UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

MANUEL BERROSPI AQUINO

Pucallpa, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 11 horas, del día 22 de noviembre del 2025, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
SECRETARIO: Dr. Manuel Mecha Gonzales
VOCAL: Dra. Leydi Pérez Guimaraez

Don(ña) Manuel Barrospi Aquino, aspirante al Grado de MAESTRO en Gestión Pública, Mención —o DOCTOR en —, inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "La Motivación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022".

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			16

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 16/20
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] —
Observaciones: [Si las hubiera] —
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12 horas del 22 de noviembre del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/072-2025**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022**"

Autor(es)	:	**BERROSPI AQUINO MANUEL**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA.**
Asesor(a)	:	**Dr. BRAGA SANDOVAL ROGER BRAYAN**

Presenta un **porcentaje de similitud de 8%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 06/02/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, MANUEL BERROSPI AQUINO

Autor de la tesis titulada : " LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022 "

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dr. ROGER BRAYAN BRAGA SANDOVAL

Escuela de Posgrado

Maestría: GESTIÓN PÚBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22 / 11 / 2025

Email: manuelberrospiaquino@gmail.com Firma:

Teléfono: 995443007 DNI: 40937510

DEDICATORIA

A Dios, por concederme la vida, la fortaleza y la motivación necesarias para culminar satisfactoriamente esta importante etapa académica y profesional. A mis padres, Eulogio y Sozima, por ser el pilar fundamental de mi vida, brindarme su amor incondicional, sus enseñanzas y el apoyo constante que me impulsó a alcanzar mis objetivos como profesional. Asimismo, a mi amada Margarita, por su comprensión, compañía y palabras de aliento en los momentos más difíciles, motivándome a continuar adelante cuando sentía que las fuerzas se agotaban.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali, mi Alma Mater, por brindarme la oportunidad de acceder a una formación académica y profesional de calidad, contribuyendo significativamente a mi crecimiento intelectual y personal. Asimismo, valoro profundamente el compromiso institucional por fomentar la investigación y el desarrollo profesional de sus estudiantes.

De igual manera, agradezco a la Escuela de Posgrado y a su distinguido cuerpo docente, quienes, mediante su experiencia, dedicación y excelencia académica, fortalecieron mi formación como investigador. Gracias a sus enseñanzas y orientaciones, fue posible adquirir conocimientos y herramientas fundamentales para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Del mismo modo, expreso mi especial reconocimiento al Dr. Roger Brayan Braga Sandoval, por su valiosa asesoría, orientación permanente y apoyo constante durante cada etapa de esta investigación. Su compromiso académico, disposición y aportes fueron esenciales para la culminación satisfactoria de este estudio.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron con su apoyo, motivación y confianza en el logro de este importante objetivo académico. A todos ellos, les expreso mi más profundo reconocimiento y gratitud.

RESUMEN

El presente estudio, titulado “La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de dicha institución. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental y de corte transaccional. La población estuvo conformada por 136 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, mientras que la muestra quedó constituida por 72 trabajadores, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, provincia de Puerto Inca. Asimismo, la prueba estadística Rho de Spearman mostró un coeficiente de correlación de r = 0.790, indicando una correlación positiva alta entre ambas variables. Del mismo modo, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de sig. = 0.000, valor inferior a α = 0.01, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En conclusión, se determinó que la motivación influyó significativamente en el desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, evidenciándose que un mayor nivel de motivación favoreció un mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones laborales.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, trabajadores municipales.

ABSTRACT

The present study, entitled “Motivation and Job Performance in the District Municipality of Honoria, 2022”, aimed to determine the relationship between motivation and job performance among the workers of this institution. The research was conducted under a quantitative approach, with a descriptive-correlational type, using a non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 136 workers from the District Municipality of Honoria, while the sample was composed of 72 workers selected through simple random sampling. The survey technique was used for data collection, and the questionnaire was applied as the research instrument. The results showed the existence of a significant relationship between the variables motivation and job performance among the workers of the District Municipality of Honoria, Puerto Inca Province. Likewise, the Spearman’s Rho statistical test revealed a correlation coefficient of r = 0.790, indicating a high positive correlation between both variables. In addition, a bilateral significance value of sig. = 0.000 was obtained, which was lower than α = 0.01, allowing the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis. In conclusion, it was determined that motivation significantly influenced the job performance of the officials and workers of the District Municipality of Honoria, demonstrating that higher levels of motivation contributed to better work performance in the execution of their duties.

Keywords: Motivation, job performance, municipal workers.

INTRODUCCIÓN

La motivación constituye uno de los factores más importantes dentro de las organizaciones públicas y privadas, debido a que influye directamente en el desempeño de los trabajadores y, en consecuencia, en el cumplimiento de los objetivos institucionales. En el ámbito laboral, la motivación representa el impulso interno y externo que orienta el comportamiento del trabajador hacia el logro de metas, favoreciendo el compromiso, la eficiencia y la productividad en el desarrollo de sus funciones. Por ello, diversas disciplinas como la psicología y la sociología organizacional han estudiado su influencia en el comportamiento humano dentro de las instituciones.

En la actualidad, las entidades públicas enfrentan constantes desafíos relacionados con la calidad de los servicios que brindan a la población, siendo necesario contar con trabajadores comprometidos y motivados para alcanzar resultados eficientes. En ese contexto, la motivación laboral se convierte en un elemento clave para fortalecer el desempeño de los funcionarios y trabajadores, permitiendo mejorar la atención a los ciudadanos y el cumplimiento de las metas institucionales. Según Hoyal (2015), la motivación es un factor fundamental para alcanzar objetivos en cualquier ámbito de la vida, especialmente en el contexto organizacional, donde el personal motivado contribuye significativamente al logro de resultados positivos.

Asimismo, el desempeño laboral es entendido como el nivel de eficiencia y eficacia con el que los trabajadores ejecutan sus funciones dentro de una organización. Dicho desempeño puede verse influenciado por diversos factores, entre ellos la satisfacción laboral, el reconocimiento, las condiciones de trabajo y, principalmente, la motivación. En ese sentido, cuando los trabajadores perciben un ambiente favorable y estímulos adecuados, desarrollan sus

actividades con mayor responsabilidad, compromiso y productividad, beneficiando tanto a la institución como a la población usuaria.

En la Municipalidad Distrital de Honoria se observó la necesidad de analizar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de sus trabajadores, debido a que el cumplimiento eficiente de las funciones municipales repercute directamente en la calidad de los servicios públicos y en la satisfacción de las necesidades de la población. Por ello, resultó importante conocer si el nivel de motivación de los funcionarios y trabajadores influía significativamente en el desempeño de sus labores dentro de la gestión municipal.

En consecuencia, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022. La importancia del estudio radicó en que sus resultados permitieron comprender la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores municipales, aportando información relevante para el fortalecimiento de estrategias orientadas a mejorar la gestión institucional y el desarrollo organizacional en beneficio de la población del distrito de Honoria.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA……v

AGRADECIMIENTO……vi

RESUMEN……vii

ABSTRACT……viii

INTRODUCCIÓN……ix

ÍNDICE GENERAL……xi

ÍNDICE DE TABLAS……xiii

ÍNDICE DE FIGURAS……xiv

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……15

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA……15

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……18

1.2.1. Problema general……18

1.2.2. Problemas específicos……18

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS……19

1.3.1. Objetivo general……19

1.3.2. Objetivos específicos……19

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS……19

1.4.1. Hipótesis general……19

1.4.2. Hipótesis específicas……20

1.5. VARIABLES……20

1.5.1. Variable 1: Motivación……20

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral……21

1.5.3. Operacionalización de las variables……21

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA……23

1.7. VIABILIDAD…….25

1.8. LIMITACIONES…….…26

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO…….27

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN…….27

2.1.1. Antecedentes internacionales……..……...27

2.1.2. Antecedentes nacionales…….....29

2.1.3. Antecedentes locales……..…....31

2.2. BASES TEÓRICAS……..…….....……32

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES……43

2.4. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS……..…48

2.5. BASES EPISTÉMICAS……..…....51

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO……..…53

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN…….……...53

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN……..…..…….54

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA…….....55

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS……..57

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO DE DATOS……..…..……..60

CAPÍTULO IV. RESULTADOS……..……..……62

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS……..…….71

CONCLUSIONES……..……74

SUGERENCIAS……..…76

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..…..78

ANEXOS…….....….83

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables…… 22

Tabla 2. Distribución de la población de estudio……56

Tabla 3. Alpha de Cronbach – Confiabilidad del instrumento……..62

Tabla 4. Dimensión Factores intrínsecos……63

Tabla 5. Dimensión Factores extrínsecos……64

Tabla 6. Dimensión Clima institucional……65

Tabla 7. Variable Motivación……..…66

Tabla 8. Variable Desempeño laboral……..……67

Tabla 9. Correlación entre la motivación y el desempeño laboral……...68

Tabla 10. Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral….69

Tabla 11. Correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral…70

Tabla 12. Correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral…….70

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema de la investigación……..55

Figura 2. Factores Intrínsecos……..63

Figura 3. Factores Extrínsecos…….64

Figura 4. Clima Institucional……..65

Figura 5. Motivación……66

Figura 6. Desempeño Laboral……...67

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones públicas y privadas, en cualquier parte del mundo, requieren contar con trabajadores motivados y comprometidos con los objetivos institucionales, debido a que el éxito de una entidad depende, en gran medida, del desempeño y la capacidad de su capital humano. En ese sentido, la motivación laboral se ha convertido en un elemento fundamental para fortalecer la productividad, la eficiencia y la calidad de los servicios que se brindan a la sociedad. Actualmente, las instituciones modernas reconocen que el recurso humano constituye el principal motor para alcanzar resultados favorables, ya que un trabajador motivado demuestra mayor responsabilidad, compromiso y disposición para cumplir adecuadamente sus funciones.

Asimismo, la motivación puede ser entendida como el conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a actuar de determinada manera dentro de su entorno laboral. Cuando los trabajadores perciben reconocimiento, estabilidad, oportunidades de desarrollo profesional y un adecuado clima organizacional, incrementan su satisfacción y fortalecen su desempeño laboral. Por el contrario, la desmotivación genera efectos negativos en la productividad institucional, ocasionando disminución en el rendimiento, deficiencias en la atención al usuario, incumplimiento de funciones y conflictos laborales. En consecuencia, el nivel de motivación influye directamente en la calidad del trabajo que desarrolla cada servidor dentro de una organización.

En ese contexto, la evaluación del desempeño laboral constituye una herramienta importante para las instituciones, debido a que permite identificar el nivel de cumplimiento de funciones, la eficiencia en el trabajo, las competencias profesionales y el aporte de los trabajadores al logro de los objetivos institucionales. Además, posibilita implementar estrategias orientadas a mejorar el clima laboral, fortalecer el trabajo en equipo, optimizar la atención a los usuarios y promover una gestión pública eficiente. Por ello, las organizaciones modernas consideran indispensable evaluar permanentemente el desempeño de sus trabajadores, a fin de diseñar políticas institucionales orientadas al fortalecimiento del talento humano.

De acuerdo con Aragón (2017), la calidad del desempeño de los trabajadores constituye uno de los aspectos más importantes para las organizaciones, razón por la cual las políticas institucionales deben estar orientadas a satisfacer las necesidades del personal y mejorar las condiciones laborales. Del mismo modo, Ramírez (2015) sostiene que muchas organizaciones aún consideran la motivación laboral como un gasto y no como una inversión, limitando la implementación de estrategias dirigidas al bienestar de los trabajadores. Sin embargo, aquellas instituciones que aplican políticas de motivación logran mejores niveles de satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño profesional.

Por otra parte, Arenas y Liévano (2017) señalan que la evaluación del desempeño laboral no debe limitarse únicamente al cumplimiento de tareas, sino que debe analizar la verdadera contribución del trabajador al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión organizacional. En esa misma línea, Del Castillo (2017) afirma que la

motivación constituye un componente esencial en la gestión del talento humano, debido a que permite satisfacer las necesidades del trabajador y fortalecer actitudes positivas dentro del entorno laboral. Estas afirmaciones evidencian que la motivación y el desempeño laboral mantienen una relación estrecha dentro de las organizaciones públicas y privadas.

En el Perú, las entidades públicas enfrentan constantes desafíos relacionados con la calidad de los servicios brindados a la población, especialmente en gobiernos locales donde la ciudadanía exige una gestión eficiente, transparente y orientada a resultados. En muchas ocasiones, las deficiencias en la atención al usuario, la demora en los procedimientos administrativos y la limitada capacidad de respuesta institucional podrían estar asociadas a bajos niveles de motivación laboral y desempeño del personal. Esta problemática no solo afecta el funcionamiento interno de las instituciones, sino también el desarrollo social y económico de la población beneficiaria.

En la Municipalidad Distrital de Honoria se evidenciaron diversas dificultades relacionadas con la prestación de servicios públicos, tales como reclamos vinculados al abastecimiento de agua, electrificación, limpieza pública y mantenimiento de carreteras hacia diferentes caseríos del distrito. Esta situación generó preocupación en la población, debido a que dichas limitaciones afectan el desarrollo local y la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos. Frente a ello, surgió la necesidad de analizar si estas deficiencias podrían estar relacionadas con el nivel de motivación y desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores de la entidad municipal.

En consecuencia, la presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022. La importancia del estudio radicó en que sus resultados permitieron conocer la influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores municipales, aportando información relevante para el fortalecimiento de estrategias institucionales orientadas a mejorar la gestión pública, la calidad de los servicios y el cumplimiento eficiente de las funciones dentro de la municipalidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida los factores intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022?
- ¿En qué medida los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022?
- ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

- Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre los factores intrínsecos con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.
- Establecer la relación que existe entre los factores extrínsecos con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.
- Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre los factores intrínsecos con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.
- Existe relación significativa entre los factores extrínsecos con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.
- Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Motivación

- La motivación es el conjunto de factores internos y externos que impulsan, orientan y mantienen el comportamiento de una persona hacia el logro de determinados objetivos. En el ámbito laboral, la motivación influye directamente en la actitud, compromiso y desempeño de los trabajadores dentro de una organización, favoreciendo el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades. Según Hellriegel, Slocum y Woodman (1998), la motivación constituye una fuerza interna que dirige el comportamiento del trabajador, impulsándolo a actuar de manera específica para alcanzar objetivos previamente establecidos. En consecuencia, un trabajador

motivado demuestra mayor interés, productividad y disposición para contribuir al logro de las metas institucionales.

