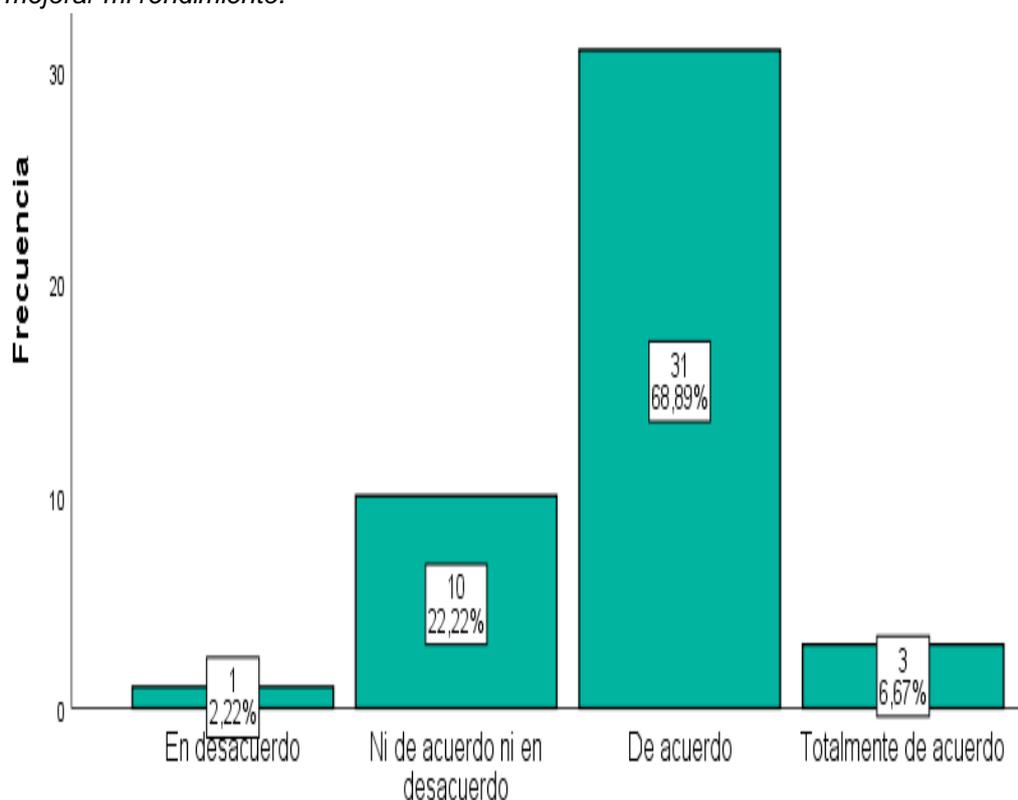
**Tabla 13**

*La responsabilidad que tengo en la toma de decisiones importantes me motiva a mejorar mi rendimiento.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En desacuerdo                   | 1          | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10         | 22,22      |
| De acuerdo                      | 31         | 68,89      |
| Completamente de acuerdo        | 3          | 6,67       |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 10**

*La responsabilidad que tengo en la toma de decisiones importantes me motiva a mejorar mi rendimiento.*



**La responsabilidad que tengo en la toma de decisiones importantes me motiva a mejorar mi rendimiento.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 10 se evidencia que el 68,89% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Luyando consideran que tener la responsabilidad de tomar decisiones importantes los impulsa a mejorar su rendimiento. Además, el 22,22% se mantiene neutral, el 6,67% se muestra completamente de acuerdo y el 2,22% se declara en desacuerdo.

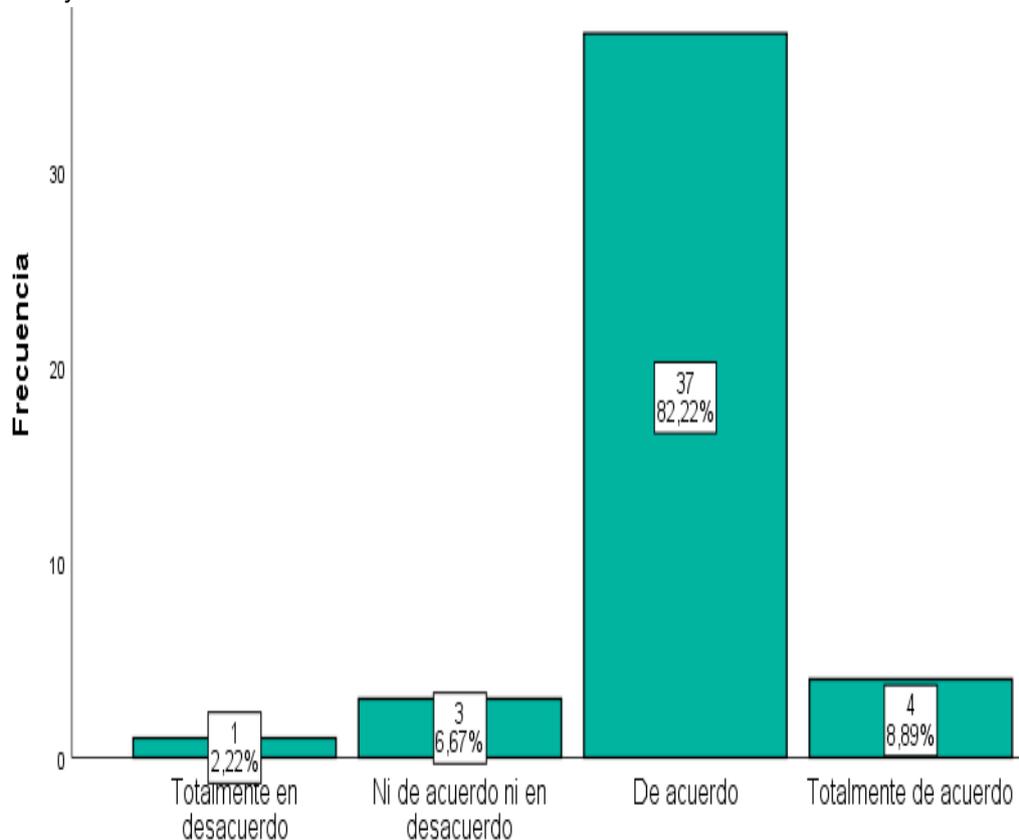
**Tabla 14**

*Tengo el control necesario para supervisar y dirigir las actividades en mi área de trabajo.*

| Opción                          | Periodicidad | Proporción |
|---------------------------------|--------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 1            | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3            | 6,67       |
| De acuerdo                      | 37           | 82,22      |
| Totalmente de acuerdo           | 4            | 8,89       |
| Total                           | 45           | 100,00     |

**Figura 11**

*Tengo el control necesario para supervisar y dirigir las actividades en mi área de trabajo.*



**Tengo el control necesario para supervisar y dirigir las actividades en mi área de trabajo.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 11, se observa que el 82,22% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo con que tienen el control necesario para supervisar y dirigir las actividades en su área de trabajo, mientras que el 8,89% están totalmente de acuerdo, el 6,67% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 2,22% están totalmente en desacuerdo.

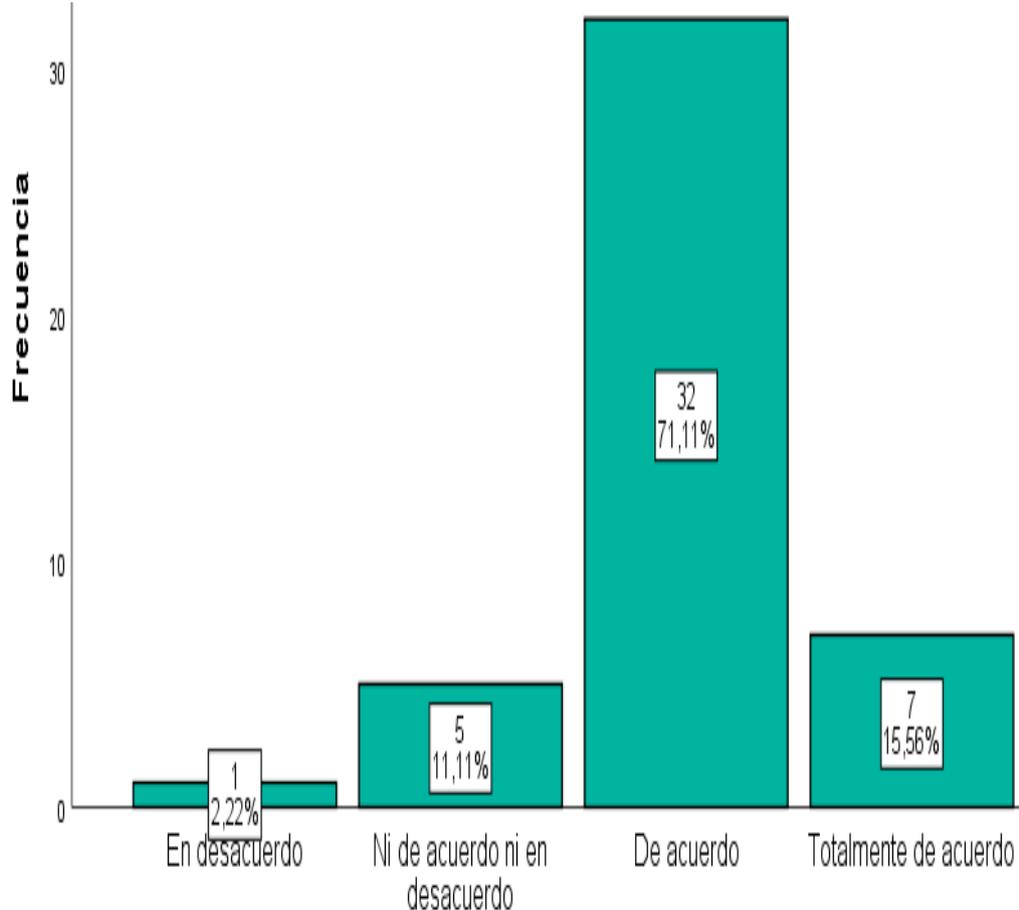
**Tabla 15**

*Me siento capaz de tomar decisiones efectivas para mejorar los resultados de mi equipo.*

| Opción                          | Periodicidad | Proporción |
|---------------------------------|--------------|------------|
| En desacuerdo                   | 1            | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 5            | 11,11      |
| De acuerdo                      | 32           | 17,11      |
| Totalmente de acuerdo           | 7            | 15,56      |
| Total                           | 10           | 100,00     |

**Figura 12**

*Me siento capaz de tomar decisiones efectivas para mejorar los resultados de mi equipo.*



**Me siento capaz de tomar decisiones efectivas para mejorar los resultados de mi equipo.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 12, se aprecia que el 50,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que se siente capaz de tomar decisiones efectivas para mejorar los resultados de su equipo, mientras que el 15,56% están totalmente de acuerdo y un 2,22% están en desacuerdo.

