



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Relación entre motivación y desempeño laboral de los
trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz,
Huaripampa, Ancash, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Flores Bedon, Deysi Judith (orcid.org/0000-0003-3476-0676)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis familiares que son quienes me impulsan día a día a seguir adelante con mis ambiciones y jamás darme por vencida.

Agradecimiento

Agradezco a dios por permitirme vivir esta experiencia que me posibilita formarme profesionalmente y a mi asesor de tesis, el Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael, por impartirme sus saberes que fueron de mucha ayuda en el desarrollo de este trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.", cuyo autor es FLORES BEDON DEYSI JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 20:58:52

Código documento Trilce: TRI - 0663527





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES BEDON DEYSI JUDITH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FLORES BEDON DEYSI JUDITH DNI: 70362184 ORCID: 0000-0003-3476-0676	Firmado electrónicamente por: DEFLORESBE el 24- 11-2023 15:42:55

Código documento Trilce: INV - 1404918

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables, operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
3.5 Procedimiento.	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	El nivel de motivación en los trabajadores	23
Tabla 2	Niveles de la Dimensión Factores Higiénicos	24
Tabla 3	Niveles de la Dimensión Factores Motivacionales	25
Tabla 4	Niveles de la Dimensión Factores Trascendentales	26
Tabla 5	Nivel del Desempeño Laboral en los trabajadores	27
Tabla 6	Niveles de la Dimensión Capacidad Laboral	28
Tabla 7	Niveles de la Dimensión Desarrollo	29
Tabla 8	Niveles de la Dimensión Trabajo en Equipo	30
Tabla 9	Correlación entre la motivación y el desempeño laboral	31
Tabla 10	Correlación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral	32
Tabla 11	Correlación entre factores motivacionales y el desempeño laboral	33
Tabla 12	Correlación entre factores Trascendentales y el desempeño laboral	34

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la Motivación	23
Figura 2 Nivel de la Dimensión Factores Higiénicos	24
Figura 3 Niveles de la Dimensión Factores Motivacionales	25
Figura 4 Niveles de la Dimensión Factores Trascendentales	26
Figura 5 Nivel del Desempeño Laboral	27
Figura 6 Niveles de la Dimensión Capacidad Laboral	28
Figura 7 Niveles Dimensión Desarrollo	29
Figura 8 Niveles Dimensión Trabajo en Equipo	30

Resumen

La presente tesis titulada: “Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.” Tuvo como objetivo determinar, de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el personal, el desarrollo metodológico fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Para el presente estudio, la población estuvo compuesta por 25 trabajadores de la entidad municipal y en la muestra se consideró a la totalidad de la población. Para obtener los datos necesarios en el proceso de investigación, la técnica que se empleó para la recolección de información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. En los resultados, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman 0.730, es positiva considerable, y además significativa $\text{sig} < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa H1 y se rechaza la nula H0, concluyendo que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, relación

Abstract

The present thesis entitled: "Relationship between motivation and work performance of workers in the District Municipality Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022". Its objective was to determine how motivation is related to work performance in the personnel, the methodological development was applied, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional correlational. For the present study, the population consisted of 25 workers of the municipal entity and the sample included the entire population. In order to obtain the necessary data for the research process, the technique used to collect information was the survey and the questionnaire was used as an instrument. In the results, according to the correlation coefficient Rho Spearman 0.730, it is significantly positive, and also significant $\text{sig} < 0.05$, therefore, the alternative hypothesis H1 is accepted and the null hypothesis H0 is rejected, concluding that motivation is significantly related to work performance in workers.

Keywords: motivation, job performance, relationship

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones cuentan con desafío, el cual comprende en generar un incentivo en los colaboradores que son parte de la institución, haciendo un uso adecuado de los recursos que poseen con el propósito de que cada individuo realice el trabajo que le fue asignado de forma correcta, hay diversas variables que pueden influir en el desempeño del personal, como pueden ser el salario, la rotación de personal, la cantidad de horas que laboran y en algunos casos más extremos el perder el puesto de trabajo.