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral

- El desempeño laboral se refiere al nivel de eficiencia, eficacia y calidad con que los trabajadores desarrollan sus funciones y responsabilidades dentro de una organización. Este concepto comprende las conductas, habilidades y acciones que los individuos ejecutan en el ejercicio de sus actividades laborales, las cuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. Franklin y Krieger (2011) sostienen que el desempeño laboral está relacionado con la conducta observable de los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones, evidenciando su aporte al logro de las metas organizacionales. Asimismo, Robbins y Coulter (2010) señalan que el desempeño laboral constituye un proceso de evaluación orientado a medir el grado de éxito alcanzado por una persona u organización en la ejecución de sus tareas y objetivos laborales. Por ello, un adecuado desempeño laboral refleja compromiso, responsabilidad y capacidad para responder eficientemente a las exigencias del entorno institucional.

1.5.3. Operacionalización de las variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación	La motivación es el conjunto de factores internos y externos que impulsan, orientan y mantienen el comportamiento de una persona hacia el logro de determinados objetivos. En el ámbito laboral, constituye una fuerza interna que dirige la conducta del trabajador para alcanzar metas institucionales (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1998).	La variable motivación se evaluó mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, considerando dimensiones relacionadas con factores intrínsecos, factores extrínsecos y clima institucional.	Factores intrínsecos	Compromiso con el trabajo; cumplimiento de funciones; logro de metas; responsabilidad laboral; iniciativa; habilidades laborales; confianza en sí mismo; solución de problemas; cumplimiento de tareas; identificación con la institución.
			Factores extrínsecos	Reconocimiento laboral; remuneración; estabilidad laboral; satisfacción laboral; incentivos; oportunidades de capacitación; relaciones interpersonales; trabajo en equipo; cumplimiento de normas; toma de decisiones.
			Clima institucional	Ambiente laboral favorable; comunicación institucional; gestión administrativa; relaciones laborales; participación en actividades; atención a necesidades del trabajador; liderazgo institucional; cooperación entre trabajadores.
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el nivel de eficiencia, eficacia y calidad con el que los trabajadores desarrollan sus funciones dentro de una organización, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales (Franklin y Krieger, 2011). Asimismo, Robbins y Coulter (2010) señalan que es un proceso orientado a evaluar el grado de éxito alcanzado en la ejecución de tareas y metas laborales.	La variable desempeño laboral se midió mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, considerando dimensiones relacionadas con asistencia y permanencia, planeamiento y efectividad laboral.	Asistencia y permanencia	Puntualidad; asistencia laboral; permanencia en el trabajo; cumplimiento de la jornada laboral; responsabilidad; compromiso institucional; cumplimiento de metas; atención al usuario; cumplimiento de labores asignadas.
			Planeamiento	Organización del trabajo; planificación de actividades; cumplimiento de objetivos; gestión laboral; capacidad de coordinación; solución de dificultades; cumplimiento de resultados; mejora continua.
			Efectividad	Calidad del trabajo; optimización del tiempo; innovación laboral; productividad; cumplimiento del plan estratégico; cumplimiento del plan operativo; ejecución eficiente de actividades; logro de resultados; cierre de brechas institucionales.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente investigación se justificó debido a la necesidad de analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la gestión pública, considerando que actualmente muchas instituciones del Estado enfrentan dificultades relacionadas con la baja productividad, deficiente atención al usuario, limitado compromiso institucional y escasa eficiencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En el contexto peruano, estas problemáticas se han visto agravadas por situaciones de corrupción, burocracia y debilidades en la gestión del talento humano, afectando directamente la calidad de los servicios brindados a la población. Por ello, resultó fundamental estudiar aquellos factores que influyen en el desempeño de los trabajadores, siendo la motivación uno de los elementos más relevantes dentro del ámbito organizacional.

Desde el punto de vista teórico, la investigación permitió fortalecer los conocimientos relacionados con las variables motivación y desempeño laboral, tomando como base diferentes enfoques y teorías vinculadas a la gestión del talento humano y al comportamiento organizacional. En ese sentido, Fernández (2019) señala que la motivación cumple un rol fundamental en el rendimiento de los recursos humanos dentro de las instituciones gubernamentales, debido a que un trabajador motivado desarrolla sus funciones con mayor eficiencia, compromiso y responsabilidad, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y al adecuado aprovechamiento de los recursos públicos.

Asimismo, la investigación tuvo justificación práctica, debido a que permitió identificar el nivel de motivación y desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, proporcionando información relevante para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento institucional. Los resultados obtenidos constituyeron un aporte importante para que la entidad municipal pueda diseñar e implementar estrategias dirigidas a mejorar el clima laboral, fortalecer el compromiso de los trabajadores, optimizar la atención al usuario y elevar la calidad de los servicios públicos brindados a la población del distrito de Honoria.

De igual manera, el estudio presentó relevancia social, puesto que un adecuado desempeño laboral de los trabajadores municipales repercute directamente en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía y en el desarrollo local. En consecuencia, mejorar la motivación de los servidores públicos no solo beneficia a la institución, sino también a los usuarios, quienes esperan recibir servicios eficientes, oportunos y de calidad. Por ello, se consideró importante promover investigaciones orientadas al fortalecimiento del capital humano dentro de las entidades públicas.

Desde el enfoque metodológico, la investigación se justificó porque permitió aplicar procedimientos científicos para analizar la relación entre las variables de estudio, utilizando técnicas e instrumentos de recolección de datos válidos y confiables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), una investigación adquiere valor metodológico cuando contribuye al desarrollo de métodos y estrategias que permiten comprender de manera objetiva los fenómenos estudiados. En ese sentido, el estudio sirvió como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con la motivación y el desempeño laboral en instituciones públicas.

Finalmente, la presente investigación tuvo importancia académica y profesional, debido a que permitió consolidar los conocimientos adquiridos durante la formación de posgrado y contribuyó al desarrollo de competencias investigativas en el área de gestión pública. Asimismo, la elaboración y sustentación de la tesis permitió optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Ucayali, contribuyendo al fortalecimiento de la producción científica y académica de la institución.

1.7. VIABILIDAD

La presente investigación se consideró viable debido a que contó con las condiciones necesarias para su ejecución, tanto en el aspecto metodológico como en el acceso a la información requerida. El estudio abordó las variables motivación y desempeño laboral, temas de gran relevancia dentro de la gestión pública y estrechamente vinculados al fortalecimiento institucional y al mejoramiento de los servicios brindados a la población.

Asimismo, se dispuso de recursos humanos, materiales y bibliográficos suficientes para el desarrollo de la investigación. Del mismo modo, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria mostraron predisposición y colaboración para participar en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, facilitando el acceso a la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Por otro lado, la investigación resultó factible debido a que se contó con disponibilidad de tiempo, acceso a antecedentes científicos,

asesoramiento académico y recursos tecnológicos necesarios para el procesamiento y análisis de los datos. Además, el estudio no demandó costos elevados, lo que permitió desarrollar cada una de las etapas de la investigación de manera adecuada.

1.8. LIMITACIONES

Las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación fueron principalmente de carácter temporal. Esto se debió a que el investigador desempeñaba labores en instituciones públicas, lo cual redujo el tiempo disponible para dedicarse exclusivamente al desarrollo del estudio. Sin embargo, dicha dificultad fue superada mediante una adecuada organización del tiempo y esfuerzo constante, permitiendo cumplir satisfactoriamente con las actividades programadas.

Asimismo, se identificaron limitaciones relacionadas con el acceso oportuno a determinada información institucional y la disponibilidad de algunos trabajadores para participar en la investigación, debido a sus responsabilidades laborales. No obstante, estas dificultades fueron superadas gracias a la coordinación realizada con las autoridades y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, quienes brindaron las facilidades necesarias para la ejecución del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020), en su artículo científico titulado *"La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador"*, publicado en la Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, desarrollaron una investigación de tipo no experimental, con diseño descriptivo. La población y muestra estuvieron conformadas por 38 colaboradores de establecimientos hoteleros. Para la recolección de datos emplearon las técnicas de entrevista y encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. Los autores concluyeron que aspectos relevantes de la motivación laboral, como la capacitación del personal, las oportunidades de ascenso y el reconocimiento institucional, se presentaban de manera deficiente dentro de las organizaciones evaluadas. Asimismo, identificaron que la remuneración económica no guardaba relación con las responsabilidades asumidas por los trabajadores, generando insatisfacción laboral y afectando negativamente el desempeño de los colaboradores. En consecuencia, el estudio evidenció que la ausencia de estrategias motivacionales limita la productividad y el compromiso del personal dentro de las organizaciones.

Por su parte, Nur, Rahman y Musdalifa (2022), en el artículo científico denominado *"Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency"*, publicado en

Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik, desarrollaron una investigación cuantitativa mediante el método ex post facto. La población y muestra estuvieron integradas por 116 docentes, aplicándose la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron que la motivación fue la variable con mayor influencia sobre el desempeño laboral de los docentes, ejerciendo un efecto significativo en el cumplimiento de sus funciones académicas. Además, los autores señalaron que el trabajo cooperativo, la integración institucional y el fortalecimiento del trabajo en equipo favorecen el desarrollo de una cultura organizacional positiva, estimulando las capacidades de los trabajadores y promoviendo una mejora continua en el desempeño laboral. Este estudio reafirma que la motivación constituye un factor determinante para alcanzar mayores niveles de productividad y eficiencia en las organizaciones educativas.

Asimismo, Collazos (2020), en su artículo científico titulado *"La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera: medición e implicaciones para la administración pública colombiana"*, desarrolló una investigación de tipo descriptiva con diseño no experimental. La población y muestra estuvieron conformadas por 61 colaboradores pertenecientes a entidades públicas, utilizándose como técnicas la entrevista y la encuesta, mientras que el cuestionario fue empleado como instrumento de recolección de datos. El estudio concluyó que factores motivacionales como la remuneración, las condiciones físicas del ambiente laboral, la seguridad, la equidad, el reconocimiento institucional y las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del sector público. Del mismo modo, el autor resaltó que la motivación basada en valores organizacionales fortalece el

compromiso institucional y contribuye al logro eficiente de los objetivos de la administración pública. En ese sentido, se evidenció que un trabajador motivado desarrolla sus funciones con mayor responsabilidad, eficiencia y sentido de pertenencia hacia la institución.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Núñez et al., (2019), en el artículo científico titulado *"La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura"*, publicado en la Revista PUCE, desarrollaron una investigación de tipo descriptiva con diseño correlacional. La población estuvo conformada por 347 colaboradores y la muestra por 168 docentes. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los autores concluyeron que la motivación presentó niveles favorables, especialmente en la dimensión de motivación intrínseca, debido a que los docentes demostraron confianza en sus capacidades profesionales y seguridad en el desempeño de sus funciones. Sin embargo, respecto a la regulación externa, identificaron niveles medios de satisfacción, debido a la ausencia de incentivos económicos y beneficios laborales en gran parte del personal contratado, situación que afectaba la estabilidad y el compromiso institucional de los trabajadores.

Por otro lado, Callata y Fuentes (2023), en su artículo científico denominado *"Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA – Puno"*, publicado en la Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, realizaron una investigación descriptiva con diseño correlacional. La

población estuvo integrada por 95 colaboradores y la muestra por 77 docentes. Para la recolección de datos utilizaron la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados evidenciaron la existencia de una correlación positiva media entre la motivación laboral y el desempeño docente. Asimismo, los encuestados manifestaron altos niveles de satisfacción relacionados con factores motivacionales e higiénicos, especialmente aquellos vinculados al reconocimiento, crecimiento profesional y estabilidad laboral. Como consecuencia, se observó un nivel medio favorable de desempeño docente, demostrando que las estrategias motivacionales contribuyen significativamente al fortalecimiento del rendimiento laboral.

De igual manera, Zuta, Castro y Zela (2021), en el artículo científico titulado *"Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la Escuela Profesional de Enfermería"*, publicado en la Revista de Investigación Valdizana, desarrollaron una investigación descriptiva correlacional aplicativa, con diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvieron conformadas por 28 enfermeras docentes. Las técnicas utilizadas fueron el análisis documentario y la encuesta, empleándose el cuestionario como instrumento de investigación. Los autores concluyeron que la motivación profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de práctica clínica, identificándose que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca favorecen el cumplimiento eficiente de las funciones académicas y asistenciales. Además, los resultados mostraron que los docentes presentaban un nivel alto de desempeño laboral, asociado

al reconocimiento profesional, satisfacción personal y compromiso con la formación académica de los estudiantes.

2.1.3. Antecedentes locales

Navarro (2022), en su tesis titulada *"La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytía"*, desarrolló una investigación orientada a determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de dicha institución. El estudio evidenció, desde el análisis estadístico, la existencia de una correlación significativa entre ambas variables, obteniéndose un P-valor = 0.003 y un coeficiente de correlación positiva moderada (rs = 0.460). Estos resultados permitieron concluir que un incremento en los niveles de motivación repercute favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Asimismo, respecto a la dimensión de status laboral y desempeño laboral, se identificó una correlación significativa con un grado de asociación positiva moderada (rs = 0.582; P-valor = 0.000), demostrando que la percepción favorable del puesto de trabajo contribuye al fortalecimiento del desempeño institucional. Del mismo modo, la dimensión supervisión y autonomía laboral presentó una correlación positiva moderada con el desempeño laboral (rs = 0.503; P-valor = 0.001), indicando que un adecuado nivel de supervisión y autonomía favorece la eficiencia y productividad de los trabajadores.

Por otro lado, la dimensión salario y beneficios mostró una correlación significativa, aunque con un nivel de asociación positivo bajo (rs

= 0.064; P-valor = 0.669), evidenciando que los incentivos económicos, si bien son importantes, no constituyen el único factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores. En consecuencia, el estudio reafirmó que la motivación laboral representa un componente esencial para fortalecer el compromiso institucional, la productividad y el cumplimiento eficiente de las funciones dentro de las entidades públicas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1: La motivación

La motivación constituye uno de los principales factores que influyen en el comportamiento humano dentro de las organizaciones, debido a que impulsa a las personas a actuar, esforzarse y orientar sus acciones hacia el logro de determinados objetivos. En el ámbito organizacional, la motivación se relaciona directamente con el compromiso, la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores, convirtiéndose en un elemento esencial para el cumplimiento eficiente de las metas institucionales. Diversos autores coinciden en que las organizaciones que promueven trabajadores motivados logran mejores niveles de eficiencia, calidad en el servicio y satisfacción laboral.