## DESEMPEÑO LABORAL

### EFICIENCIA

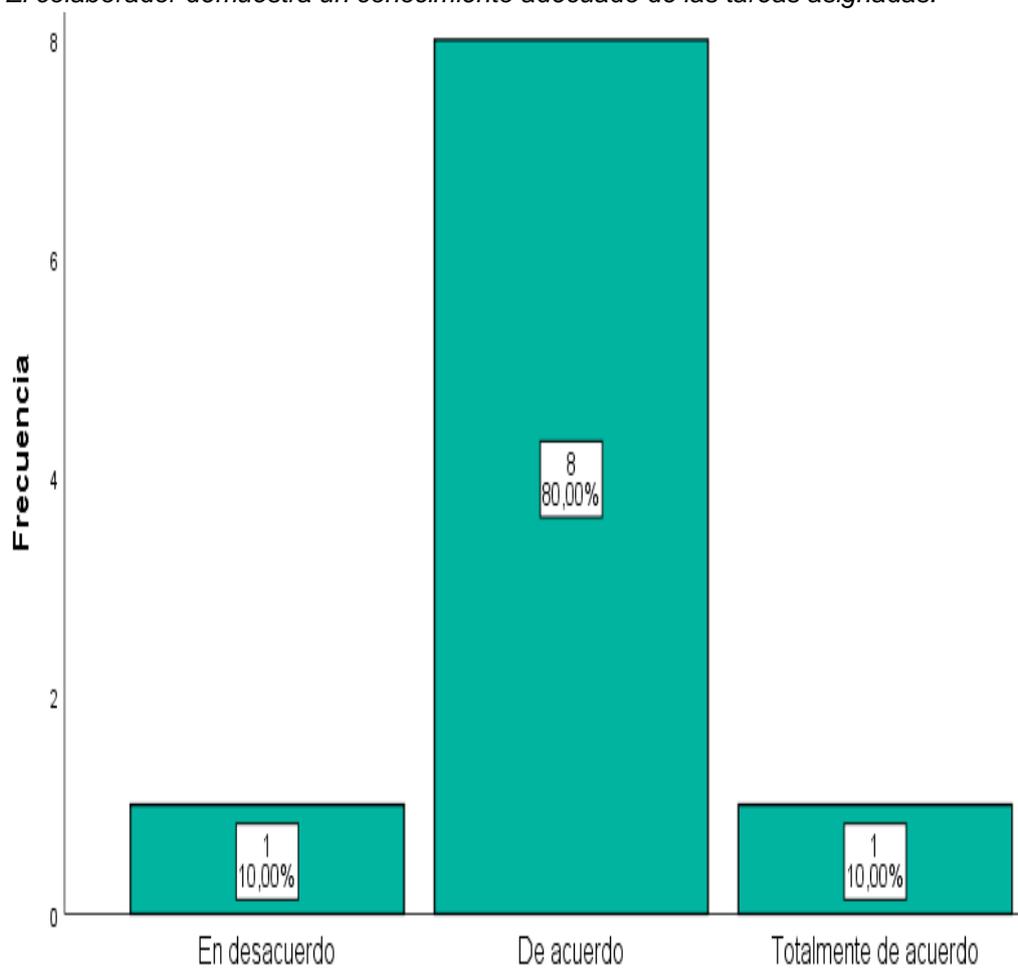
Tabla 16

*El colaborador demuestra un conocimiento adecuado de las tareas asignadas.*

| Opción                | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| En desacuerdo         | 1          | 10,00      |
| De acuerdo            | 8          | 80,00      |
| Totalmente de acuerdo | 1          | 10,00      |
| Total                 | 10         | 100,00     |

Figura 13

*El colaborador demuestra un conocimiento adecuado de las tareas asignadas.*



**El colaborador demuestra un conocimiento adecuado de las tareas asignadas.**

#### **Análisis e interpretación:**

En la Fig. 13, se aprecia que el 40,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando están de acuerdo, con que el colaborador demuestra un conocimiento adecuado de las tareas asignadas y un 10,00% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente

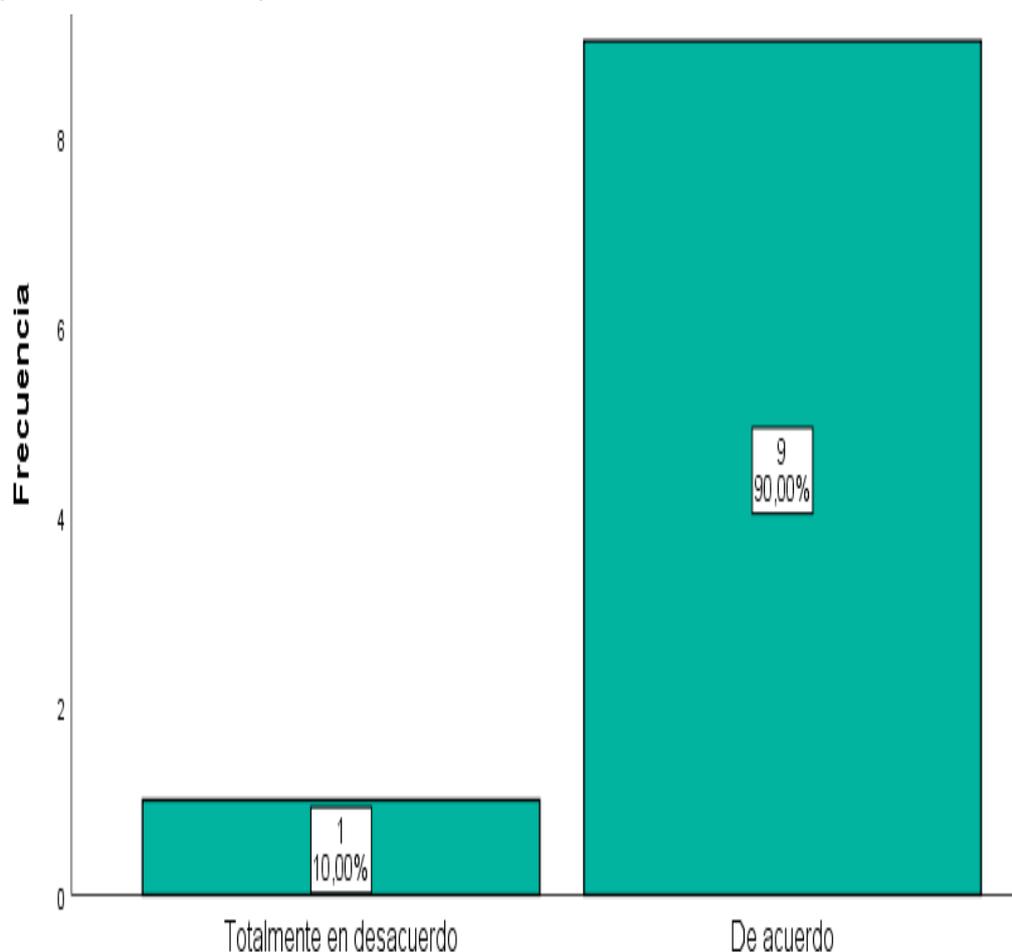
**Tabla 17**

*El colaborador aplica correctamente su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo.*

| Opción                   | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1          | 10,00      |
| De acuerdo               | 9          | 90,00      |
| Total                    | 10         | 100,00     |

**Figura 14**

*El colaborador aplica correctamente su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo.*



**El colaborador aplica correctamente su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo.**

**Análisis:**

En la Fig. 14, se aprecia que el 90,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador aplica correctamente su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo, mientras que el 10,00% están totalmente en desacuerdo