A nivel internacional, según Oxford Economic (2020) en su metodología Workforce, señaló que los colaboradores de todo el mundo informan estar menos comprometidos con las instituciones para las que trabajan, pero se debe tener en consideración que mientras mayor sea el compromiso por parte del personal se verá beneficiada la productividad y la eficacia de los métodos y procesos puestos en práctica, con los cuales se busca el cumplimiento de objetivos. Cabe señalar que es de gran valor para la institución, casi toda la población laboral piensa que los salarios deben ser competitivos con el mercado (74%), además de contar con pensiones generosas (66%), también suelen mencionar que de preferencias puedan tener acceso a sus plataformas de interacción social preferidas durante las horas de trabajo. En este mismo sentido, Oppenheimer (2018) aseveró que en los países de habla hispana la falta de motivación se considera un reto muy trascendental, esto debido a que a su consideración a gran parte de los habitantes de estos países les resulta indiferente el compromiso para con su centro de labores, esto debido a que en estos países los que más prosperan son los políticos y no la gente trabajadora o emprendedora, muchos de estos implicados en actos de corrupción, afirma que los latinos sostienen que así trabajes toda tu vida nunca dejaras de ser pobre, solo trabajan por obligación por lo que no desarrollan compromiso con sus instituciones, debido a esto, refiere que la motivación es el pilar para el desarrollo del éxito laboral. De igual manera, Heny (2021) en su artículo científico difundido en la Social Science Research Network afirmó que el elemento humano se ha identificado como esencial en Indonesia, se le considera la columna vertebral de cualquier institución, sea pública o privada, debido a que el desarrollo y la eficiencia no se pueden lograr sin colaboradores

competentes y comprometidos, entonces la productividad se encarga de medir si una organización alcanza el éxito o no, en función a la eficiencia y eficacia de sus estrategias en respecto al cumplimiento de sus objetivos institucionales, entonces motivar a los empleados es fundamental para lograr un rendimiento óptimo, al ayudar a desarrollar sus habilidades no solo mejoraremos su crecimiento personal, sino también a la organización.

A nivel nacional, Bohórquez et al. (2020) en su artículo científico difundido en la revista Scielo, consideró que el tipo de relación que mantengamos con la autoridad y con nuestros colegas produce las condiciones adecuadas para el desarrollo de nuestro desempeño laboral, además afirma que es necesario invertir esfuerzos en fomentar actividades que permitan mejorar las relaciones entre trabajadores, ya sean juegos, reuniones didácticas, además de brindarle al personal los incentivos que le permitan sentirse más comprometidos con la institución para la que laboran, así también tengan una perspectiva positiva de las personas que ejercen autoridad dentro de la organización, dando lugar a un ambiente que propicie un aumento el desempeño de los individuos permitiendo el alcance de los objetivos institucionales. Pashanasi et al. (2021) en su artículo científico difundido en comunicación, revista indexada a Scielo, afirma que el desempeño laboral está relacionado a cuan eficiente y eficaz es un trabajador, y que los responsables de la elección de alternativas ejecutan esta actividad de forma reactiva y muy pocas veces de forma proactiva. Además, recomienda trabajar de una manera formativa la motivación en sus trabajadores para elevar el nivel de su trabajo, potenciar las habilidades con las que cuenta el personal, elevando así la satisfacción laboral, mejorando a su vez el desempeño de los individuos.

En este sentido, el INEI (2020) llevó a cabo un análisis en el que indica que empresas de todo tamaño eligieron encauzar recursos para poder competir en el mercado, enfocándose en desarrollar estrategias motivacionales, como permitirle a su personal realizar trabajo remoto al 100% o al 50%, provocando comodidad en los colaboradores, los cuales tenían un gran temor al contagio del covid-19, mejorando su compromiso, porque sentían que las instituciones comprenden sus temores y les permitían sentirse

seguros y cómodos. De igual manera, Ortiz & Peralta (2021) afirmaron que la motivación que demuestre cada colaborador puede ayudar a pronosticar el nivel del desempeño que llegara a alcanzar cada individuo, permitiendo así a la organización alcanzar una productividad acorde a lo planeado, también relacionan a la motivación con el uso racional de los recursos disponibles de la institución y los tiempos de ejecución de las estrategias previamente desarrolladas, todo esto bajo motivos inconscientes provenientes de la voluntad y el compromiso que posee cada empleado para lograr las metas de la institución, así como el alcance de fines personales.

En el contexto local la realidad problemática que se pudo observar dentro Municipalidad distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, el personal presenta descuido por las tareas que le son asignadas según su puesto de trabajo, ya que realizan estas actividades de forma apática y en ocasiones simplemente no son llevadas a cabo, la gerencia no cuenta con mecanismos efectivos para afrontar esta situación, por lo cual se verán afectadas las metas propuestas por la institución, además, debido a la falta de compromiso que muestran los trabajadores, cada individuo evidenciara un bajo desempeño laboral, deteriorando a su vez el funcionamiento de la institución gubernamental. Es por eso, que la gerencia deberá tomar en cuenta el desarrollo de nuevas estrategias que les permitan elevar la motivación de los colaboradores y generar compromiso para con la institución.