Kreitner y Kinicki (2003) sostienen que la motivación es un proceso psicológico que activa, orienta y mantiene el comportamiento humano hacia la consecución de objetivos específicos. En ese sentido, la motivación actúa como una fuerza interna capaz de dinamizar el esfuerzo, la persistencia y el compromiso de los individuos dentro de las organizaciones. Asimismo, Robbins y Judge (2013) señalan que la

motivación representa la voluntad de realizar grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad de dichos esfuerzos para satisfacer necesidades individuales. Esto significa que los trabajadores desarrollan mayores niveles de desempeño cuando perciben que sus necesidades personales y profesionales son atendidas por la institución.

Por otro lado, Chiavenato (2017) afirma que la motivación laboral surge de la interacción entre las necesidades personales y los estímulos proporcionados por la organización. Según el autor, los trabajadores motivados presentan mayor iniciativa, creatividad, responsabilidad y compromiso con sus funciones, favoreciendo el logro eficiente de los objetivos institucionales. Además, señala que la motivación fortalece las relaciones interpersonales, mejora el clima organizacional y contribuye a reducir conflictos dentro de las entidades públicas y privadas.

En la actualidad, las instituciones públicas enfrentan constantes desafíos relacionados con la calidad del servicio, productividad y satisfacción de los usuarios. En ese contexto, la motivación laboral adquiere especial relevancia, debido a que influye directamente en el comportamiento, desempeño y compromiso de los trabajadores. Cuando un trabajador se siente reconocido, valorado y respaldado por la organización, incrementa su nivel de compromiso institucional y desarrolla sus funciones de manera más eficiente. Por el contrario, la desmotivación genera bajo rendimiento, conflictos laborales, ausentismo y disminución de la productividad.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Maslow (1954), mediante la teoría de la jerarquía de necesidades, sostiene que las personas buscan satisfacer progresivamente diferentes tipos de necesidades, organizadas en niveles jerárquicos. En la base se encuentran las necesidades fisiológicas y de seguridad; posteriormente, las necesidades sociales y de reconocimiento; y finalmente, las necesidades de autorrealización.

Según esta teoría, los trabajadores solo podrán alcanzar niveles elevados de motivación cuando sus necesidades básicas hayan sido satisfechas. En el entorno laboral, esto implica que las organizaciones deben garantizar condiciones adecuadas de trabajo, estabilidad laboral, seguridad, relaciones interpersonales positivas y oportunidades de crecimiento profesional. En consecuencia, cuando los trabajadores perciben que la institución contribuye a satisfacer sus necesidades personales y profesionales, desarrollan un mayor compromiso con el trabajo y un mejor desempeño laboral.

Esta teoría tiene gran importancia en el ámbito de la gestión pública, debido a que muchas veces las entidades estatales se enfocan únicamente en el cumplimiento de tareas administrativas, dejando de lado las necesidades emocionales y profesionales de sus trabajadores. Por ello, resulta necesario implementar políticas orientadas al bienestar integral del personal, promoviendo ambientes laborales saludables y oportunidades de desarrollo humano.

Teoría de las Necesidades de McClelland

McClelland (1989) desarrolló la teoría de las necesidades adquiridas, en la cual sostiene que el comportamiento humano está influenciado principalmente por tres necesidades: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

La necesidad de logro se relaciona con el deseo de alcanzar metas y obtener resultados sobresalientes. Las personas con alta necesidad de logro buscan constantemente superarse y demostrar eficiencia en el cumplimiento de sus funciones. La necesidad de poder se refiere al interés por influir o dirigir a otras personas dentro de la organización, mientras que la necesidad de afiliación está vinculada al deseo de mantener relaciones interpersonales positivas y pertenecer a un grupo social.

Esta teoría resulta importante dentro de las organizaciones públicas, debido a que permite comprender cómo las necesidades individuales influyen en el comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores. En consecuencia, las instituciones deben identificar las necesidades predominantes de su personal para diseñar estrategias motivacionales que fortalezcan el compromiso y la productividad laboral.

Teoría de la Expectativa de Vroom

Vroom (1964), mediante la teoría de la expectativa, sostiene que la motivación depende de la percepción que tiene el trabajador respecto a la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensa. Según esta teoría, una persona se sentirá motivada cuando considere que su esfuerzo permitirá

alcanzar un buen desempeño y que dicho desempeño será recompensado de manera justa.

En ese sentido, la motivación laboral se fortalece cuando los trabajadores perciben que la organización reconoce adecuadamente su esfuerzo y desempeño. Por ello, las instituciones deben implementar sistemas transparentes de evaluación, reconocimiento e incentivos que permitan fortalecer el compromiso institucional y la satisfacción laboral.

La teoría de Vroom tiene gran relevancia en el sector público, debido a que muchas veces los trabajadores perciben desigualdad en las oportunidades de reconocimiento o crecimiento profesional. Esta situación puede generar desmotivación y afectar negativamente el desempeño laboral. Por consiguiente, las entidades públicas deben promover mecanismos de reconocimiento equitativos y objetivos.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1959), citado por Robbins y Coulter (2010), desarrolló la teoría de los dos factores, también conocida como teoría bifactorial, en la cual establece que existen factores intrínsecos relacionados con la satisfacción laboral y factores extrínsecos vinculados con la insatisfacción laboral.

Los factores intrínsecos comprenden elementos como el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, el crecimiento profesional y la autorrealización. Estos factores generan satisfacción y motivación sostenida en el trabajador. Por otro lado, los factores extrínsecos incluyen el salario, condiciones laborales, políticas institucionales, supervisión y

estabilidad laboral. Aunque estos factores no generan motivación profunda, resultan necesarios para evitar la insatisfacción laboral.

Según Herzberg, las organizaciones suelen enfocarse únicamente en mejorar factores extrínsecos, como incentivos económicos o beneficios laborales, dejando de lado aspectos relacionados con el reconocimiento y desarrollo personal. Sin embargo, para lograr trabajadores verdaderamente motivados, es necesario fortalecer principalmente los factores intrínsecos.

Dimensiones

Dimensión 1: Factores intrínsecos

Los factores intrínsecos constituyen aquellos elementos internos que generan satisfacción personal en el trabajador y lo impulsan a desarrollar sus actividades con mayor compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia. Estos factores se relacionan directamente con el contenido del trabajo, el logro de metas, la autonomía, el reconocimiento personal, la responsabilidad asumida y las oportunidades de crecimiento profesional.

En el ámbito laboral, los factores intrínsecos permiten que el trabajador encuentre satisfacción en el desarrollo de sus funciones y no únicamente en las recompensas externas. Cuando las organizaciones promueven la participación, la toma de decisiones y el reconocimiento profesional, fortalecen el compromiso institucional y favorecen un mejor desempeño laboral.

Asimismo, los factores intrínsecos se vinculan con la autorrealización y el sentido de logro. Un trabajador que percibe avances en su desarrollo profesional y observa resultados positivos en su trabajo desarrolla mayores

niveles de perseverancia y productividad. Por ello, esta dimensión permite comprender cómo los estímulos internos favorecen la conducta laboral positiva y el cumplimiento eficiente de los objetivos organizacionales.

Deci y Ryan (2000), mediante la teoría de la autodeterminación, sostienen que las personas presentan mayores niveles de motivación cuando se satisfacen tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación social. Esto implica que los trabajadores se sienten más comprometidos cuando poseen capacidad de decisión, desarrollan habilidades y mantienen relaciones positivas dentro del entorno laboral.

Dimensión 2: Factores extrínsecos

Los factores extrínsecos corresponden a aquellos elementos externos al trabajador que influyen en su satisfacción o insatisfacción laboral, tales como la remuneración, estabilidad laboral, beneficios sociales, condiciones físicas del trabajo y relaciones interpersonales.

En las instituciones públicas, los factores extrínsecos cumplen una función importante porque permiten generar condiciones mínimas para que el trabajador desempeñe sus funciones adecuadamente. Una remuneración justa, un ambiente físico apropiado, normas claras y relaciones laborales respetuosas contribuyen a reducir la insatisfacción, el ausentismo y la rotación del personal.

Sin embargo, diversos estudios demuestran que los incentivos económicos por sí solos no garantizan altos niveles de motivación laboral. Por ello, las organizaciones deben complementar estos estímulos con reconocimiento profesional, oportunidades de capacitación y participación

institucional.

Además, los factores extrínsecos tienen una influencia significativa en la percepción que los trabajadores desarrollan respecto a la organización. Cuando las instituciones ofrecen estabilidad, seguridad y condiciones laborales adecuadas, fortalecen la confianza y el compromiso institucional de sus trabajadores.

Dimensión 3: Clima institucional

Chiavenato (1999) sostiene que el clima institucional representa la percepción que tienen los trabajadores respecto al ambiente laboral donde desarrollan sus funciones. Esta percepción se encuentra influenciada por factores como la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y estilo de gestión institucional.

Un clima organizacional favorable contribuye significativamente a fortalecer la motivación y el desempeño laboral, debido a que genera confianza, satisfacción y compromiso entre los trabajadores. Cuando existe comunicación efectiva y relaciones laborales positivas, los trabajadores desarrollan sus actividades con mayor responsabilidad y sentido de pertenencia institucional.

Por el contrario, un clima organizacional negativo genera conflictos laborales, estrés, desmotivación y disminución de la productividad. En consecuencia, las organizaciones deben promover ambientes laborales saludables basados en el respeto, la participación y la cooperación entre trabajadores y directivos.

En las entidades públicas, el clima institucional tiene una influencia directa en la calidad de atención brindada a los usuarios. Por ello, resulta

necesario fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo participativo y las relaciones interpersonales para mejorar la eficiencia institucional y la satisfacción de la ciudadanía.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral constituye el nivel de eficiencia, eficacia y calidad con que los trabajadores ejecutan sus funciones dentro de una organización. Morales (2009) define el desempeño laboral como la capacidad del trabajador para desarrollar sus actividades de manera eficiente, aplicando conocimientos, habilidades y competencias orientadas al logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, Robbins (2014) sostiene que el desempeño laboral representa la contribución efectiva del trabajador al cumplimiento de las metas organizacionales. Para evaluar dicho desempeño, es necesario establecer indicadores que permitan medir la productividad, responsabilidad, eficiencia y cumplimiento de funciones.

De igual manera, Alles (2015) señala que el desempeño laboral refleja el grado en que una persona alcanza los resultados esperados en su puesto de trabajo, considerando tanto el cumplimiento de funciones como las competencias y actitudes demostradas durante el desarrollo de sus actividades.

En las instituciones públicas, el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para garantizar servicios eficientes y oportunos a la ciudadanía. Cuando los trabajadores desarrollan adecuadamente sus funciones, contribuyen al fortalecimiento institucional y al logro de objetivos orientados al bienestar social.

Dimensiones

Dimensión 1: Asistencia y permanencia

La asistencia y permanencia constituyen una dimensión importante del desempeño laboral, debido a que reflejan el nivel de responsabilidad, disciplina y compromiso del trabajador con la institución. Esta dimensión comprende la puntualidad, cumplimiento de horarios, permanencia en el puesto de trabajo y disposición para desarrollar las funciones asignadas.

Muñoz (2022) define la asistencia y permanencia como la capacidad que tienen los trabajadores para cumplir adecuadamente con su jornada laboral, respetando horarios y demostrando compromiso institucional.

En las organizaciones públicas, la asistencia y permanencia son fundamentales para garantizar la continuidad de los servicios y la atención oportuna a los usuarios. La inasistencia frecuente, tardanza o abandono del puesto de trabajo afectan la productividad y generan retrasos en los procedimientos administrativos.

Asimismo, esta dimensión no solo implica presencia física, sino también participación activa y compromiso durante la jornada laboral. Un trabajador responsable demuestra disposición para cumplir sus funciones y contribuir al logro de metas institucionales.

Dimensión 2: Planeamiento

Stoner (2021) sostiene que el planeamiento es un proceso sistemático orientado al logro de objetivos mediante la organización de actividades, asignación de recursos y establecimiento de estrategias.

Por su parte, Robbins (2014) menciona que la planeación permite mejorar la productividad organizacional y optimizar la toma de decisiones dentro de las instituciones.

En el ámbito laboral, el planeamiento favorece la organización eficiente de las actividades, permitiendo a los trabajadores cumplir sus funciones de manera ordenada y orientada a resultados. Además, contribuye al uso adecuado de recursos y al fortalecimiento de la gestión institucional.

En las municipalidades, el planeamiento resulta indispensable debido a que las entidades públicas deben responder a múltiples necesidades de la población. Por ello, los trabajadores deben organizar adecuadamente sus actividades para cumplir los objetivos establecidos en los planes institucionales.

Dimensión 3: Efectividad

La efectividad representa la capacidad del trabajador para lograr los resultados esperados utilizando adecuadamente los recursos disponibles. Esta dimensión integra la eficacia y la eficiencia, debido a que no solo importa alcanzar objetivos, sino hacerlo con calidad, oportunidad y racionalidad en el uso de recursos.

Sánchez (2021) define la efectividad como la capacidad de alcanzar objetivos minimizando el uso de recursos disponibles. Por su parte, Ramírez (2022) sostiene que la efectividad es la integración entre eficacia y eficiencia, permitiendo obtener resultados óptimos en el menor tiempo posible.

En el contexto de la gestión pública, la efectividad laboral resulta fundamental porque las instituciones deben responder eficientemente a las necesidades de la ciudadanía. Un trabajador efectivo cumple sus funciones, optimiza recursos, resuelve problemas y contribuye al logro de resultados institucionales.

Asimismo, la efectividad permite evaluar el impacto real del trabajo desarrollado por los servidores públicos. No basta únicamente con ejecutar actividades; estas deben generar resultados concretos y beneficios para la población. Por ello, la efectividad constituye un indicador clave para medir el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Honoria.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Ambiente de trabajo:** El ambiente de trabajo comprende el conjunto de condiciones físicas, sociales y organizacionales en las que los trabajadores desarrollan sus actividades laborales. Ochoa (2021) señala que el ambiente de trabajo se relaciona con el entorno social y organizacional donde interactúan trabajadores administrativos y operativos con la finalidad de alcanzar objetivos comunes dentro de una institución. Asimismo, un ambiente laboral adecuado favorece la comunicación, la cooperación y el compromiso institucional, contribuyendo significativamente a la satisfacción y desempeño de los trabajadores.