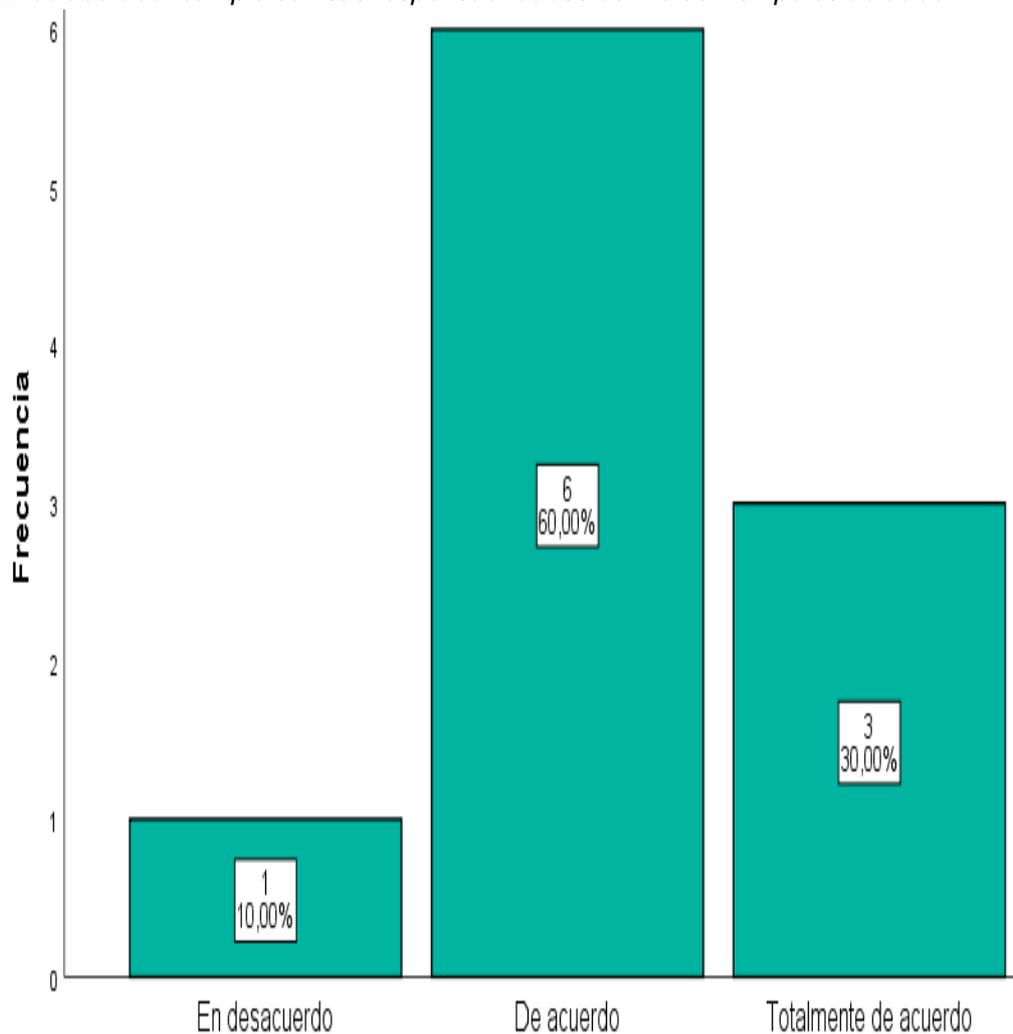
**Tabla 18**

*El colaborador cumple con sus responsabilidades dentro del tiempo establecido.*

| Opción                | Periodicidad | Proporción |
|-----------------------|--------------|------------|
| En desacuerdo         | 1            | 10,00      |
| De acuerdo            | 6            | 60,00      |
| Totalmente de acuerdo | 3            | 30,00      |
| Total                 | 10           | 100,00     |

**Figura 15**

*El colaborador cumple con sus responsabilidades dentro del tiempo establecido.*



**El colaborador cumple con sus responsabilidades dentro del tiempo establecido.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 15, se aprecia que el 60,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo con que el colaborador cumple con sus responsabilidades dentro del tiempo establecido, el 30,00% están totalmente de acuerdo y un 10,00% están en desacuerdo.

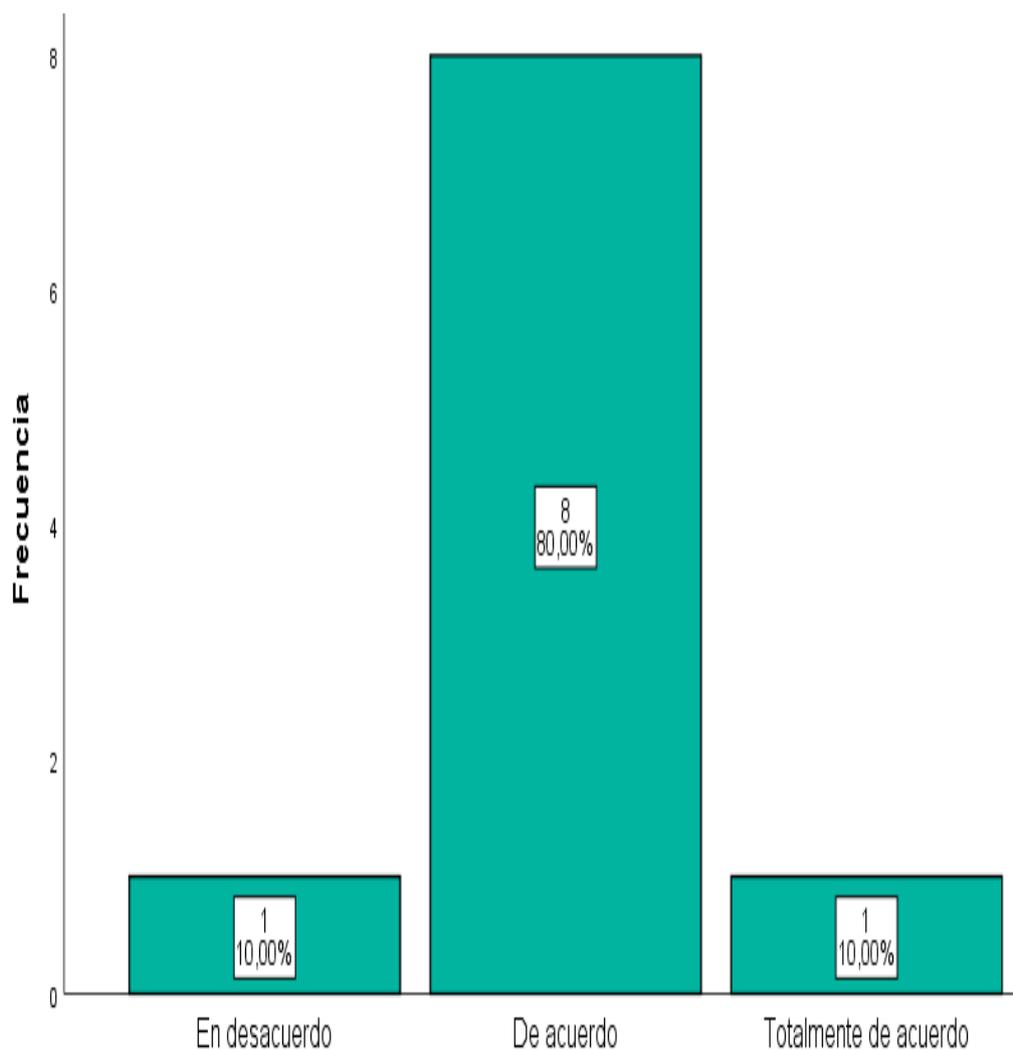
**Tabla 19**

*El colaborador se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.*

| Opción                | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| En desacuerdo         | 1          | 10,00      |
| De acuerdo            | 8          | 80,00      |
| Totalmente de acuerdo | 1          | 10,00      |
| Total                 | 10         | 100,00     |

**Figura 16**

*El colaborador se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.*



**El colaborador se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 16, se aprecia que el 80,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales y un 10,00% están en desacuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

## EFICACIA

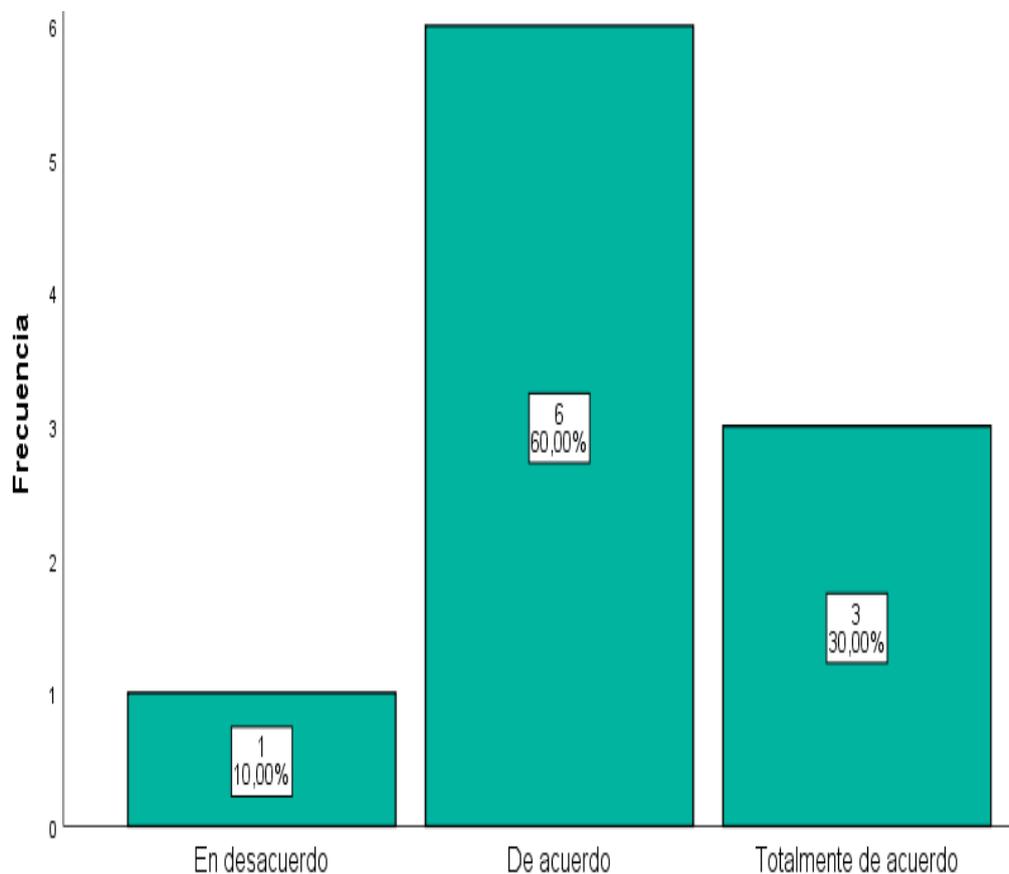
**Tabla 20**

*El colaborador trabaja de manera eficaz para alcanzar los objetivos establecidos por el área.*

| Opción                | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| En desacuerdo         | 1          | 10,00      |
| De acuerdo            | 6          | 60,00      |
| Totalmente de acuerdo | 3          | 30,00      |
| Total                 | 10         | 100,00     |

**Figura 17**

*El colaborador trabaja de manera eficaz para alcanzar los objetivos establecidos por el área.*



**El colaborador trabaja de manera eficaz para alcanzar los objetivos establecidos por el área.**

### **Análisis e interpretación:**

En la Fig. 17, se aprecia que el 60,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador trabaja de manera eficaz para alcanzar los objetivos establecidos por el área, el 30,00% están totalmente de acuerdo y un 10,00% está en desacuerdo.