Tomando en cuenta esta realidad, se formuló como problema general: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022? Y como problemas específicos tenemos: ¿De qué manera los factores higiénicos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022?, ¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022?, ¿De qué manera los factores trascendentales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022?

La justificación de la investigación, según Ñaupas et al. (2019) fue teórico, debido a que este tipo de estudio se desarrolló con la finalidad de generar un aporte de nuevos saberes adecuadamente fundamentados en teorías elaboradas por expertos en la materia, mediante enfoques y conceptos de las variables de estudio; en este sentido sirva de pauta para futuros trabajos de investigación. Según Hernández y Mendoza (2018) este trabajo tiene un valor práctico debido a que los resultados obtenidos proporcionaron información a la gerencia de la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Donde se llevó a cabo la investigación, la cual se empleó para la elección de mejores opciones estratégicas referidas a la motivación y el compromiso del personal, en consecuencia, se ejecutaron las medidas para corregir o encaminar las falencias que se detectaron. Aportó, además, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), valor metodológico porque la investigación proporcionó herramientas que se emplearán en estudios futuros, abarcando tanto los temas tratados como el ámbito al que se dirigió. Los cuales han sido validados por expertos,

El objetivo general de la presente investigación fue: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Y los objetivos específicos fueron: Analizar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022; Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022; Analizar la relación entre los factores trascendentales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

La hipótesis del trabajo fue: La motivación, sí, se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección del trabajo de investigación se referirán las investigaciones previas nacionales e internacionales. También se expondrán las diversas teorías y conceptos teóricos que pertenecen a cada variable estudiada, que son la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

Se presentaron antecedentes Nacionales, Boulanger (2022) en su estudio que tuvo como fin analizar la incidencia que tienen los estímulos en el desempeño laboral de los individuos que ejercen labores en el municipio Lambayeque; de desarrollo metodológico cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, los individuos que respondieron el cuestionario que fue la herramienta de obtención de información fueron 52. Los resultados mostraron un $Rho=0,623$; $p<0,05$; lo que indica que mientras mejores sean los incentivos proporcionados a las personas, mejorarán los resultados del trabajo que estas realizan.

Urriburu (2022) en su trabajo intentó definir la repercusión de la motivación en el rendimiento de los individuos que laboran en municipio del distrito de Luricocha, con una metodología cuantitativa, aplicada, correlacional y descriptiva, cuya población fue de 50 colaboradores de la institución, se hizo uso de un cuestionario como herramienta de recolección de información. Sus resultados permitieron dar, con la conclusión, de la existencia entre las variables estudiadas, ya que se observó un $Rho = 0.845$, con un error inferior al permitido $p<0.05$.

Asalde (2022) en su estudio tuvo como finalidad analizar si la motivación tiene repercusión en el desempeño del personal del municipio de Lambayeque, con un desarrollo metodológico cuantitativo, aplicado, descriptivo y correlacional, en el cual se hizo uso de un cuestionario como instrumento para la obtención de información 50 miembros de la institución fueron parte del estudio. Se evidenció la existencia de una incidencia positiva, esto gracias a que se observó un índice de correlación $r=0,619$ y un $P< 0,0$, lo cual permitió llegar a la conclusión que mientras mejor sean motivados los colaboradores mejores serán los resultados del trabajo que realizan para la organización.

Guevara (2022) en su estudio cuya finalidad fue resolver si los inventivos causan alguna incidencia desempeño, el cual se desarrolló en el municipio de Jaén, tuvo una metodología cuantitativa, no experimental y transversal, además de correlacional. En cuanto a la población que comprendió la investigación fue de 364 individuos, con una muestra de 187 trabajadores del ente gubernamental, se observó una relación positiva entre ambas variables de estudio, con un $Rho=0,950$ con una significancia de 0,000. Por lo que trabajar en la motivación del personal sin dudas traerá beneficios en el desempeño futuro de los colaboradores.

Valladares y Mozombite (2022) el estudio consistió en determinar la repercusión que tienen los estímulos en el rendimiento de los individuos que pertenecen a un ente gubernamental en Contralmirante Villar Zorritos - Tumbes, en cuanto a lo metodológico tuvo un desarrollo cuantitativo, no experimental, la muestra censal fueron 85 personas que son parte de la institución de gobierno, para la recolección de información se hizo uso de 2 cuestionarios los cuales fueron aprobados por la opinión de 3 magísteres en administración, mediante la obtención de un índice Rho de 0.458, se pudo concluir que al mejorar los factores motivacionales se modificará de forma positiva en la productividad de las personas.