- **Identificación:** La identificación organizacional se refiere al grado de compromiso y sentido de pertenencia que desarrolla el trabajador hacia la institución donde labora. Lacan (2019) sostiene que la

identificación implica que el trabajador asuma sus responsabilidades y funciones con compromiso, sintiéndose parte importante de la organización y orientando sus acciones al logro de metas institucionales. En ese sentido, la identificación fortalece la motivación y favorece el desempeño laboral dentro de las organizaciones.

- **Cooperación:** La cooperación es la acción conjunta y coordinada entre los trabajadores para alcanzar objetivos comunes dentro de la organización. Quispe (2023) menciona que la cooperación representa una relación de apoyo mutuo entre los integrantes de una entidad, permitiendo fortalecer el clima organizacional y mejorar la productividad institucional. Asimismo, el trabajo cooperativo facilita la solución de problemas, la toma de decisiones y el cumplimiento eficiente de las actividades laborales.

- **Motivación:** La motivación es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a actuar de determinada manera para alcanzar objetivos personales o institucionales. Santrock (2002) define la motivación como el proceso que estimula y orienta el comportamiento humano hacia el logro de metas específicas. En el ámbito laboral, la motivación constituye un elemento fundamental para fortalecer el compromiso, la productividad y el desempeño de los trabajadores dentro de las organizaciones.

- **Reconocimiento:** El reconocimiento es la valoración o apreciación que recibe una persona por el desempeño eficiente de sus funciones o por el logro de resultados importantes dentro de una organización. Velásquez (2020) sostiene que el reconocimiento constituye una forma de recompensa moral dirigida a destacar el esfuerzo, compromiso y capacidad demostrada por un trabajador. Este factor fortalece la autoestima, satisfacción laboral y motivación del personal.

- **Recompensa:** La recompensa comprende los incentivos económicos o no económicos que las organizaciones brindan a los trabajadores como reconocimiento por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Buriticá (2016) señala que las recompensas constituyen mecanismos motivacionales orientados a estimular el compromiso y desempeño laboral de los trabajadores. Estas pueden manifestarse mediante incentivos salariales, reconocimientos públicos, ascensos o beneficios laborales.

- **Autonomía:** La autonomía es la capacidad que posee una persona para tomar decisiones y desarrollar sus actividades laborales con independencia y responsabilidad. Álvarez (2015) sostiene que la autonomía representa la libertad de acción que tienen los trabajadores para ejecutar sus funciones dentro de los límites establecidos por la organización. Asimismo, favorece la creatividad, la innovación y el sentido de responsabilidad dentro del entorno laboral.

- **Compromiso organizacional:** El compromiso organizacional se refiere al nivel de identificación, lealtad y responsabilidad que demuestra un trabajador hacia la organización donde labora. Robbins (2009) afirma que el compromiso organizacional implica la disposición del trabajador para contribuir activamente al desarrollo institucional y permanecer dentro de la organización. Este compromiso favorece el cumplimiento eficiente de funciones y fortalece la productividad institucional.

- **Comunicación:** La comunicación constituye el proceso mediante el cual las personas intercambian información, ideas y experiencias dentro de un contexto social u organizacional. Martínez (1991) sostiene que la comunicación permite la interacción clara y efectiva entre los individuos, facilitando la coordinación de actividades y el cumplimiento de objetivos comunes dentro de las organizaciones. Una comunicación eficiente fortalece las relaciones laborales y mejora el clima institucional.

- **Liderazgo:** El liderazgo es la capacidad que posee una persona para influir, orientar y dirigir a un grupo humano hacia el logro de objetivos institucionales. Alvero (1999) define el liderazgo como la habilidad interpersonal que permite guiar y motivar a los trabajadores dentro de una organización. En el ámbito laboral, un liderazgo adecuado favorece el trabajo en equipo, la motivación y el compromiso de los trabajadores.

- **Relaciones humanas:** Las relaciones humanas comprenden las interacciones sociales que se desarrollan entre los trabajadores dentro de una organización. Castillo (2015) señala que estas relaciones permiten fortalecer valores como el respeto, responsabilidad y solidaridad entre los miembros de la institución. Asimismo, las relaciones humanas positivas favorecen un ambiente laboral armónico y contribuyen al logro de objetivos institucionales.

- **Relaciones interpersonales:** Las relaciones interpersonales se Refieren al intercambio de experiencias, ideas y emociones entre dos o más personas dentro de un entorno laboral o social. Gómez (2021) sostiene que las buenas relaciones interpersonales favorecen la cooperación, la comunicación y el trabajo en equipo dentro de las organizaciones. Además, contribuyen a fortalecer el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

- **Trabajo en equipo:** El trabajo en equipo es una estrategia organizacional basada en la participación coordinada de varias personas para alcanzar objetivos comunes. Mendoza (2019) sostiene que el trabajo en equipo permite integrar conocimientos, habilidades y experiencias de los trabajadores para solucionar problemas y mejorar el desempeño institucional. Asimismo, fortalece la cooperación, la comunicación y el compromiso dentro de las organizaciones.

2.4. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS

La presente investigación se sustentó filosóficamente en diversas corrientes del pensamiento que explican el comportamiento humano, la motivación y el desempeño laboral dentro de las organizaciones. Desde la filosofía clásica hasta los enfoques contemporáneos, distintos autores han contribuido a comprender las razones que impulsan las acciones humanas y la manera en que las personas orientan su conducta hacia el logro de objetivos.

Aportaciones filosóficas de Platón

Platón consideraba que el ser humano estaba conformado por cuerpo y alma, otorgando predominio al alma como origen del conocimiento y de las acciones humanas. Según este filósofo, las personas actúan impulsadas por ideales y aspiraciones superiores relacionadas con el bien, la verdad y la autorrealización. Esta concepción filosófica influyó en el estudio de la motivación, debido a que plantea que las conductas humanas no dependen únicamente de necesidades materiales, sino también de factores internos y trascendentales.

En el ámbito organizacional, esta postura permite comprender que los trabajadores no solo buscan beneficios económicos, sino también reconocimiento, satisfacción personal y desarrollo profesional dentro de la institución.

Aportaciones filosóficas de Aristóteles

Aristóteles sostuvo que el conocimiento se adquiere mediante la experiencia y la interacción con el entorno. Desde esta perspectiva, el

comportamiento humano se construye a partir de experiencias, aprendizajes y relaciones sociales. Asimismo, planteó que las acciones humanas persiguen un fin determinado, orientado al logro del bienestar y la felicidad.

Esta visión filosófica guarda relación con la motivación laboral, debido a que los trabajadores desarrollan conductas y actitudes influenciadas por las experiencias vividas dentro de la organización. En consecuencia, un ambiente laboral favorable y experiencias positivas fortalecen el compromiso y desempeño laboral.

Dualismo de René Descartes

Descartes (2009) introdujo el dualismo filosófico, sosteniendo que el ser humano está compuesto por mente y cuerpo. Según este enfoque, las conductas humanas son resultado de la interacción entre procesos racionales y emocionales. Esta teoría contribuyó al desarrollo de la psicología organizacional, permitiendo comprender que las decisiones y comportamientos laborales no dependen únicamente de factores físicos, sino también de pensamientos, emociones y percepciones.

En el contexto laboral, esta postura explica que la motivación y el desempeño de los trabajadores están influenciados tanto por condiciones materiales como por factores psicológicos y emocionales.

Empirismo de John Locke

Locke (2005), representante del empirismo inglés, sostuvo que el conocimiento humano proviene de la experiencia. Según este autor, la

mente humana al nacer es una “tabla rasa”, y el aprendizaje se construye mediante la interacción con el entorno.

Esta corriente filosófica influyó significativamente en el estudio del comportamiento organizacional, debido a que explica cómo las experiencias laborales, el reconocimiento y las condiciones institucionales influyen en la motivación y desempeño de los trabajadores. En consecuencia, las organizaciones deben generar experiencias positivas que fortalezcan el compromiso y satisfacción laboral.

Constructivismo de Immanuel Kant

Kant (2007) planteó que el conocimiento surge de la interacción entre experiencia y razón. Asimismo, identificó tres dimensiones fundamentales del comportamiento humano: cognición, emoción y motivación.

Esta postura filosófica permite comprender que el comportamiento laboral es producto tanto de factores racionales como emocionales. En ese sentido, los trabajadores desarrollan mejores niveles de desempeño cuando logran equilibrar conocimientos, emociones y motivaciones dentro del entorno organizacional.

Filosofía humanista

La investigación también se sustentó en la filosofía humanista, la cual considera al ser humano como el elemento central de las organizaciones. Desde esta perspectiva, las instituciones deben promover el desarrollo integral de las personas, garantizando bienestar, respeto, reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional.

Autores como Maslow y Carl sostienen que las personas poseen necesidades de autorrealización y crecimiento personal, las cuales influyen directamente en su comportamiento laboral. Por ello, las organizaciones modernas deben priorizar el desarrollo humano y la satisfacción laboral para fortalecer el desempeño de sus trabajadores.

2.5. BASES EPISTÉMICAS

Las bases epistémicas de la presente investigación se sustentaron en el enfoque científico positivista, debido a que el estudio buscó analizar de manera objetiva la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria. El paradigma positivista sostiene que los fenómenos sociales pueden ser observados, medidos y analizados mediante procedimientos científicos, utilizando técnicas e instrumentos válidos y confiables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo se caracteriza por utilizar la recolección y análisis de datos para probar hipótesis y determinar relaciones entre variables mediante procedimientos estadísticos. En ese sentido, la investigación asumió una postura objetiva y sistemática, orientada a medir la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Asimismo, desde el punto de vista epistemológico, la investigación se fundamentó en la teoría del comportamiento organizacional, la cual estudia la conducta de los individuos dentro de las organizaciones y analiza cómo factores como la motivación, liderazgo, clima institucional y relaciones laborales influyen en el desempeño de los trabajadores.

Del mismo modo, el estudio se apoyó en la teoría de la gestión del talento humano, la cual considera que las personas constituyen el recurso más importante dentro de una organización. Esta teoría sostiene que el fortalecimiento de la motivación, capacitación y bienestar laboral contribuye significativamente a mejorar la productividad y eficiencia institucional.

En consecuencia, las bases epistémicas permitieron sustentar científicamente el estudio de las variables motivación y desempeño laboral, proporcionando fundamentos teóricos y metodológicos que orientaron el desarrollo de la investigación y el análisis de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue de tipo aplicada, debido a que estuvo orientada a analizar y comprender la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, con la finalidad de aportar conocimientos que contribuyan a mejorar la gestión institucional y el desempeño de los servidores públicos. Según Bunge, citado por Huaire (2019), la investigación aplicada tiene como propósito resolver problemas concretos de la realidad mediante la utilización del conocimiento científico. Asimismo, Behar (2008) sostiene que este tipo de investigación busca ofrecer soluciones prácticas a situaciones específicas identificadas dentro de un determinado contexto social u organizacional.

En ese sentido, el estudio permitió identificar cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores municipales, proporcionando información relevante para fortalecer las estrategias de gestión del talento humano y mejorar la calidad de los servicios brindados a la población. Además, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se emplearon procedimientos estadísticos para medir y analizar la relación existente entre las variables de estudio.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

La investigación presentó un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de corte transaccional o transversal.

Fue no experimental, porque las variables motivación y desempeño laboral no fueron manipuladas deliberadamente, sino observadas tal como se manifestaron en su contexto natural dentro de la Municipalidad Distrital de Honoria. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que los estudios no experimentales se realizan sin modificar intencionalmente las variables, limitándose el investigador únicamente a observar y analizar los fenómenos en su ambiente natural.

Asimismo, el estudio fue de nivel correlacional, debido a que buscó determinar el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales. Según Hernández et al. (2014), los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o asociación existente entre dos o más variables dentro de un contexto determinado.

Del mismo modo, la investigación fue descriptiva, porque permitió describir las características y comportamientos de las variables de estudio, considerando sus dimensiones e indicadores. En ese sentido, se analizó el nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria.

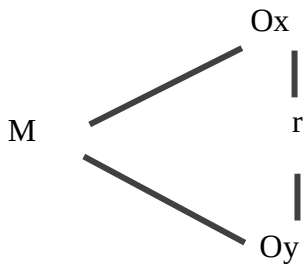
Además, el estudio fue de corte transaccional o transversal, debido a que la información fue recolectada en un solo momento y tiempo determinado. Hernández et al. (2014) sostienen que los diseños transaccionales recopilan datos en un único momento, permitiendo

describir y analizar las variables tal como se presentan en la realidad investigada.

El esquema utilizado en la investigación fue el siguiente:

Figura 1

Esquema de la investigación



Dónde:

M = Muestra de estudio.

Ox = Observación de la variable la motivación.

Oy = Observación de la variable desempeño laboral

r = Relación entre las variables motivación y desempeño laboral.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por el total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, integrada por funcionarios y trabajadores administrativos que laboraron en las diferentes gerencias de la institución durante el periodo 2022; siendo un total de 136 trabajadores.

Tamayo y Tamayo (2012) definen la población como el conjunto total de individuos, elementos o unidades que poseen características comunes y que son objeto de estudio dentro de una investigación científica.

La distribución poblacional se presentó de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la población de estudio

Municipalidad Distrital de Honoria	Funcionarios	Trabajadores	Subtotal
Gerencia de Desarrollo Social y Económico	4	20	24
Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental	3	47	50
Gerencia de Administración Tributaria	1	9	10
Gerencia de Presupuesto	1	3	4
Gerencia de Administración	3	13	16
Gerencia Municipal	1	3	4
Gerencia de Infraestructura	2	26	28
Total	**15**	**121**	**136**

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 72 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, seleccionados mediante el método de muestreo probabilístico aleatorio simple.

Según Hernández et al., (2014), la muestra es un subconjunto representativo de la población, seleccionado con la finalidad de obtener información válida y confiable para el desarrollo de la investigación.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población total (136 trabajadores)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

E = Margen de error permitido (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5)\ (40)}{(0.05)^2 (40-1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

n= 72

3.3.3. Muestreo

La investigación empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra de estudio.

Según Otzen y Manterola (2017), el muestreo aleatorio simple es una técnica probabilística que garantiza igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la población, permitiendo obtener resultados representativos y reduciendo el sesgo de selección.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, debido a que permitió recopilar información de manera directa sobre las

percepciones de los trabajadores respecto a las variables motivación y desempeño laboral.

Pandey (2015) sostiene que las técnicas de investigación constituyen procedimientos sistemáticos utilizados para recolectar y analizar información relacionada con el objeto de estudio. Asimismo, la encuesta es considerada una de las técnicas más utilizadas en investigaciones cuantitativas, debido a que facilita la obtención de datos medibles y comparables.