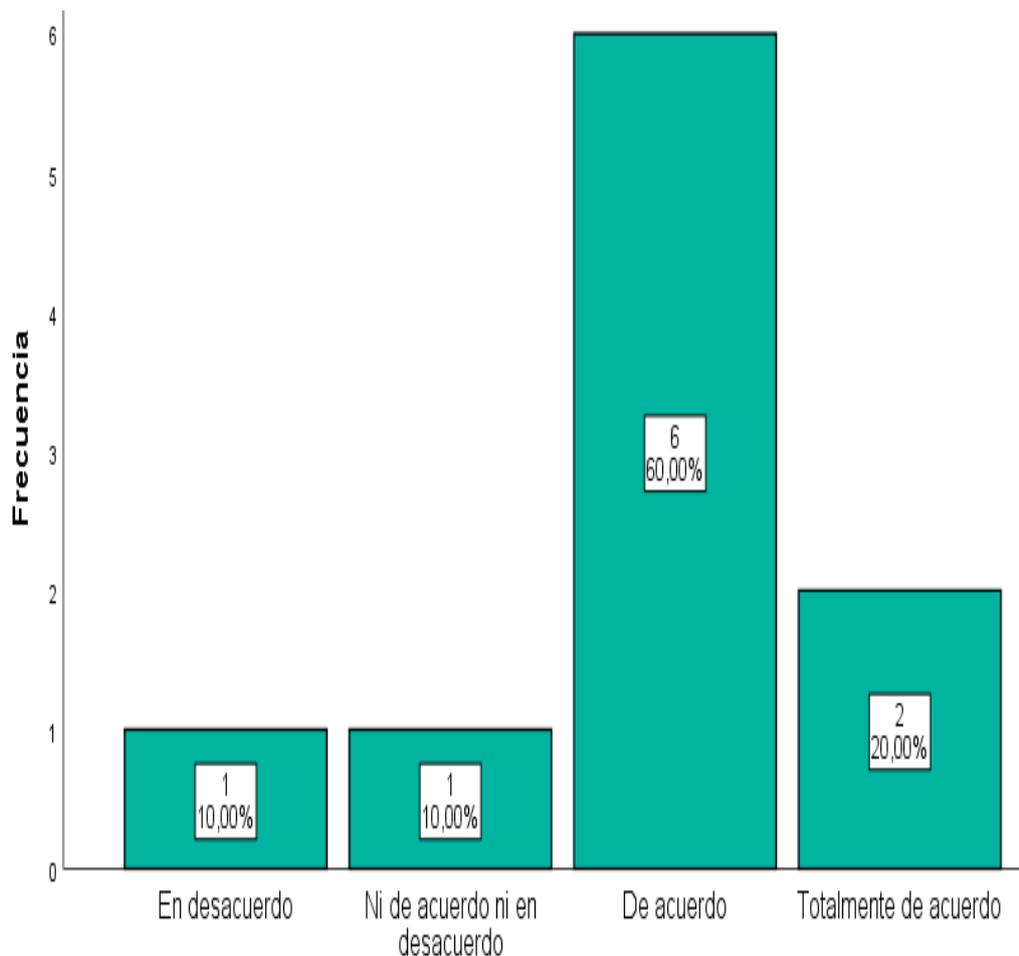
**Tabla 21**

*El colaborador tiene clara la meta final de sus actividades y se esfuerza por cumplirla.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En desacuerdo                   | 1          | 10,00      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 1          | 10,00      |
| De acuerdo                      | 6          | 60,00      |
| Totalmente de acuerdo           | 2          | 20,00      |
| Total                           | 10         | 100,00     |

**Figura 18**

*El colaborador tiene clara la meta final de sus actividades y se esfuerza por cumplirla.*



**El colaborador tiene clara la meta final de sus actividades y se esfuerza por cumplirla.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 18, se aprecia que el 60,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador tiene clara la meta final de sus actividades y se esfuerza por cumplirla, el 20,00% están totalmente de acuerdo y un 10,00% está en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo, respectivamente.

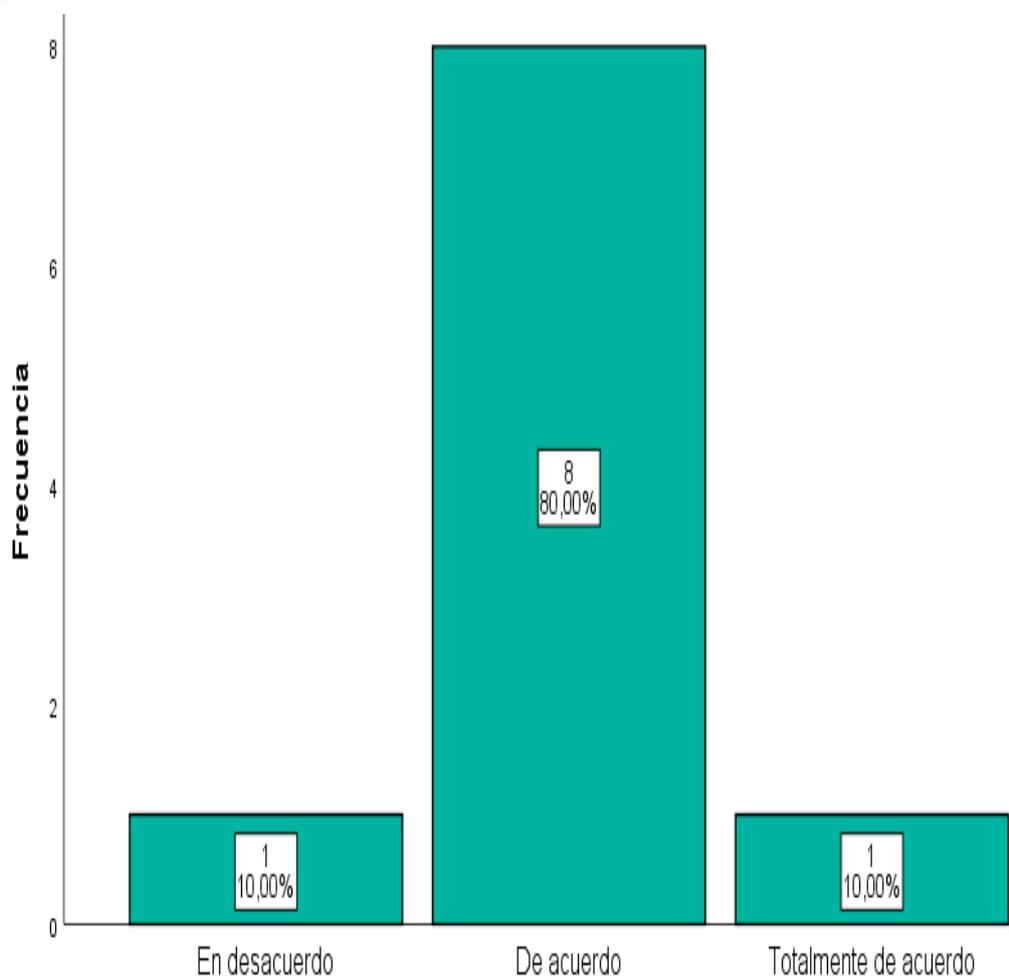
**Tabla 22**

*El colaborador cumple consistentemente con las metas asignadas en el tiempo previsto.*

| Opción                | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| En desacuerdo         | 1          | 10,00      |
| De acuerdo            | 8          | 80,00      |
| Totalmente de acuerdo | 1          | 10,00      |
| Total                 | 10         | 100,00     |

**Figura 19**

*El colaborador cumple consistentemente con las metas asignadas en el tiempo previsto.*



**El colaborador cumple consistentemente con las metas asignadas en el tiempo previsto.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 19, se aprecia que el 80,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador cumple consistentemente con las metas asignadas en el tiempo previsto y el 10,00% están totalmente de acuerdo y en desacuerdo, respectivamente.

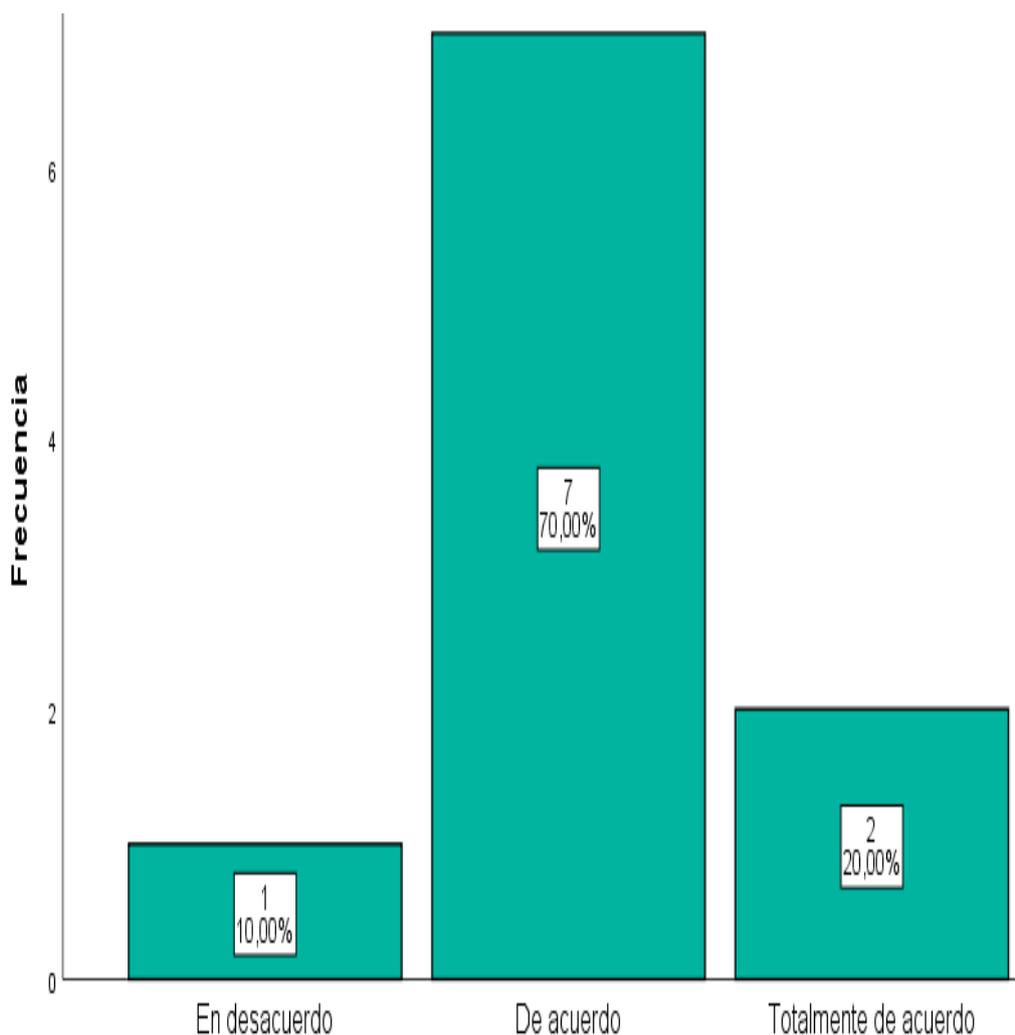
**Tabla 23**

*El colaborador se esfuerza por alcanzar metas específicas en su área de trabajo.*

| Opción                | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| En desacuerdo         | 1          | 10,00      |
| De acuerdo            | 7          | 70,00      |
| Totalmente de acuerdo | 2          | 10,00      |
| Total                 | 10         | 100,00     |

**Figura 20**

*El colaborador se esfuerza por alcanzar metas específicas en su área de trabajo.*



**El colaborador se esfuerza por alcanzar metas específicas en su área de trabajo.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 20, se aprecia que el 70,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador se esfuerza por alcanzar metas específicas en su área de trabajo, el 20,00% están totalmente de acuerdo y un 10,00% está en desacuerdo.

## PRODUCTIVIDAD

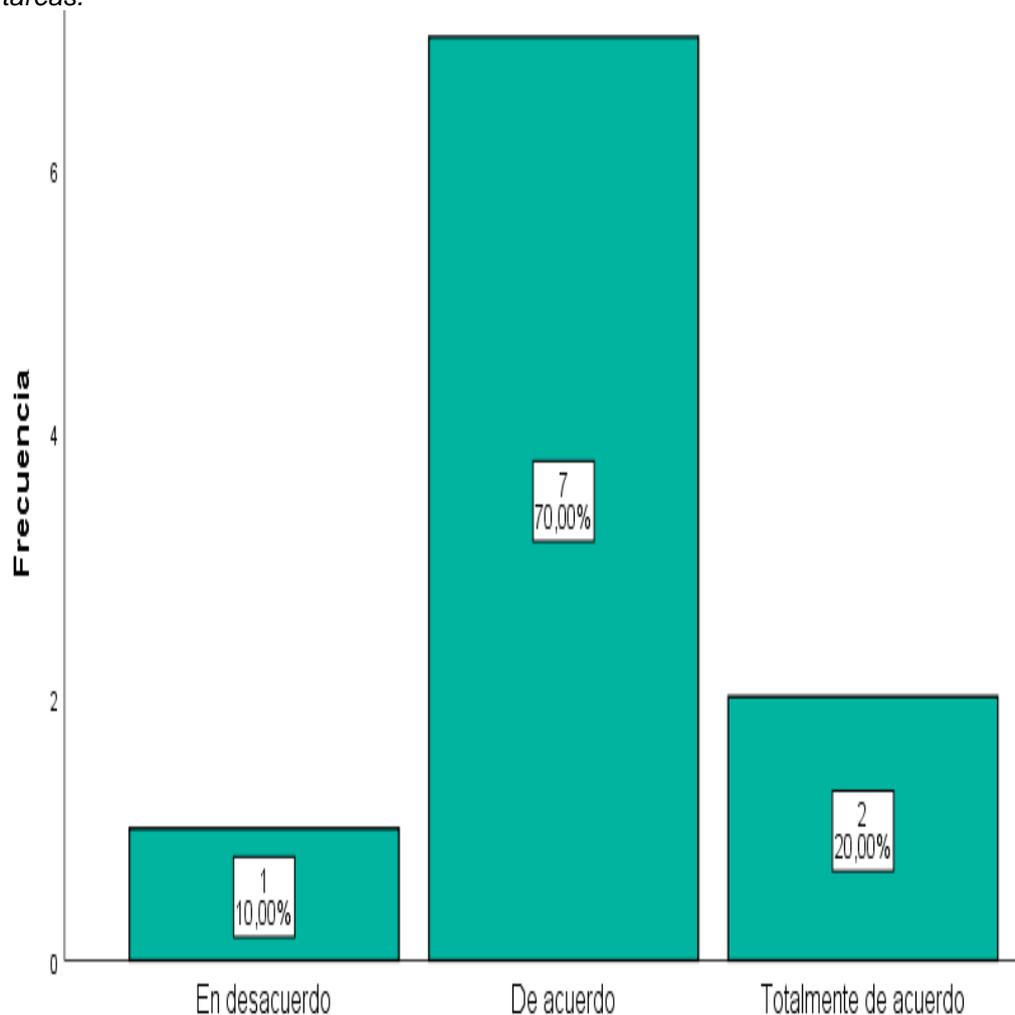
**Tabla 24**

*El colaborador utiliza eficientemente los recursos disponibles para completar sus tareas.*

| Opción                | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| En desacuerdo         | 1          | 10,00      |
| De acuerdo            | 7          | 70,00      |
| Totalmente de acuerdo | 2          | 10,00      |
| Total                 | 10         | 100,00     |

**Figura 21**

*El colaborador utiliza eficientemente los recursos disponibles para completar sus tareas.*



**El colaborador utiliza eficientemente los recursos disponibles para completar sus tareas.**

### **Análisis e interpretación:**

En la Fig. 21, se aprecia que el 70,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador utiliza eficientemente los recursos disponibles para completar sus tareas, el 20,00% están totalmente de acuerdo y un 10,00% está en desacuerdo.