La aplicación de la encuesta permitió conocer las opiniones y percepciones de los trabajadores municipales respecto a las dimensiones e indicadores establecidos en la investigación.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario estructurado bajo la escala de Likert, el cual permitió medir el nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria.

El instrumento estuvo conformado por 41 ítems distribuidos entre ambas variables de estudio, considerando sus respectivas dimensiones e indicadores. Las respuestas fueron organizadas mediante una escala ordinal de cinco categorías:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

La escala de Likert permitió cuantificar las percepciones de los trabajadores y facilitar el análisis estadístico de los datos recolectados.

3.4.3. Validez del instrumento

La validez del instrumento fue determinada mediante juicio de expertos, participando tres profesionales con experiencia en investigación científica y gestión pública, quienes evaluaron la pertinencia, coherencia y claridad de los ítems formulados en el cuestionario.

Según Hernández et al. (2014), la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente aquello que pretende medir. En ese sentido, el proceso de validación permitió garantizar la calidad y consistencia del instrumento aplicado a la muestra de estudio.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS versión 25.

Según George y Mallery (2003), el Alfa de Cronbach permite medir el nivel de consistencia interna de un instrumento, verificando la confiabilidad de las respuestas obtenidas. En consecuencia, el análisis de confiabilidad permitió garantizar que el cuestionario presentara estabilidad y precisión en la medición de las variables motivación y desempeño laboral.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO DE DATOS

3.5.1. Técnicas de recojo y procesamiento de datos

Para el desarrollo de la investigación se realizó inicialmente la coordinación con las autoridades de la Municipalidad Distrital de Honoria, solicitando la autorización correspondiente para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Posteriormente, se aplicó el cuestionario a los trabajadores seleccionados en la muestra, respetando criterios éticos como confidencialidad, anonimato y participación voluntaria.

Una vez obtenida la información, los datos fueron organizados y codificados en una base de datos elaborada en Microsoft Excel. Posteriormente, la información fue procesada mediante el software estadístico SPSS versión 25, permitiendo elaborar tablas estadísticas y realizar el análisis correspondiente de las variables de estudio.

3.5.2. Tratamiento y análisis de datos

Para el análisis estadístico de la información recolectada se empleó la estadística descriptiva e inferencial.

La estadística descriptiva permitió organizar, resumir y presentar los datos mediante tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos estadísticos, facilitando la interpretación de los resultados obtenidos en cada dimensión de las variables motivación y desempeño laboral.

Asimismo, para determinar la relación entre las variables de estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, debido a que permitió medir el grado de asociación existente entre la motivación y el desempeño laboral.

El análisis estadístico se realizó considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, lo que permitió aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en la investigación. Además, los resultados obtenidos fueron interpretados de manera objetiva y sistemática, permitiendo establecer conclusiones relacionadas con el problema de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación se expusieron los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario dirigido a 72 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, quienes conformaron la muestra de estudio. La recolección de información se realizó mediante un instrumento estructurado bajo la escala de Likert, elaborado de acuerdo con las dimensiones e indicadores de las variables motivación y desempeño laboral. Los datos obtenidos fueron procesados utilizando los programas Microsoft Excel y SPSS versión 25, permitiendo organizar, tabular e interpretar la información de manera objetiva y sistemática.

Asimismo, para garantizar la confiabilidad del instrumento aplicado, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.894, equivalente al 89.4%, lo que evidenció que el cuestionario presentó un nivel de confiabilidad alto y aceptable para la investigación. En consecuencia, el instrumento utilizado permitió medir adecuadamente las variables de estudio y asegurar la consistencia de los resultados obtenidos.

Tabla 3

Alfa de Cronbach – Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	50

En relación con la dimensión factores intrínsecos, los resultados evidenciaron que el 61.1% de los trabajadores manifestó que dichos factores influyen en un nivel medio en el desempeño laboral, mientras que el 22.2% indicó que presentan un nivel alto de influencia. Estos resultados demostraron que aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad, la confianza y el cumplimiento de metas constituyen elementos importantes para fortalecer el compromiso y desempeño de los trabajadores municipales.

Tabla 4

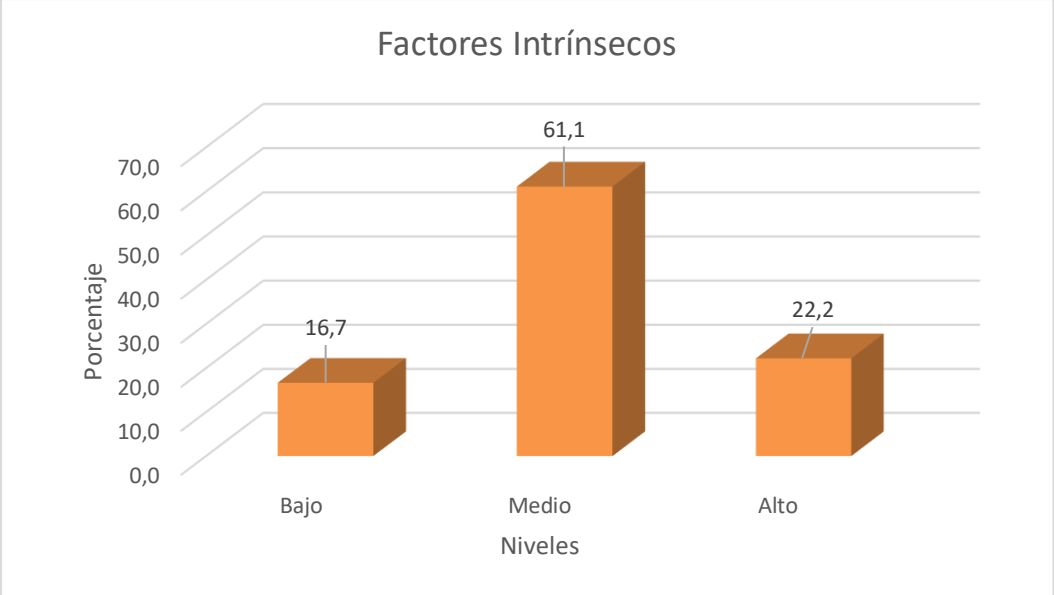
Dimensión Factores Intrínsecos

Factores Intrínsecos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	16.7	16.7
Medio	44	61.1	77.8
Alto	16	22.2	100.0
Total	72	100.0	

Fuente: Instrumento.

Figura 2

Factores Intrínsecos



Fuente: Tabla 4.

Respecto a la dimensión factores extrínsecos, el 52.8% de los trabajadores consideró que dichos factores influyen en un nivel medio sobre el desempeño laboral, mientras que el 25% manifestó que la influencia es alta. Estos hallazgos permitieron identificar que elementos como la remuneración, estabilidad laboral, incentivos y condiciones de trabajo representan factores relevantes para el desarrollo eficiente de las funciones laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Honoria.

Tabla 5

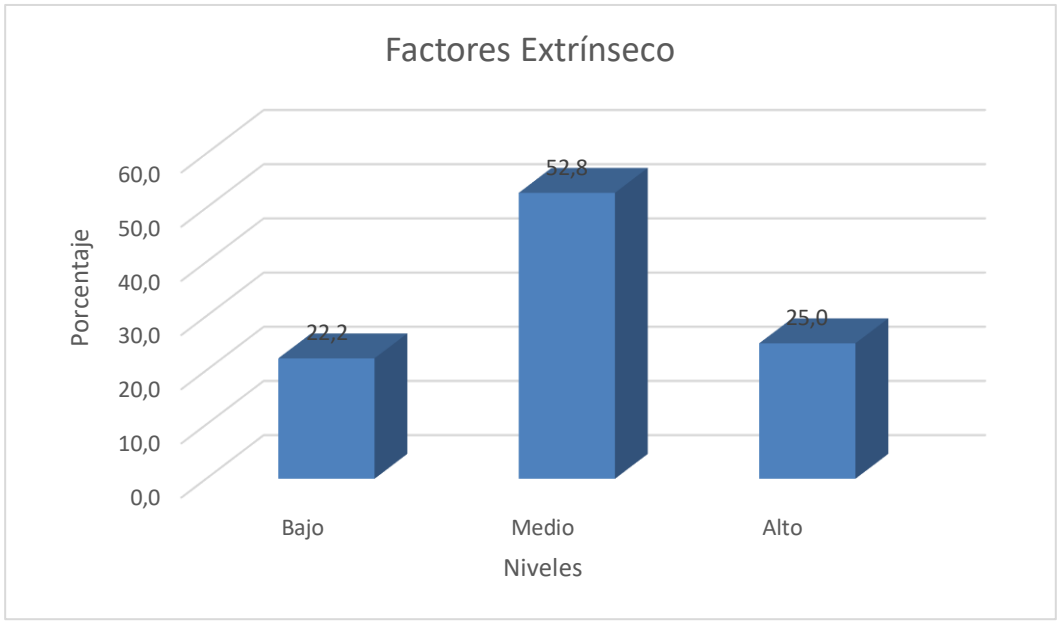
Dimensión Factores extrínsecos

Factores Extrínsecos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	22.2	22.2
Medio	38	52.8	75.0
Alto	18	25.0	100.0
Total	72	100.0	

Fuente: Instrumento.

Figura 3

Factores Extrínsecos



Fuente: Tabla 5.

En cuanto a la dimensión clima institucional, el 50% de los trabajadores señaló que el clima institucional influye en un nivel medio sobre el desempeño laboral, mientras que el 44.4% manifestó que dicha influencia es alta. Estos resultados evidenciaron la importancia de mantener relaciones laborales positivas, comunicación efectiva y un ambiente organizacional favorable para fortalecer el compromiso y productividad de los trabajadores municipales.

Tabla 6

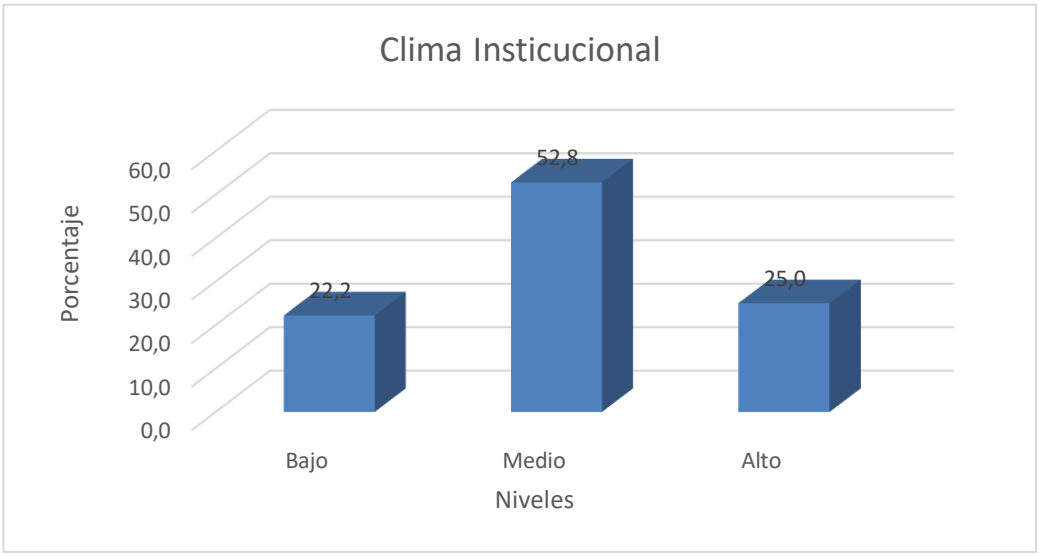
Dimensión Clima Institucional

Clima Institucional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	4	5.6	5.6
Medio	36	50.0	55.6
Alto	32	44.4	100.0
Total	72	100.0	

Fuente: Instrumento.

Figura 4

Clima Institucional



Fuente: Tabla 6.

Con relación a la variable motivación, los resultados mostraron que el 41.7% de los trabajadores percibió un nivel medio de motivación dentro de la institución, mientras que el 27.8% indicó un nivel alto. Esto permitió identificar que la motivación laboral constituye un elemento relevante en el desempeño de los trabajadores, debido a que influye directamente en el cumplimiento de funciones, compromiso institucional y calidad del servicio brindado a la población.

Tabla 7

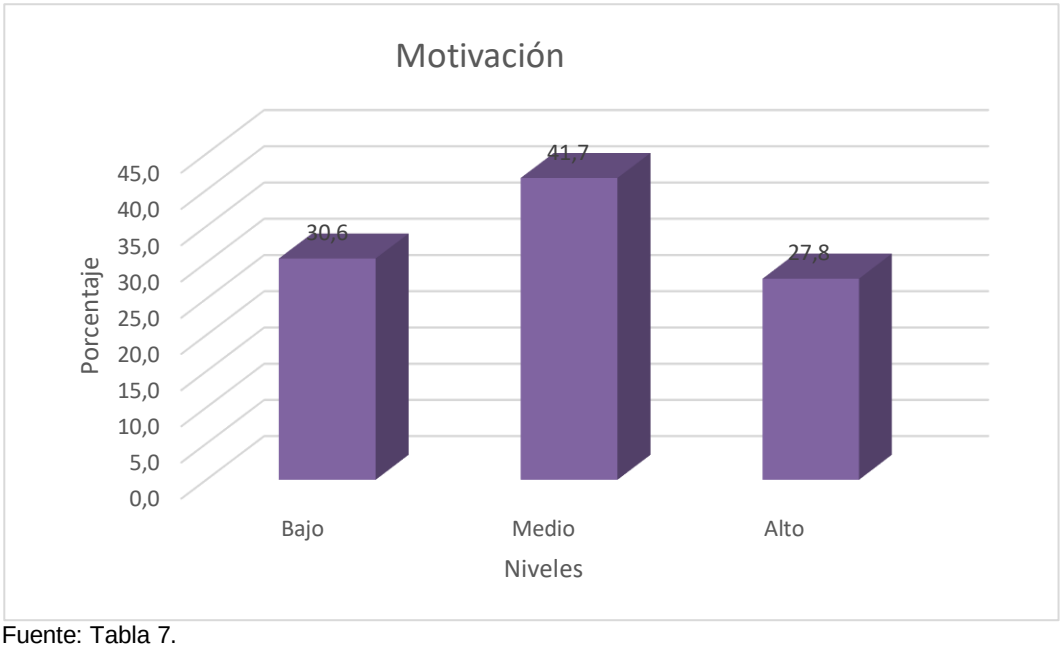
Variable Motivación

Motivación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	22	30.6	30.6
Medio	30	41.7	72.2
Alto	20	27.8	100.0
Total	72	100.0	

Fuente: Instrumento.