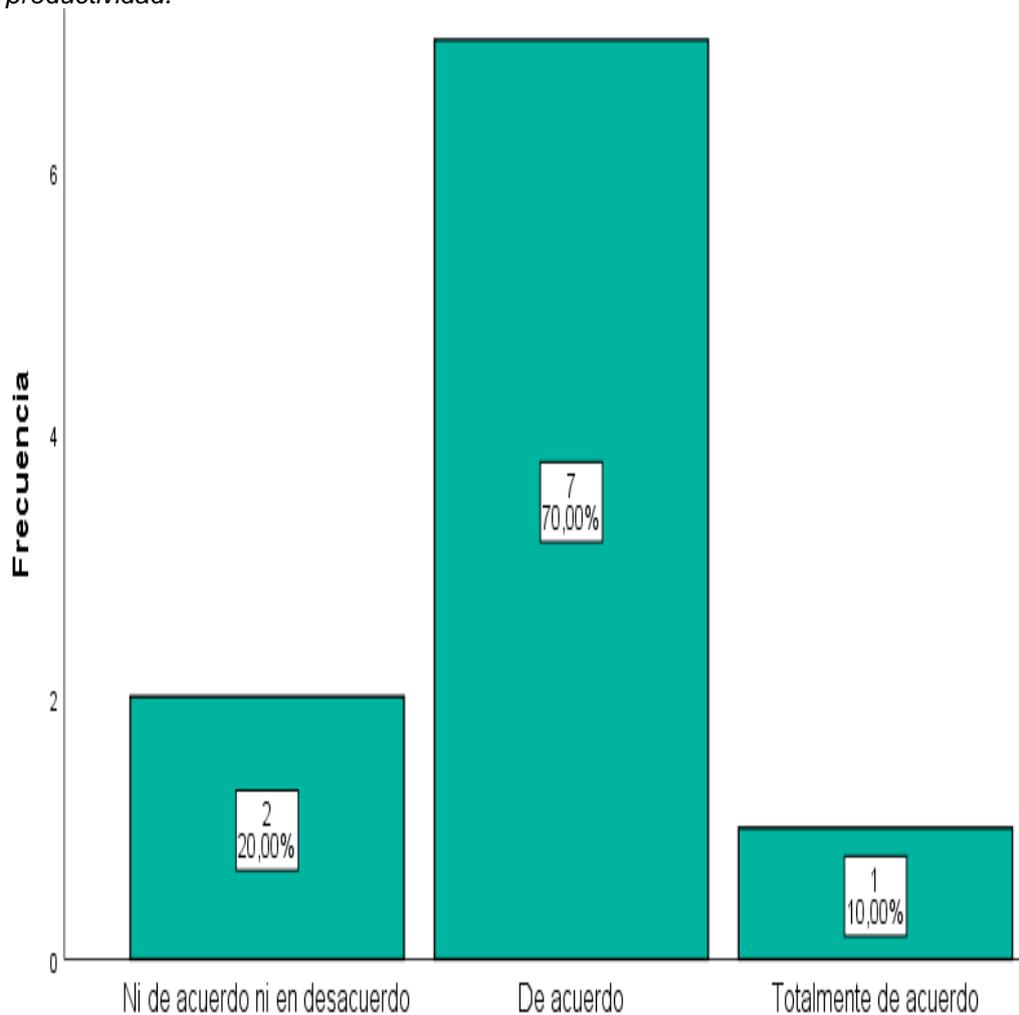
**Tabla 25**

*El colaborador busca mejorar la utilización de recursos para incrementar su productividad.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 2          | 20,00      |
| De acuerdo                      | 7          | 70,00      |
| Totalmente de acuerdo           | 1          | 10,00      |
| Total                           | 10         | 100,00     |

**Figura 22**

*El colaborador busca mejorar la utilización de recursos para incrementar su productividad.*



**El colaborador busca mejorar la utilización de recursos para incrementar su productividad.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 22, se aprecia que el 70,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador busca mejorar la utilización de recursos para incrementar su productividad, el 20,00% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 10,00% está totalmente de acuerdo.

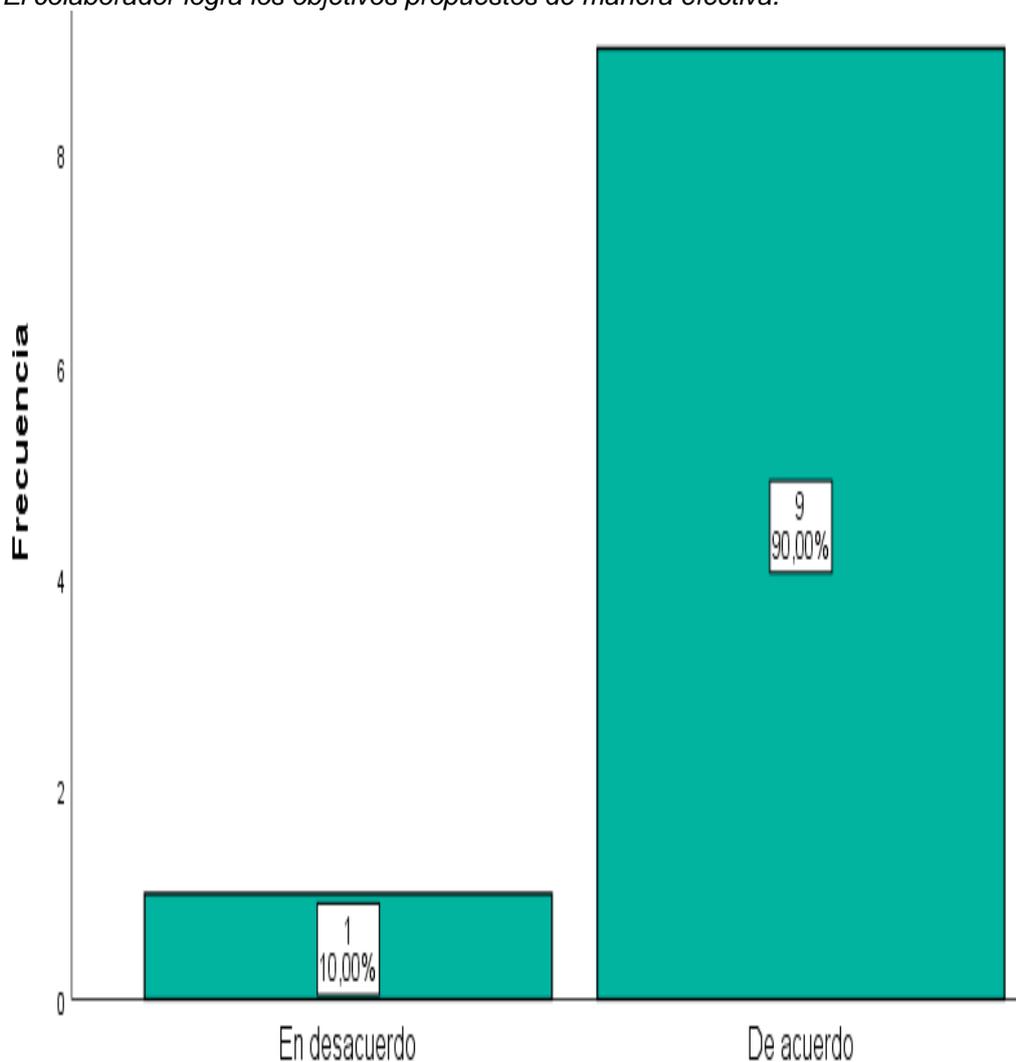
**Tabla 26**

*El colaborador logra los objetivos propuestos de manera efectiva.*

| Opción        | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| En desacuerdo | 1          | 10,00      |
| De acuerdo    | 9          | 90,00      |
| Total         | 10         | 100,00     |

**Figura 23**

*El colaborador logra los objetivos propuestos de manera efectiva.*



**El colaborador logra los objetivos propuestos de manera efectiva.**

**Análisis e interpretación:**

En la Fig. 23, se aprecia que el 90,00% de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando, están de acuerdo, con que el colaborador logra los objetivos propuestos de manera efectiva y el 10,00% está en desacuerdo.

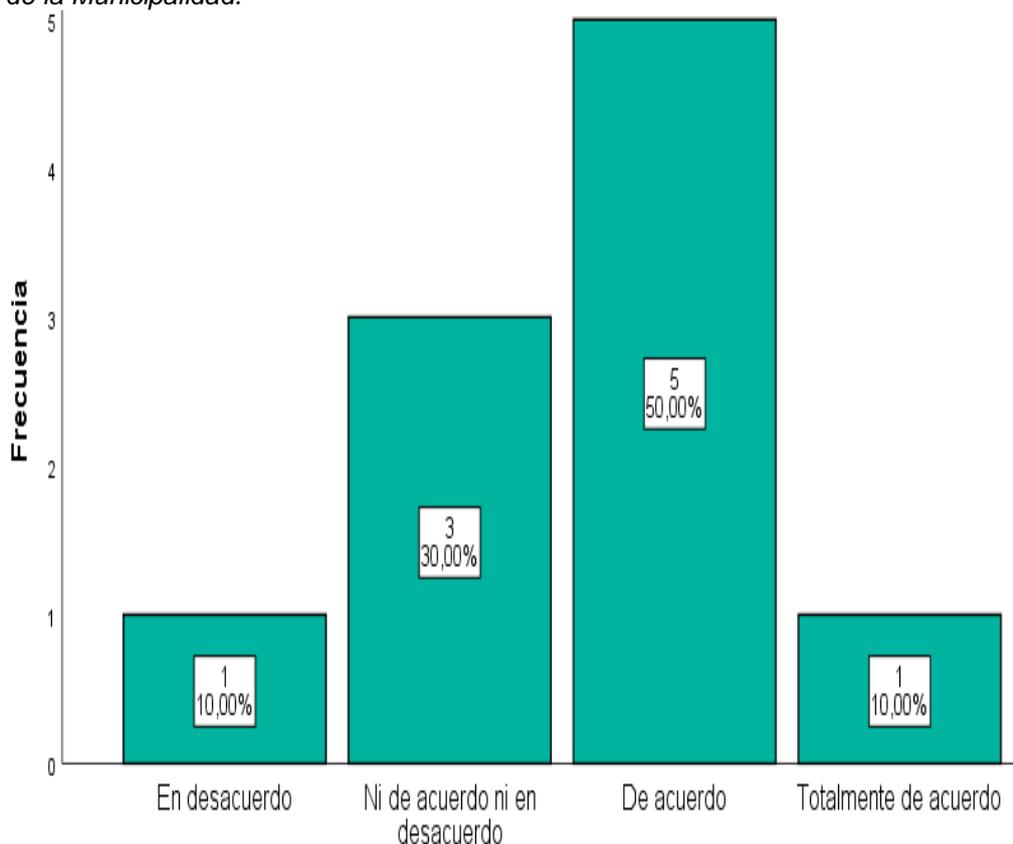
**Tabla 27**

*El colaborador completa sus tareas garantizando un impacto positivo en los resultados de la Municipalidad.*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En desacuerdo                   | 1          | 10,00      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3          |            |
| De acuerdo                      | 5          |            |
| Totalmente de acuerdo           | 1          | 90,00      |
| Total                           | 10         | 100,00     |

**Figura 24**

*El colaborador completa sus tareas garantizando un impacto positivo en los resultados de la Municipalidad.*



**El colaborador completa sus tareas garantizando un impacto positivo en los resultados de la Municipalidad.**

**Análisis e interpretación:**

la Fig. 24, la mitad (50%) de los jefes de la Municipalidad Distrital de Luyando coincide en que el colaborador cumple con sus tareas, lo cual tiene un impacto positivo en los resultados de la institución. Asimismo, el 30% se posiciona de manera neutral, mientras que el 10% se declara en desacuerdo y otro 10% manifiesta un completo acuerdo.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla 28**

*Prueba de normalidad*

|                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|-----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                       | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Motivación<br>laboral | ,220                            | 45 | ,187 | ,901         | 45 | ,222 |
| Desempeño<br>laboral  | ,362                            | 10 | ,001 | ,682         | 10 | ,001 |

### **Análisis e interpretación:**

La prueba de normalidad indica que la variable motivación laboral sigue una distribución normal según Shapiro-Wilk ( $p = 0.222$ ), por tratarse de una muestra con 45 unidades, mientras que la variable desempeño laboral no cumple con la normalidad con Shapiro-Wilk ( $p = 0.001$ ), por tratarse de una muestra con 10 unidades. Dado que una de las variables no es normal, es recomendable utilizar el Coeficiente de Correlación de Spearman, porque es una prueba no paramétrica adecuada para analizar la relación entre las variables sin suponer normalidad.