Figura 5

Motivación



Fuente: Tabla 7.

Por otro lado, respecto a la variable desempeño laboral, el 44.4% de los trabajadores manifestó que el desempeño laboral se desarrolló en un nivel medio, mientras que el 25% indicó un nivel alto. Estos resultados reflejaron que el desempeño laboral de los trabajadores municipales estuvo influenciado por factores motivacionales relacionados con el reconocimiento, clima laboral y condiciones institucionales.

Tabla 8

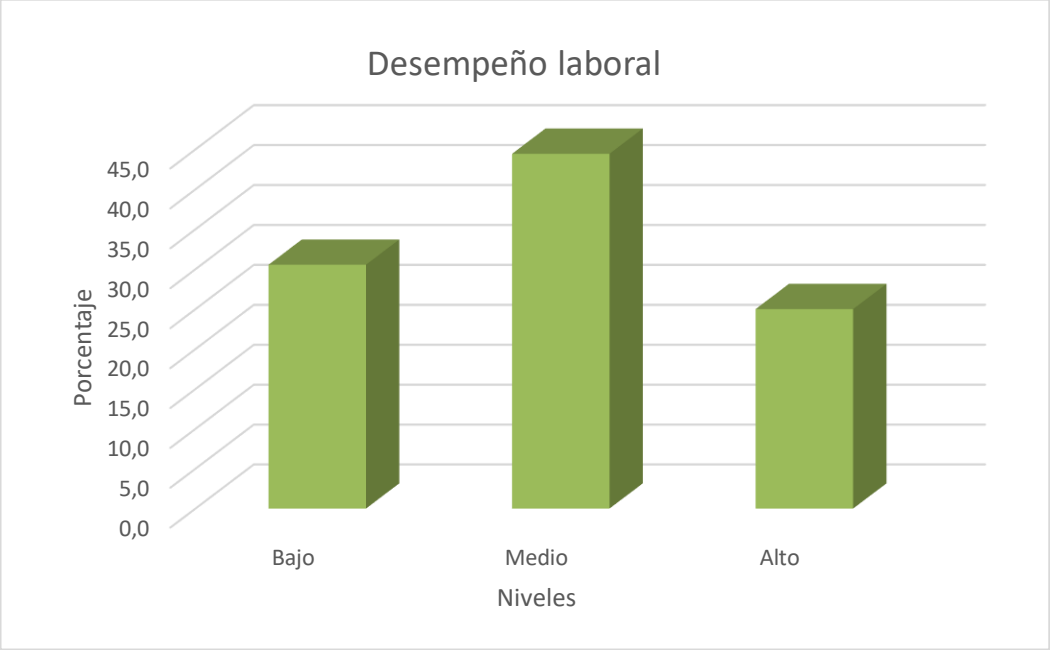
Variable Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	22	30.6	30.6
Medio	32	44.4	75.0
Alto	18	25.0	100.0
Total	72	100.0	

Fuente: Instrumento.

Figura 6

Desempeño Laboral



Fuente: Tabla 8.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, debido a que permitió determinar el grado de relación existente entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, así como entre sus respectivas dimensiones. Asimismo, se trabajó con un nivel de significancia de α = 0.05, considerando que para valores de significancia menores a 0.05 se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Respecto a la hipótesis general, los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, provincia de Puerto Inca, 2022. La prueba Rho de Spearman mostró un coeficiente de correlación de r = 0.790 y un valor de significancia bilateral de p = 0.000, lo que indicó una correlación positiva moderada entre ambas variables. En consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, concluyéndose que un mayor nivel de motivación influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Tabla 9

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	72	72
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,790**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	72	72

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

En relación con la primera hipótesis específica, los resultados demostraron que existe una relación significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral. La prueba estadística evidenció un coeficiente de correlación de r = 0.732 y un nivel de significancia de p = 0.000, reflejando una correlación positiva moderada. Estos hallazgos permitieron concluir que aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad y el logro personal influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria.

Tabla 10

Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral

			Factores intrínsecos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Coeficiente de correlación	1.000	,732**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	72	72
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,732**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	72	72

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

Asimismo, respecto a la segunda hipótesis específica, se comprobó la existencia de una relación significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman mostraron un coeficiente de correlación de r = 0.736 y un valor de significancia de p = 0.000, evidenciando una correlación positiva moderada. Esto permitió establecer que factores como la remuneración, estabilidad laboral y condiciones de trabajo influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Tabla 11

Correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral

			Factores extrínsecos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores extrínsecos	Coeficiente de correlación	1.000	,736**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	72	72
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,736**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	72	72

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

Finalmente, en la tercera hipótesis específica se evidenció una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral. La prueba estadística mostró un coeficiente de correlación de r = 0.750 y un nivel de significancia de p = 0.000, indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables. En consecuencia, se concluyó que un clima institucional favorable contribuye significativamente al fortalecimiento del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria.

Tabla 12

Correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral

			Clima institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,750**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	72	72
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,750**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	72	72

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron determinar que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, provincia de Puerto Inca, 2022, evidenciándose mediante la prueba Rho de Spearman un coeficiente de correlación de r = 0.790 y un nivel de significancia de p = 0.000. Estos hallazgos demostraron que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores municipales, lo cual indica que, a mayores niveles de motivación, mejor será el cumplimiento de funciones, el compromiso institucional y la eficiencia laboral.

Estos resultados guardan relación con lo señalado por Navarro (2022), quien en su investigación desarrollada en la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytía identificó una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación positiva moderada (rs = 0.460) y un nivel de significancia de p = 0.003. Ambos estudios coinciden en que la motivación constituye un factor determinante para fortalecer el desempeño de los trabajadores dentro de las instituciones públicas, favoreciendo la productividad y el cumplimiento eficiente de las metas institucionales.

Asimismo, los resultados relacionados con la dimensión factores intrínsecos evidenciaron una correlación positiva moderada con el desempeño laboral (r = 0.732; p = 0.000), demostrando que aspectos como el reconocimiento, responsabilidad, logro personal y satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores municipales. Este

resultado coincide con lo planteado en las bases teóricas de Herzberg, quien sostiene que los factores intrínsecos representan elementos esenciales para fortalecer la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores, permitiendo mejorar su rendimiento y compromiso institucional.

De igual manera, los factores extrínsecos presentaron una relación significativa con el desempeño laboral ($r = 0.736$; $p = 0.000$), indicando que elementos como la remuneración, estabilidad laboral, incentivos y condiciones de trabajo influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria. Estos resultados muestran similitud con lo expuesto por Collazos (2020), quien concluyó que factores como la remuneración, seguridad, reconocimiento y ambiente físico constituyen elementos motivacionales que favorecen el desempeño laboral dentro de las entidades públicas. En consecuencia, se evidenció que las condiciones laborales adecuadas contribuyen significativamente a fortalecer el compromiso y productividad del personal.

Por otro lado, respecto a la dimensión clima institucional, los resultados demostraron una correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($r = 0.750$; $p = 0.000$), evidenciando que las buenas relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y un ambiente organizacional favorable contribuyen significativamente al fortalecimiento del desempeño de los trabajadores municipales. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Chiavenato (2017), quien sostiene que el clima institucional influye directamente en la satisfacción laboral, motivación y productividad de los trabajadores dentro de las organizaciones.

Asimismo, los resultados descriptivos mostraron que la mayoría de los trabajadores percibieron la motivación y el desempeño laboral en un nivel medio,

lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias orientadas a fortalecer el compromiso institucional, reconocimiento laboral y condiciones de trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Honoria. Esta situación refleja que, aunque existen condiciones favorables dentro de la institución, aún se requieren acciones de mejora orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano y al desarrollo organizacional.

En términos generales, los hallazgos obtenidos permitieron confirmar que la motivación constituye un elemento fundamental para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores municipales. En consecuencia, fortalecer factores intrínsecos, extrínsecos y el clima institucional contribuirá significativamente al mejoramiento de la productividad, eficiencia y calidad de los servicios brindados por la Municipalidad Distrital de Honoria a la población.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general del estudio, se estableció que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, provincia de Puerto Inca, 2022. Los resultados obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman evidenciaron un coeficiente de correlación de r = 0.790 y un nivel de significancia de p = 0.000, demostrando una correlación positiva moderada entre ambas variables. En consecuencia, se concluyó que un mayor nivel de motivación favorece significativamente el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

- Referente al primer objetivo específico, se determinó que existe una relación significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria. La prueba de correlación de Spearman mostró un coeficiente de r = 0.732 con un nivel de significancia de p = 0.000, evidenciando una correlación positiva moderada. Esto permitió concluir que aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad, el logro personal y la satisfacción en el trabajo influyen favorablemente en el desempeño de los trabajadores.

- Respecto al segundo objetivo específico, se estableció que existe una relación significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, provincia de Puerto Inca, 2022. Los resultados estadísticos mostraron un coeficiente de correlación de r = 0.736 y un nivel de significancia de p = 0.000, indicando una correlación positiva

moderada entre ambas variables. En ese sentido, se concluyó que factores como la remuneración, estabilidad laboral, condiciones de trabajo e incentivos influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

- En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, provincia de Puerto Inca, 2022. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman evidenciaron un coeficiente de correlación de r = 0.750 y un valor de significancia de p = 0.000, reflejando una correlación positiva moderada. Por ello, se concluyó que un clima institucional favorable, caracterizado por buenas relaciones laborales, comunicación efectiva y trabajo en equipo, contribuye significativamente al fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores municipales.

SUGERENCIAS

- A la Municipalidad Distrital de Honoria se le recomienda implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la motivación laboral, promoviendo programas de reconocimiento institucional, incentivos y actividades de integración que permitan incrementar el compromiso y desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones.

- Se sugiere fortalecer los factores intrínsecos de los trabajadores mediante el reconocimiento al desempeño, la asignación de mayores responsabilidades y el desarrollo de oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia institucional.

- Se recomienda mejorar los factores extrínsecos relacionados con las condiciones laborales, estabilidad laboral, incentivos económicos y recursos de trabajo, debido a que estos aspectos influyen significativamente en el desempeño laboral y en la productividad de los trabajadores municipales.

- Se sugiere promover un clima institucional favorable basado en la comunicación efectiva, el respeto, el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales, a fin de fortalecer la convivencia laboral y contribuir al mejoramiento del desempeño de los trabajadores dentro de la Municipalidad Distrital de Honoria.

- A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Honoria se les recomienda desarrollar evaluaciones periódicas sobre la motivación y el desempeño

laboral de los trabajadores, con el propósito de identificar debilidades y establecer acciones correctivas que permitan optimizar la gestión institucional y la calidad de los servicios brindados a la población.

- Finalmente, se recomienda a futuros investigadores continuar desarrollando estudios relacionados con la motivación y el desempeño laboral en instituciones públicas, considerando nuevas dimensiones y variables que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del talento humano y al mejoramiento de la administración pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Granica.

Álvarez, S. (2015). *Autonomía y gestión organizacional en instituciones públicas*. Editorial Académica Española.

Alvero, P. (1999). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Editorial McGraw-Hill.

Aragón, J. (2017). *Importancia de la motivación laboral en las organizaciones*. Editorial Empresarial Latinoamericana.

Arenas, F., & Liévano, D. (2017). *La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos en Colombia*. Revista de Administración Pública, 12(2), 45-58.

Barberá, E. (2002). *Psicología de la motivación*. Editorial Síntesis.

Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.

Buriticá, J. (2016). *Sistemas de recompensas y motivación laboral*. Ecoe Ediciones.

Callata Condori, Z., & Fuentes Chambi, J. (2023). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA – Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano*, 12(2), 45–58.

Castillo, J. (2015). *Relaciones humanas en las organizaciones modernas*. Editorial Trillas.

Collazos Rojas, A. (2020). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera: medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Revista de Administración Pública Colombiana*, 15(1), 33–47.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (5.ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (3.ª ed.). McGraw-Hill.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268.

Del Castillo, M. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Descartes, R. (2009). *Discurso del método*. Editorial Losada. (Trabajo original publicado en 1637).

Fernández, S. (2019). *Motivación laboral y desempeño organizacional en instituciones públicas*. Editorial Académica Española.

Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional: enfoque para América Latina*. Pearson Educación.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (11th ed.). Allyn & Bacon.

Gómez, H. (2021). *Relaciones interpersonales y clima organizacional*. Editorial Alfaomega.

Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1998). *Comportamiento organizacional* (8.ª ed.). International Thomson Editores.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Hoyal, R. (2015). *Motivación y liderazgo organizacional*. Editorial McGraw-Hill.

Huaire Inacio, E. J. (2019). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.

Kant, I. (2007). *Crítica de la razón pura*. Editorial Porrúa. (Trabajo original publicado en 1781).

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Comportamiento de las organizaciones*. McGraw-Hill.

Lacan, J. (2019). *Identificación y comportamiento organizacional*. Editorial Académica Española.

Locke, J. (2005). *Ensayo sobre el entendimiento humano*. Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1689).

Manjarrez Villacrés, N., Boza Valle, J., & Mendoza Vélez, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos Conrado*, 16(74), 78–86.

Martínez, M. (1991). *La comunicación en las organizaciones*. Editorial Trillas.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea.

Mendoza, R. (2019). *Trabajo en equipo y desarrollo organizacional*. Ecoe Ediciones.

Morales, J. (2009). *Gestión del desempeño laboral y productividad organizacional*. Ecoe Ediciones.

Muñoz, J. (2022). *Asistencia laboral y permanencia institucional en organizaciones públicas*. Editorial Académica Española.

Navarro Sánchez, J. (2022). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de*

Padre Abad – Aguaytía [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali].

Núñez Silva, N., Ruesta Silva, M., Gives Fernández, E., Quezada Castillo, E., & Trelles García, L. (2019). La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura. *Revista PUCE*, 109, 135–154.

Nur, F., Rahman, U., & Musdalifa, M. (2022). Effect of motivation and job satisfaction on teacher performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 12(1), 67–79.

Ochoa, L. (2021). *Ambiente laboral y desempeño organizacional*. Editorial Académica Española.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology, 35*(1), 227–232.

Pandey, P., & Pandey, M. M. (2015). *Research methodology: Tools and techniques*. Bridge Center.

Quispe, R. (2023). *Cooperación y clima organizacional en instituciones públicas*. Fondo Editorial Universitario.

Ramírez, C. (2022). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión organizacional*. Fondo Editorial Universitario.

Ramírez, L. (2015). *Importancia de la motivación en la satisfacción laboral*. Revista Mexicana de Administración, 8(1), 22-30.

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.ª ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P. (2014). *Comportamiento organizacional* (16.ª ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10.ª ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). Pearson Educación.

Sánchez, M. (2021). *Efectividad y gestión por resultados en las organizaciones modernas*. Editorial Académica Española.

Santrock, J. W. (2002). *Psicología de la educación*. McGraw-Hill.

Stoner, J. A. (2021). *Administración* (7ª ed.). Pearson Educación.

Tamayo &Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (5ª ed.). Limusa.

Velásquez, P. (2020). *Reconocimiento laboral y satisfacción del trabajador*. Editorial UOC.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Zuta Arriola, N., Castro Paredes, L., & Zela Cárdenas, L. (2021). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la Escuela Profesional de Enfermería. *Revista de Investigación Valdizana*, 15(3), 145–154.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022? **Problemas Específicos** ¿En qué medida los factores intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022? ¿En qué medida los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022? ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022?	**Objetivo General** Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022. **Objetivos Específicos** Establecer la relación que existe entre factores intrínsecos con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022. Establecer la relación que existe entre los factores extrínsecos con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022. Establecer la relación que existe entre clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.	**Hipótesis general** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022. **Hipótesis Específicas** Existe relación significativa entre los factores intrínsecos con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022. Existe relación significativa entre los factores extrínsecos con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022. Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022.	**Variable 1** Motivación **Variable 2** Desempeño laboral	D1: Factores intrínsecos D2: Factores extrínsecos D3: Clima institucional D1: Asistencia y permanencia D2: Planeamiento D3: Efectividad	**Tipo de investigación:** Aplicada. **Enfoque:** Cuantitativo. **Nivel:** Descriptivo correlacional **Diseño:** No experimental, transversal **Método:** Hipotético-deductivo **Población:** 136 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria. **Muestra:** 72 trabajadores **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario **Procesamiento de datos:** Excel y SPSS versión 25 **Prueba estadística:** Rho de Spearman.

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estimado trabajador este cuestionario contiene preguntas relacionado a la motivación. Es importante que al contestar lo hagas con sinceridad, ya que los resultados serán empleados para la investigación titulada: **"La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022".** Para responder las preguntas existen diversas alternativas.

FACTORES INTRINSECOS

Escala de valorización:

Muy motivado (5); Motivado (4); Medianamente motivado (3); Desmotivado (2); Muy desmotivado (1)

N°	Ítem	Muy motivado	Motivado	Medianamente motivado	Desmotivado	Muy desmotivado
1	¿Me siento motivado para asistir a trabajar a la municipalidad?					
2	¿Me siento motivado para planificar mis documentos administrativos?					
3	¿Me siento motivado para ejecutar los planes institucionales?					
4	¿Me siento motivado constantemente para desempeñar mis funciones?					

Escala de valorización:

Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Raras veces (2); Nunca (1)

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
5	¿Los trabajadores de la institución me motivan a cumplir con mis funciones y responsabilidades?					
6	¿Mis metas personales están armonizados con las metas del trabajo?					
7	¿Enfrento con optimismo las dificultades que se presenta en el trabajo?					
8	¿Controlo mis impulsos emocionales con facilidad ante problemas ocurridos en el trabajo?					
9	¿Demuestro habilidades para manejar mis emociones y sentimientos de los demás?					
10	¿Transmito confianza dentro y fuera de la institución?					

FACTORES EXTRÍNSECOS

Escala de Valorización:

Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Raras veces (2); Nunca (1)

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
11	¿En su centro laboral por sus logros se otorga reconocimiento?					
12	¿Sus jefes inmediatos participan antes de tomar decisiones?					
13	¿En su institución se practica el trabajo en equipo articulado con todas las demás áreas?					
14	¿La municipalidad realiza actualización en temas laborales y gestión municipal?					

Escala de Valorización

Si (2); No (1).

N°	Ítem	Si	No
15	¿Su ingreso remunerativo le brinda satisfacción individual y familiar?		
16	¿Mi ingreso económico familiar me motiva a desempeñarme óptimamente en mis funciones?		
17	¿Mi ingreso económico familiar me permite realizar estudio para mejorar mi desempeño en la municipalidad?		
18	¿Su empleador está satisfecho con sus funcionarios?		
19	¿En su área laboral cuentan con presupuesto para cumplir sus metas?		
20	¿Cumple usted con sus tareas asignadas con sus jefes inmediatos?		
21	¿Su empleador cuenta con documentos normativos de políticas institucionales?		
22	¿Su empleador cumple con otorgar estabilidad laboral de acuerdo a ley y ello le da seguridad y tranquilidad para un buen desempeño?		

CLIMA INSTITUCIONAL

Escala de Valorización:

Si (2); No (1).

N°	Ítem	Si	No
23	¿El clima de mi institución es favorable para realizar mis funciones?		
24	¿El clima de mi institución me permite ejecutar las actividades programadas?		

Escala de Valorización:

Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Raras veces (2); Nunca (1)

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
25	¿El clima de mi institución me compromete actuar en la solución de las necesidades de la población?					

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador este cuestionario contiene preguntas relacionado al desempeño laboral. Es importante que al contestar lo hagas con sinceridad, ya que los resultados serán empleados para la investigación titulada: "**La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Honoria, 2022".** Para responder las preguntas existen diversas alternativas.

ASISTENCIA Y PERMANENCIA

Escala de Valorización:

Nunca (5); De 1 a 2 días (4); De 3 a 4 días (3); De 5 a 6 días (2); De 7 a más días (1).

N°	Ítem	De 1 a 2 días	De 3 a 4 días	De 5 a 6 días	de 7 a más días
26	¿En el último trimestre cuantos días usted llego tarde a su centro de trabajo?				
27	¿En el último trimestre cuantos días usted falto en sus labores a la municipalidad?				
28	¿En el último trimestre cuantos días usted se retiró del trabajo sin pedir permiso antes de cumplir su jornada laboral?				

Escala de Valorización:

Llego a la hora (5); 5 minutos después (4); 10 minutos después (3); 15 minutos después (2); más de 15 minutos (1).

N°	ítem	Llego a la hora	5 minutos después	10 minutos después	15 minutos después	Más de 15 minutos
29	¿En el último trimestre cuantos minutos después de la hora llego a su centro de trabajo?					

Escala de Valorización:

Familiares (5); Económicas (4); Psicológicas (3); Laborales (2); Otros (1).

N°	Ítem	Familiares	Económicas	Psicológicas	Laborales	Otros
30	Sí falto es por causa de problemas:					

Escala de Valorización:

Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Raras veces (2); Nunca (1)

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
31	¿Usted como trabajador cumple con las metas institucionales?					
32	¿Usted como trabajador cubre las expectativas de los usuarios?					
33	¿Usted como trabajador muestra resultados en su laboral diaria?					
34	¿Usted se evalúa para mejorar su labor en el cumplimiento de sus objetivos en la municipalidad?					
35	¿Usted prioriza sus labores de acuerdo a las necesidades de la población?					
36	¿Usted cumple con el compromiso y responsabilidad para lo que fue designado?					

PLANEAMIENTO

Escala de Valorización:

Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Raras veces (2); Nunca (1)

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
37	¿Usted práctica la mejora continua en la atención al usuario?					
38	¿Usted planifica y organiza sus funciones como trabajador municipal?					
39	¿Usted trabaja en función a los plazos asignados y muestra resultados?					

Escala de Valorización:

Si (2); No (1).

N°	Ítem	Si	No
40	¿Usted está capacitado para trabaja en equipo?		
41	¿Usted está involucrado para trabajar por una gestión de calidad?		
42	¿Usted está involucrado en el cumplimiento de metas y objetivos de la municipalidad?		

EFECTIVIDAD

Escala de Valorización:

Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Raras veces (2); Nunca (1)

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Raras veces	Nunca
43	¿Usted cumple con las políticas de mejora e innovación en la mejora de la prestación de los servicios al usuario?					
44	¿Usted cumple las políticas de optimización del tiempo con la atención a los usuarios?					
45	¿Usted ha participado en la labor del cumplimiento de las metas del plan de incentivos?					
46	¿Usted ha participado en el cumplimiento de la ejecución la gasto?					
47	¿Usted ejecuta las actividades planteadas dentro del plan estratégico institucional?					
48	¿Usted ejecuta las actividades planteadas por el plan operativo institucional?					
49	¿Usted realiza las actividades en el cumplimiento del cierre de brechas institucional?					
50	¿Usted comunica oportunamente los resultados del trabajo a su jefe inmediato?					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

EXPERTO 1: Mg. Margarita Mardeli García Escalante																
TITULO:	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022.															
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION																
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**INDICADOR**	**ÍTEMS**	**OPCION DE RESPUESTAS**			**CRITERIO DE RELACION**		**OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN**							
				(5) muy motivado	**(4) motivado**	**(3) medianamente motivado**	**(2) desmotivado**	**(1) muy desmotivado**	**Relación entre la variable y la dimensión**		**Relación entre la dimensión y el indicador**		**Relación entre el indicador y el ítem**		**Relación entre el ítem y la opción de respuesta**	
									SI	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
LA MOTIVACION	**Factores intrínsecos**	trabajo	1						**X**		**X**		**X**		**X**	
		documentos	2													
		planes	3													
		desempeño	4													
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**								
		funciones	5													
		metas	6													
		tareas	7													
		dificultades	8													
		problemas	9													
		habilidades	10													
	Factores extrínsecos	confianza	11						**X**		**X**		**X**		**X**	
		reconocimiento	12													
		remuneración	13													
		desempeño	14													
				(2) si	**(1) no**											
		estudio	15													
		satisfacción	16													
		cumplimiento	17													
		normas	18													
		decisiones	19													
		estabilidad laboral	20													
		equipo	21													
	Clima institucional	gestión	22						**X**		**X**		**X**		**X**	
		favorable	23													
		actividades	24													
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**								
		necesidades	25													

Nº	CRIETRIOS	SI=1		Nº = 0		TOTAL	
		Nº	%	Nº = 0	%	Nº	%
1	Relación entre la variable y la dimensión	**1**	**100**			**1**	**100**
2	Relación entre la dimensión y el indicador	**1**	**100**			**1**	**100**
3	Relación entre el indicador y el ítem	**1**	**100**			**1**	**100**
4	Relación entre el ítem y la opción de respuestas	**1**	**100**			**1**	**100**

Pucallpa, 11 de agosto de 2024.

MARGARITA MARDELI GARCIA ESCALANTE
DNI: 47385112
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

EXPERTO 1: Mg. Margarita Mardeli García Escalante																	
TITULO:	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022.																
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL																	
VARIABLE	**DIMENSION**	**INDICADOR**	**ITEMS**	**OPCION DE RESPUESTAS**	**CRITERIO DE RELACION**	**OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN**											
				(4) De 1 a 2 días	**(3) De 3 a 4 días**	**(2) De 5 a 6 días**	**(1) de 7 a más días**		**Relación entre la variable y la dimensión**		**Relación entre la dimensión y el indicador**		**Relación entre el indicador y el ítem**		**Relación entre el ítem y la opción de respuesta**		
									SI	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
DESEMPEÑO LABORAL	**Asistencia y permanencia**	trabajo	26						**X**		**X**		**X**		**X**		
		hora	27														
		labores	28														
				(5) llego a la hora	**(4) 5 minutos después**	**(3) 10 minutos después**	**(2) 15 minutos después**	**(1) más de 15 minutos**									
		causa	29														
				(5) familiares	**(4) económicas**	**(3) psicológicas**	**(2) laborales**	**(1) otros**									
		jornada laboral	30														
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**									
		metas institucionales	31														
		usuarios	32														
		resultados	33														
	Planeamiento	objetivos	34						**X**		**X**		**X**		**X**		
		necesidades	35														
		responsabilidad	36														
		resultados	37														
		planifica y organiza	38														
		trabajo	39														
	Efectividad			**(2) si**	**(1) no**				**X**		**X**		**X**		**X**		
		gestión	40														
		cumplimiento	41														
		mejora	42														
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**									

		mejora e innovación	43													
		optimización del tiempo	44													
		plan de incentivos	45													
		ejecución de gasto	46													
		plan estratégico	47													
		plan operativo	48													
		cierre de brechas	49													
		resultados	50													

Nº	CRIETRIOS	SI=1		Nº = 0		TOTAL	
		Nº	%	Nº = 0	%	Nº	%
1	Relación entre la variable y la dimensión	**1**	**100**			**1**	**100**
2	Relación entre la dimensión y el indicador	**1**	**100**			**1**	**100**
3	Relación entre el indicador y el ítem	**1**	**100**			**1**	**100**
4	Relación entre el ítem y la opción de respuestas	**1**	**100**			**1**	**100**

Pucallpa, 11 de agosto de 2024.

MARGARITA MARDELI GARCIA ESCALANTE
DNI: 47385112
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

EXPERTO 2: Mg. Mario Sergio Terán Maca																	
TITULO:	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022.																
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION																	
VARIABLE	**DIMENSION**	**INDICADOR**	**ITEMS**	**OPCION DE RESPUESTAS**			**CRITERIO DE RELACION**		**OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN**								
				(5) muy motivado	**(4) motivado**	**(3) medianamente motivado**	**(2) desmotivado**	**(1) muy desmotivado**	**Relación entre la variable y la dimensión**		**Relación entre la dimensión y el indicador**		**Relación entre el indicador y el ítem**		**Relación entre el ítem y la opción de respuesta**	
									SI	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
LA MOTIVACION	**Factores intrínsecos**	trabajo	1													
		documentos	2													
		planes	3													
		desempeño	4													
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**								
		funciones	5						**X**		**X**		**X**		**X**	
		metas	6													
		tareas	7													
		dificultades	8													
		problemas	9													
		habilidades	10													
	Factores extrínsecos	confianza	11													
		reconocimiento	12													
		remuneración	13													
		desempeño	14													
				(2) si	**1) no**											
		estudio	15						**X**		**X**		**X**		**X**	
		satisfacción	16													
		cumplimiento	17													
		normas	18													
		decisiones	19													
		estabilidad laboral	20													
		equipo	21													
	Clima institucional	gestión	22													
		favorable	23													
		actividades	24						**X**		**X**		**X**		**X**	
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**								
		necesidades	25													

Nº	CRIETRIOS	SI=1		Nº = 0		TOTAL	
		Nº	%	Nº = 0	%	Nº	%
1	Relación entre la variable y la dimensión	**1**	**100**			**1**	**100**
2	Relación entre la dimensión y el indicador	**1**	**100**			**1**	**100**
3	Relación entre el indicador y el ítem	**1**	**100**			**1**	**100**
4	Relación entre el ítem y la opción de respuestas	**1**	**100**			**1**	**100**

Pucallpa, 11 de agosto de 2024.