#### 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 29**

*Correlación de la Hipótesis General.*

|                       |                         | Motivación<br>laboral | Desempeño<br>laboral |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Motivación<br>laboral | Correlación de Spearman | 1                     | ,327                 |
|                       | Sig. (bilateral)        |                       | ,356                 |
|                       | N                       | 45                    | 10                   |
| Desempeño<br>laboral  | Correlación de Spearman | ,327                  | 1                    |
|                       | Sig. (bilateral)        | ,356                  |                      |
|                       | N                       | 10                    | 10                   |

##### **Análisis e interpretación:**

Según los resultados, se observa una correlación positiva baja ( $\rho = 0.327$ ) y una significancia bilateral ( $p\text{-valor} = 0.356$ ), lo cual indica que la relación no es estadísticamente significativa, ya que el  $p\text{-valor}$  no es menor a 0.05. Por consiguiente, no se acepta la hipótesis propuesta, lo que sugiere que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando en el año 2024.

## 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 30**

*Correlación de la Hipótesis Específica 1.*

|                             |                         | Motivación de<br>afiliación | Desempeño<br>laboral |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Motivación de<br>afiliación | Correlación de Spearman | 1                           | ,278                 |
|                             | Sig. (bilateral)        |                             | ,436                 |
|                             | N                       | 45                          | 10                   |
| Desempeño<br>laboral        | Correlación de Spearman | ,278                        | 1                    |
|                             | Sig. (bilateral)        | ,436                        |                      |
|                             | N                       | 10                          | 10                   |

#### **Análisis e interpretación:**

Según los resultados, se observa una correlación positiva baja ( $\rho = 0.278$ ) y una significancia bilateral ( $p\text{-valor} = 0.436$ ), lo cual indica que la relación no es estadísticamente significativa, ya que el p-valor no es menor a 0.05. Por consiguiente, no se acepta la hipótesis propuesta, lo que sugiere que la motivación de afiliación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

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

**Tabla 31**

*Correlación de la Hipótesis Específica 2.*

|                     |                         | Motivación de logro | Desempeño laboral |
|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| Motivación de logro | Correlación de Spearman | 1                   | ,127              |
|                     | Sig. (bilateral)        |                     | ,726              |
|                     | N                       | 45                  | 10                |
| Desempeño laboral   | Correlación de Spearman | ,127                | 1                 |
|                     | Sig. (bilateral)        | ,726                |                   |
|                     | N                       | 10                  | 10                |

### **Análisis e interpretación:**

Según los resultados, se observa una correlación positiva muy baja ( $\rho = 0.127$ ) y una significancia bilateral ( $p\text{-valor} = 0.726$ ), lo cual indica que la relación no es estadísticamente significativa, ya que el  $p\text{-valor}$  no es menor a 0.05. Por consiguiente, no se acepta la hipótesis propuesta, lo que sugiere que la motivación de logro no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

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

**Tabla 32**

*Correlación de la Hipótesis Específica 3.*

|                     |                         | Motivación de poder | Desempeño laboral |
|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| Motivación de poder | Correlación de Spearman | 1                   | ,410              |
|                     | Sig. (bilateral)        |                     | ,240              |
|                     | N                       | 45                  | 10                |
| Desempeño laboral   | Correlación de Spearman | ,410                | 1                 |
|                     | Sig. (bilateral)        | ,240                |                   |
|                     | N                       | 10                  | 10                |

#### **Análisis e interpretación:**

Según los resultados, se observa una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.410$ ) y una significancia bilateral ( $p\text{-valor} = 0.240$ ), lo cual indica que la relación no es estadísticamente significativa, ya que el  $p\text{-valor}$  no es menor a 0.05. Por consiguiente, no se acepta la hipótesis propuesta, lo que sugiere que la motivación de poder no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

La hipótesis general sugería que existía una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño en la Municipalidad Distrital de Luyando durante el año 2024. No obstante, los hallazgos revelaron que esa conexión no alcanzaba significación estadística, como lo muestra un valor P de 0,356 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,327, lo que indica una correlación positiva, aunque de poca intensidad. Este hallazgo contrasta con lo reportado por Díaz (2022), quien encontró una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en Compartamos Financiera – Tingo María.

La primera hipótesis específica proponía que la motivación de afiliación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando durante el año 2024. Sin embargo, los hallazgos indicaron que esta conexión no alcanzó significación estadística, ya que se registró un P-Valor de 0,436 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,278, lo que sugiere una correlación positiva débil. Este resultado difiere de lo que reportó Cruz (2014), quien identificó una relación fuerte entre la motivación y el desempeño laboral en la UGEL de Jaén, subrayando la necesidad de comprender los diversos y complejos factores que afectan el rendimiento en el trabajo.

La segunda hipótesis específica proponía que existía una relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando en el año 2024. No obstante, los resultados obtenidos indicaron que esta conexión no alcanzó un nivel de significación estadística, presentando un P-Valor bilateral de 0,726 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,127, lo que sugiere una correlación positiva baja. Este resultado es diferente al estudio realizado por Mejía (2024), que halló una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los docentes de una institución educativa en Ica.

La tercera hipótesis específica indicó que habría una relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, durante el año 2024. No obstante, los hallazgos indicaron que esta relación no fue estadísticamente significativa, ya que el P-Valor bilateral fue de 0,240 y el coeficiente de correlación de Spearman se situó en 0,410, lo cual sugiere una correlación positiva de moderada intensidad. Este resultado coincide con el estudio realizado por Dolores y colaboradores (2023), quienes también hallaron una correlación positiva entre la motivación en el trabajo y el rendimiento de los empleados del sector salud en la fase pospandemia.

## CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando durante el año 2024. Este hallazgo se apoya en un P-Valor bilateral de 0,356 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,327, lo que indica una correlación positiva, aunque de baja magnitud. (Tabla 29).
- 2) Se determinó que la motivación de afiliación no muestra una relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando en el año 2024. Este hallazgo se basa en un estudio de significancia bilateral que resultó en un P-Valor de 0,436 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,278, lo que sugiere una correlación positiva de baja magnitud. (Tabla 30). Además, este hallazgo se apoya en que el 80,00% de los empleados están a favor de mantener relaciones laborales positivas con sus compañeros (Tabla 6), mientras que el 90,00% de los jefes sostienen que los colaboradores aplican de manera adecuada su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo (Tabla 17).
- 3) Se determinó que la motivación de logro no muestra una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando durante el 2024. El análisis bilateral reveló un P-Valor de 0,726 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,127, lo que indica una correlación muy baja (Tabla 31). Además, se observó que el 77,78% de los trabajadores afirma que los desafíos en su labor los impulsan a mejorar su rendimiento (Tabla 10), y el 80,00% de los jefes considera que los colaboradores cumplen de forma consistente con las metas asignadas en el plazo establecido (Tabla 22).
- 4) Se determinó que la motivación de poder no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando durante 2024. Este resultado se fundamenta en un análisis bilateral que arrojó un P-Valor de 0,240 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,410, lo que indica una correlación positiva moderada (Tabla 32). Asimismo, el 82,22% de los empleados manifestó que posee el control necesario para supervisar y dirigir las

actividades en su área (Tabla 14), mientras que el 90,00% de los jefes coincidió en que el colaborador cumple de manera efectiva con los objetivos propuestos (Tabla 26).

## RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Luyando promover la motivación laboral entre sus servidores públicos, con un énfasis particular en las dimensiones de afiliación, logro y poder, para mejorar el rendimiento laboral de la entidad, cuyo objetivo es brindar servicios públicos de alta calidad.
- 2) Se sugiere que las autoridades de la Municipalidad Distrital de Luyando fortalezcan la motivación de afiliación impulsando de forma constante el trabajo en equipo. Esto se podría lograr mediante actividades que fomenten la colaboración entre áreas, refuercen la cohesión y aumenten el sentido de pertenencia, con el objetivo de generar un ambiente laboral que favorezca el cumplimiento de la misión institucional y eleve el desempeño de los colaboradores.
- 3) Se aconseja a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Luyando reforzar la motivación de logro mediante la implementación de un sistema de reconocimiento que premie tanto los logros individuales como colectivos. Este sistema podría incluir premios, menciones en boletines internos y eventos especiales que resalten las contribuciones significativas, con el objetivo de incentivar de forma efectiva un mayor desempeño laboral entre los servidores públicos.
- 4) Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Luyando promover la motivación de poder a través del fomento de una cultura de empoderamiento, que incentive la delegación de tareas y permita que el personal asuma responsabilidades clave en sus áreas, contribuyendo así al continuo mejoramiento del desempeño laboral en la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2017). *Desarrollo del talento humano*. Gránica. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/53cbcd9e4d67c61d5f91892c5a7e2f36.pdf>
- Amorín, O., Bueno, O. y Gutiérrez, O. (2023). Modernización de la gestión pública en las entidades públicas del Perú y su relación con el desempeño laboral. *Revista de climatología*. 23. 2979-2989. DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.2979-2989
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilanez, L. y Torres L. (2020). Administración de empresas elementos básicos. *Pons Publishing House*.
- Atoche, M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana – Piura* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42992>
- Casana, K., y Carhuanchó, I. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública en Perú*. CIAIQ2019.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Décima edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. ISBN 13: 978-1-4562-6316-4
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9º ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. ISBN-13: 978-970-10-6876-2
- Cruz, M., (2024). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Jaén 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/12403>
- Córdoba, N., Álvarez, N., y Gálvez, C. (2023). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación

- superior en Panamá. *Revista Científica Orbis Cognitiona*, 7(2), 138–159.  
<https://doi.org/10.48204/j.orbis.v7n2.a4168>
- Díaz, J. (2022). *La motivación y el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera – Tingo María – 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio - UDH.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3764>
- Dolores, E., Salazar, J. y Valdivia, J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 13(26).  
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo*. Novena edición. College of Business Rochester Institute of Technology. ISBN 0131956728.
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional: Enfoque para América Latina*. Pearson educación. ISBN: 978-607-32-0236-7
- García, V. (2012). *Motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables* Universidad de Valladolid.  
<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- González, M. J. (2006). *Habilidades directivas*. Editorial Innovación y Cualificación.
- Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional. Primera edición*. Pearson educación. ISBN: 978-607-32-0702-7
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.). McGraw-Hill.
- Isea, J. (2013). *Programa de capacitación para optimizar el desempeño laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del talento humano en las Organizaciones*. (Primera Edición). Editorial Académica española.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Nancea S.A. de Ediciones.
- Mejía, C., (2024). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Ica, 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/146626>

- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis*. Papeles del psicólogo.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Pérez, A. (2009). *Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera* [Tesis de licenciatura, Instituto Politécnico Nacional]. Repositorio Instituto Politécnico Nacional <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5625/1/TESIS%20P%20EREZ%20MONTEJO%20ANNA.pdf>
- Quispe, J. (2022). *Motivación laboral y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2561/Quispe%20Yataco%2c%20Joel%20Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson, ISBN: 978-607-32-1980-8
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Soria, B. (2011). *Diccionario municipal peruano*. Segunda edición. Ediciones Nova Print S.A.C
- Terán, F. (2023). *Motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4426>
- Torcat, O. (2009). *Diccionario de administración de empresas*. <https://www.gestiopolis.com/diccionario-administracion-empresas/>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. ISBN: 978-9942-14-271-9

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: Gestión del Capital Humano*. McGraw-Hill

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION**

Céspedes García, E. (2025). *La Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

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

| PROBLEMAS  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES   | MÉTODOLOGÍA   |
|--|--|---|---|---|
| <p><b>General:</b><br/>¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</p> <p><b>Específicos</b><br/>¿Cómo la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</p> <p>¿Cómo la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</p> <p>¿Cómo la motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</p> | <p><b>General:</b><br/>Establecer cómo la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p> <p><b>Específicos</b><br/>Establecer cómo la motivación de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p> <p>Establecer cómo la motivación de logro se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p> <p>Establecer cómo la motivación de poder se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p> | <p><b>General:</b><br/>La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024</p> <p><b>Específicas:</b><br/>La motivación de afiliación se relaciona significativamente 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>La motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024</p> | <p><b>Variable 1:</b><br/>Motivación laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Motivación de afiliación<br/>Motivación de logro<br/>Motivación de poder</p> <p><b>Variable 2:</b><br/>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Eficiencia<br/>Eficacia<br/>Productividad</p> | <p><b>Tipo de Investigación:</b><br/>Aplicado</p> <p><b>Enfoque:</b><br/>Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b><br/>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental - transversal</p> <p><b>Población:</b><br/>Trabajadores: 45<br/>Jefes: 10</p> <p><b>Muestra:</b><br/>Trabajadores: 45<br/>Jefes: 10</p> <p><b>Técnica para recolección de datos:</b><br/>Encuesta.</p> <p><b>Técnica para procesamiento y análisis de datos:</b><br/>Estadística básica</p> |

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACIÓN

#### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO

**ESTIMADO COLABORADOR:**

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado: La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, por tal motivo, nos encontramos en la fase de trabajo de campo para el recojo de datos, por lo que solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

**Instrucciones:**

Marque con un X la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

| Respuesta                      | Valoración |
|--------------------------------|------------|
| Totalmente de acuerdo          | 5          |
| De acuerdo                     | 4          |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3          |
| En desacuerdo                  | 2          |
| Totalmente en desacuerdo       | 1          |

| N°   | ITEMS  | ESCALA |   |   |   |   |
|--|--|--------|---|---|---|---|
|  |  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión: Motivación de afiliación</b> |  |        |   |   |   |   |
| 1  | En mi equipo de trabajo, los compañeros están siempre dispuestos a apoyarse mutuamente.                    |        |   |   |   |   |
| 2  | En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos comunes. |        |   |   |   |   |
| 3  | Mantengo relaciones laborales positivas con mis compañeros de trabajo.                                     |        |   |   |   |   |
| 4  | La comunicación con mis colegas es fluida y contribuye a un buen ambiente de trabajo.                      |        |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Motivación de logro</b>      |  |        |   |   |   |   |
| 5  | Siento que los logros que alcanzo en mi trabajo me brindan satisfacción personal.                          |        |   |   |   |   |
| 6  | Me siento reconocido por los logros que obtengo en mi trabajo.   |        |   |   |   |   |
| 7  | Los retos que enfrento en mi trabajo me motivan a mejorar mi desempeño.                                    |        |   |   |   |   |
| 8  | Los desafíos laborales que enfrento son alcanzables y me permiten desarrollar mis habilidades.             |        |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Motivación de poder</b>      |  |        |   |   |   |   |
| 9  | Me siento con la autoridad suficiente para influir en las decisiones dentro de mi equipo de trabajo.       |        |   |   |   |   |
| 10   | La responsabilidad que tengo en la toma de decisiones importantes me motiva a mejorar mi rendimiento.      |        |   |   |   |   |
| 11   | Tengo el control necesario para supervisar y dirigir las actividades en mi área de trabajo.                |        |   |   |   |   |
| 12   | Me siento capaz de tomar decisiones efectivas para mejorar los resultados de mi equipo.                    |        |   |   |   |   |

## ANEXO 3

# INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS JEFES DE ÁREA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO

**ESTIMADO JEFE DE ÁREA:**

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024”, por tal motivo, nos encontramos en la fase de trabajo de campo para el recojo de datos, por lo que solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

**Instrucciones:**

Marque con una “X” la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

| Respuesta                      | Valoración |
|--------------------------------|------------|
| Totalmente de acuerdo          | 5          |
| De acuerdo                     | 4          |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3          |
| En desacuerdo                  | 2          |
| Totalmente en desacuerdo       | 1          |

| N°                              | ÍTEMS  | ESCALA |   |   |   |   |
|---------------------------------|--|--------|---|---|---|---|
|                                 |  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión: Eficiencia</b>    |  |        |   |   |   |   |
| 1                               | El colaborador demuestra un conocimiento adecuado de las tareas asignadas.                                 |        |   |   |   |   |
| 2                               | El colaborador aplica correctamente su experiencia y formación para resolver problemas en el trabajo.      |        |   |   |   |   |
| 3                               | El colaborador cumple con sus responsabilidades dentro del tiempo establecido.                             |        |   |   |   |   |
| 4                               | El colaborador se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.                        |        |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Eficacia</b>      |  |        |   |   |   |   |
| 5                               | El colaborador trabaja de manera eficaz para alcanzar los objetivos establecidos por el área.              |        |   |   |   |   |
| 6                               | El colaborador tiene clara la meta final de sus actividades y se esfuerza por cumplirla.                   |        |   |   |   |   |
| 7                               | El colaborador cumple consistentemente con las metas asignadas en el tiempo previsto.                      |        |   |   |   |   |
| 8                               | El colaborador se esfuerza por alcanzar metas específicas en su área de trabajo.                           |        |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Productividad</b> |  |        |   |   |   |   |
| 9                               | El colaborador utiliza eficientemente los recursos disponibles para completar sus tareas.                  |        |   |   |   |   |
| 10                              | El colaborador busca mejorar la utilización de recursos para incrementar su productividad.                 |        |   |   |   |   |
| 11                              | El colaborador logra los objetivos propuestos de manera efectiva.  |        |   |   |   |   |
| 12                              | El colaborador completa sus tareas garantizando un impacto positivo en los resultados de la Municipalidad. |        |   |   |   |   |

## ANEXO 4 PERMISO 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 los héroicos batallas de Junín y Ayacucho"*

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sirva el presente para comunicarle que la Municipalidad Distrital de Luyando **AUTORIZA REALIZAR SU ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**, al Sr. Elis Yair Céspedes García, con DNI N° 72227548, alumno de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, que lo realizará en el periodo de cuatro meses, esto con el fin de poder elaborar su tesis y optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, teniendo como tema de investigación "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO".

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, 25 de setiembre del 2024

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO

C.P.C. MARLITH KOVANA TELLO PEZO  
DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Cc. Alcaldía

G.M.

RUC: 20172357378

Av. Los Colonos Mz. 4 Lt. 20 - Naranjillo - Luyando  
Facebook: Municipalidad Distrital de Luyando  
Página Web: www.gob.pe/muniluyando

CONTACTOS:

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