Mario Sergio Terán Maca
DNI: 46623384
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

EXPERTO 2: Mg. Mario Sergio Terán Maca																
TITULO:	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022.															
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL																
VARIABLE	**DIMENSION**	**INDICADOR**	**ITEMS**	**OPCION DE RESPUESTAS**	**CRITERIO DE RELACION**	**OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN**										
				(4) De 1 a 2 días	**(3) De 3 a 4 días**	**(2) De 5 a 6 días**	**(1) de 7 a más días**		**Relación entre la variable y la dimensión**		**Relación entre la dimensión y el indicador**		**Relación entre el indicador y el ítem**		**Relación entre el ítem y la opción de respuesta**	
									SI	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
DESEMPEÑO LABORAL	**Asistencia y permanencia**	trabajo	26						X		X		X		X	
		hora	27													
		labores	28													
				(5) llego a la hora	**(4) 5 minutos después**	**(3) 10 minutos después**	**(2) 15 minutos después**	**(1) más de 15 minutos**								
		causa	29													
				(5) familiares	**(4) económicas**	**(3) psicológicas**	**(2) laborales**	**(1) otros**								
		jornada laboral	30													
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**								
		metas institucionales	31													
		usuarios	32													
		resultados	33													
	Planeamiento	objetivos	34						X		X		X		X	
		necesidades	35													
		responsabilidad	36													
		resultados	37													
		planifica y organiza	38													
		trabajo	39													
	Efectividad			**(2) si**	**(1) no**				X		X		**X**		**X**	
		gestión	40													
		cumplimiento	41													
		mejora	42													
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**								

		mejora e innovación	43													
		optimización del tiempo	44													
		plan de incentivos	45													
		ejecución de gasto	46													
		plan estratégico	47													
		plan operativo	48													
		cierre de brechas	49													
		resultados	50													

Nº	CRIETRIOS	SI=1		Nº = 0		TOTAL	
		Nº	%	Nº = 0	%	Nº	%
1	Relación entre la variable y la dimensión	**1**	**100**			**1**	**100**
2	Relación entre la dimensión y el indicador	**1**	**100**			**1**	**100**
3	Relación entre el indicador y el ítem	**1**	**100**			**1**	**100**
4	Relación entre el ítem y la opción de respuestas	**1**	**100**			**1**	**100**

Pucallpa, 11 de agosto de 2024.

Mario Sergio Terán Maca
DNI: 46623384
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

EXPERTO 3: Mg. Luis Dante García Dueñas

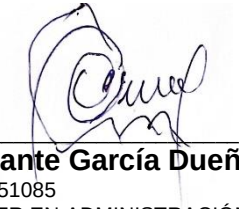
TITULO: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS			CRITERIO DE RELACION		OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN							
				(5) muy motivado	(4) motivado	(3) medianamente motivado	(2) desmotivado	(1) muy desmotivado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
LA MOTIVACION	Factores intrínsecos	trabajo	1						X		X		X		X	
		documentos	2													
		planes	3													
		desempeño	4													
				(5) Siempre	(4) Casi siempre	(3) A veces	(2) Raras veces	(1) Nunca								
		funciones	5													
		metas	6													
		tareas	7													
		dificultades	8													
		problemas	9													
		habilidades	10													
	Factores extrínsecos	confianza	11						X		X		X		X	
		reconocimiento	12													
		remuneración	13													
		desempeño	14													
				(2) si	1) no											
		estudio	15													
		satisfacción	16													
		cumplimiento	17													
		normas	18													
		decisiones	19													
		estabilidad laboral	20													
		equipo	21													
	Clima institucional	gestión	22						X		X		X		X	
		favorable	23													
		actividades	24													
				(5) Siempre	(4) Casi siempre	(3) A veces	(2) Raras veces	(1) Nunca								
		necesidades	25													

Nº	CRIETRIOS	SI=1		Nº = 0		TOTAL	
		Nº	%	Nº = 0	%	Nº	%
1	Relación entre la variable y la dimensión	**1**	**100**			**1**	**100**
2	Relación entre la dimensión y el indicador	**1**	**100**			**1**	**100**
3	Relación entre el indicador y el ítem	**1**	**100**			**1**	**100**
4	Relación entre el ítem y la opción de respuestas	**1**	**100**			**1**	**100**

Pucallpa, 11 de agosto de 2024.



Luis Dante García Dueñas
DNI: 22751085
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

EXPERTO 3: Mg. Luis Dante García Dueñas																	
TITULO:	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HONORIA, 2022.																
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL																	
VARIABLE	**DIMENSION**	**INDICADOR**	**ITEMS**	**OPCION DE RESPUESTAS**	**CRITERIO DE RELACION**	**OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN**											
				(4) De 1 a 2 días	**(3) De 3 a 4 días**	**(2) De 5 a 6 días**	**(1) de 7 a más días**		**Relación entre la variable y la dimensión**		**Relación entre la dimensión y el indicador**		**Relación entre el indicador y el ítem**		**Relación entre el ítem y la opción de respuesta**		
									SI	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
DESEMPEÑO LABORAL	**Asistencia y permanencia**	trabajo	26														
		hora	27						**X**		**X**		**X**		**X**		
		labores	28														
				(5) llego a la hora	**(4) 5 minutos después**	**(3) 10 minutos después**	**(2) 15 minutos después**	**(1) más de 15 minutos**									
		causa	29														
				(5) familiares	**(4) económicas**	**(3) psicológicas**	**(2) laborales**	**(1) otros**									
		jornada laboral	30														
				(5) Siempre	**(4) Casi siempre**	**(3) A veces**	**(2) Raras veces**	**(1) Nunca**									
		metas institucionales	31														
		usuarios	32														
		resultados	33														
	Planeamiento	objetivos	34														
		necesidades	35														
		responsabilidad	36														
		resultados	37						**X**		**X**		**X**		**X**		
		planifica y organiza	38														
		trabajo	39														
	Efectividad			**(2) si**	**(1) no**				**X**		**X**		**X**		**X**		
		gestión	40														
		cumplimiento	41														
		mejora	42														

				(5) Siempre	(4) Casi siempre	(3) A veces	(2) Raras veces	(1) Nunca								
		mejora e innovación	43													
		optimización del tiempo	44													
		plan de incentivos	45													
		ejecución de gasto	46													
		plan estratégico	47													
		plan operativo	48													
		cierre de brechas	49													
		resultados	50													

Nº	CRIETRIOS	SI=1		Nº = 0		TOTAL	
		Nº	%	Nº = 0	%	Nº	%
1	Relación entre la variable y la dimensión	**1**	**100**			**1**	**100**
2	Relación entre la dimensión y el indicador	**1**	**100**			**1**	**100**
3	Relación entre el indicador y el ítem	**1**	**100**			**1**	**100**
4	Relación entre el ítem y la opción de respuestas	**1**	**100**			**1**	**100**

Pucallpa, 11 de agosto de 2024.

Luis Dante García Dueñas
DNI: 22751085
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ANEXO 5

BASE DE DATOS

LA MOTIVACION																									
N°	FACTORES INTRINSECOS										FACTORES EXTRINSECOS												CLIMA INSTITUCIONAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5
2	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
6	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	1	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
7	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3
8	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	1	5	5	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4
9	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	5
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
12	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	5
13	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	2	4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4
14	3	4	3	4	4	2	5	5	4	5	1	4	5	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4
17	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
19	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	4	5	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
20	4	3	3	3	3	5	5	3	3	5	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5
22	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4
24	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4
26	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	1	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
27	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3
28	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	1	5	5	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4
29	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	5
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
32	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	5
33	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	2	4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4
34	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	2	4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4
35	3	4	3	4	4	2	5	5	4	5	1	4	5	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4

37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5
38	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
40	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
41	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
42	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	1	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
43	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3
44	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	1	5	5	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4
45	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	5
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
48	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	5
49	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	2	4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4
50	3	4	3	4	4	2	5	5	4	5	1	4	5	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4
52	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4
53	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3
54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
55	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	4	5	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
56	4	3	3	3	3	5	5	3	3	5	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
57	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5
58	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4
60	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
61	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4
62	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	1	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
63	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3
64	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	1	5	5	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4
65	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	5
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
67	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
68	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	5
69	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	2	4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4
70	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	2	4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4
71	3	4	3	4	4	2	5	5	4	5	1	4	5	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
72	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4

DESEMPEÑO LABORAL																								
N°	ASISTENCIA Y PERMANENCIA											PLANEAMIETO						EFECTIVIDAD						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5
2	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	1	1	1	5
6	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5
7	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	5	4	4	5	5	4	5	5
8	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5
11	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	5	2	2	1	1	1	5
12	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	4	3	4	4	3	4
13	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	4	4	3	5	5	3	4
14	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	2	2	1	4	5	1	3	3	3	4	3
15	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	1	1	3	5
16	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5
17	5	5	5	5	1	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	5
18	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5
20	2	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	3	3	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5
22	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	1	1	1	5
26	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5
27	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	5	4	4	5	5	4	5	5
28	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5
31	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	5	2	2	1	1	1	5
32	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	4	3	4	4	3	4
33	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	4	4	3	5	5	3	4

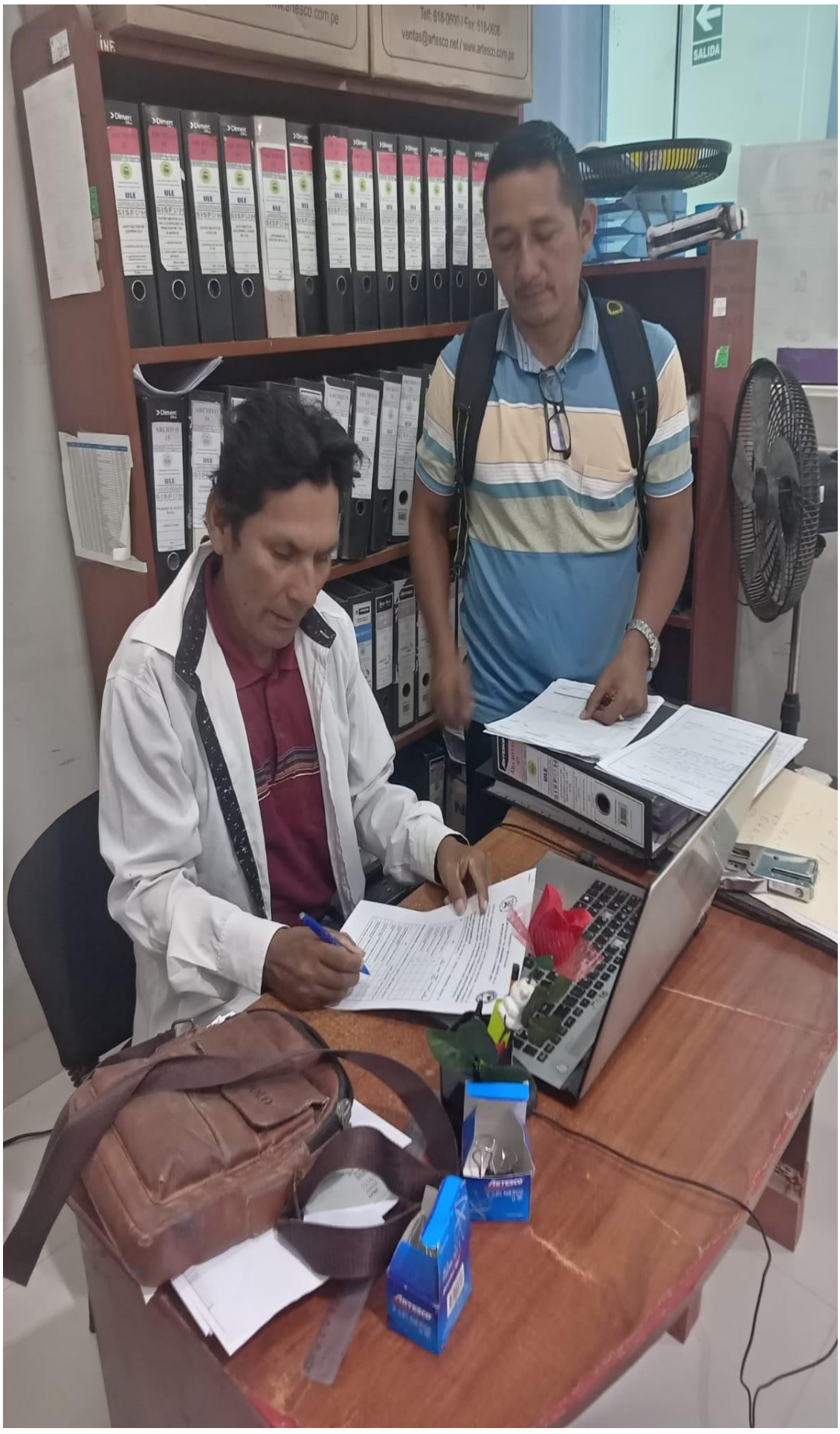
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	2	2	1	4	5	1	3	3	3	4	3
35	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	1	1	3	5
36	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5
38	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	1	1	1	5
42	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5
43	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	5	4	4	5	5	4	5	5
44	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5
47	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	5	2	2	1	1	1	5
48	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	4	3	4	4	3	4
49	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	4	4	3	5	5	3	4
50	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	2	2	1	4	5	1	3	3	3	4	3
51	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	1	1	3	5
52	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5
53	5	5	5	5	1	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	5
54	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5
56	2	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	3	3	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5
58	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	1	1	1	5
62	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5
63	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	5	4	4	5	5	4	5	5
64	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5
67	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	5	2	2	1	1	1	5
68	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	4	3	4	4	3	4
69	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	4	4	3	5	5	3	4
70	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	2	2	1	4	5	1	3	3	3	4	3
71	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	1	1	3	5
72	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5

ANEXO 6

PANEL FOTOGRÁFICO DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA






SALIDA


NIKE
AIR


GUIA
90S
MA