Agurto y Angulo (2022) este estudio tuvo con fin detallar la repercusión de motivación en el desempeño laboral en las personas que trabajan en una empresa en la ciudad de Chimbote, de desarrollo metodológico, aplicado, y correlacional. Los 25 miembros del personal de la empresa constituyeron la población y a su vez la muestra, se empleó como herramienta de recolección de información el cuestionario, en tanto a sus resultados mostraron un $Rho =0.777$, y un $p<0,05$ por lo que fue significativa, entonces se afirma que las variables de estudio están relacionadas de forma positiva.

En el contexto internacional, Hosseini et al. (2020) según su trabajo de investigación intentaron definir el impacto de la confianza generada por la motivación en el rendimiento en trabajo, en gerentes de Hormozgan provincia del sur Irán, tuvo un desarrollo metodológico cuantitativo, descriptivo y transversal, se hizo uso de la encuesta para obtener la data; donde los resultados dejaron ver que las variables están relacionadas, así como algunas

dimensiones que también tienen incidencia sobre el rendimiento de los colaboradores, además se le brindó información a la gerencia con la cual se pretendió que estos desarrollen empatía con el personal y sus necesidades con el fin de desarrollar nuevas estrategias y mecanismos que impulsen a tener una población laboral más motivada y satisfecha en lo profesional, elevando así su desempeño en el trabajo.

Van der Kolk (2021) en su investigación que tuvo con fin encontrar como distintos tipos de motivación inciden en la satisfacción del personal del sector público en Groningen, Países Bajos. Fue desarrollada con una metodología cuantitativa y se empleó como herramienta el cuestionario, además de una muestra de 128 individuos. En cuanto los resultados, se distinguió un índice de correlación Pearson 0.0,601, de la dimensión de incentivos y la satisfacción laboral, como la más representativa de las estadísticas de relación, se concluyó que las recompensas que puedan recibir los trabajadores es muy importante para elevar el rendimiento de estos, así como también los procesos de enseñanza que se dan en el proceso.

Verdesoto (2021) en su estudio que tuvo con fin definir la incidencia que tiene el desarrollo de incentivos en el rendimiento en las personas que ejercen labores en un ente gubernamental en Cantón. Tuvo un desarrollo metodológico cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional. Gracias a sus resultados llegó a la conclusión, el personal, en cuanto a la motivación intrínseca, desarrollan sus actividades de forma entusiasta y adecuada, existe un bien nivel de cooperación entre los individuos que forman parte del área, en tanto al factor extrínseco se evidencia un desgaste emocional y anímico, ya que muy pocas veces su trabajo es reconocido por la gerencia.

Riyanto et al. (2021) en su estudio trataron de definir la repercusión de la motivación en la eficiencia, empleando el compromiso individual como variable de medición en las organizaciones que se dedican a la innovación y manejo de datos en Yakarta y Bandung, Indonesia. Para lo cual se hizo uso de una metodología cuantitativa e investigadora de mínimos cuadrados parciales, llegaron a la conclusión que los entes que desarrollan y emplean tecnología para la comunicación hicieron uso de la motivación para generar

un cambio favorable en el rendimiento mostrado por su personal, por otra parte, la satisfacción en el trabajo no muestra dependencia; del mismo modo, el compromiso de los individuos no tiene repercusión en el desempeño de los trabajadores, por lo contrario, la satisfacción laboral tiende a modificar los resultados del trabajo de los integrantes de la organización, además, se recomendó a las gerencias de las empresas de este rubro elaborar estrategias que aumenten la participación de los colaboradores.

Jedaia y Mehrez (2020), en su estudio, tuvieron el propósito de definir la repercusión de los incentivos en la evaluación del rendimiento en el desempeño. Teniendo como actor principal al factor motivacional en el ámbito gubernamental en Qatar, de metodología cuantitativa, descriptivo, se empleó la encuesta como instrumento utilizando una muestra de 294, los resultados los ayudaron a llegar a la conclusión que las evaluaciones a los colaboradores afectaron positivamente el ánimo y el desempeño de los empleados. También, se muestra una correlación positiva las variables, Además se hicieron algunas sugerencias con el fin de que las gerencias de estos entes estatales hagan inversiones en recursos para la motivación de los colaboradores de estas instituciones, con el fin de prestar un mejor servicio a la población.

Para realizar este trabajo se emplearon 3 teorías sobre la motivación: La teoría de los factores Higiénicos – Motivacionales (bifactorial); teoría de Herzberg (1959) citado por Santagelo (2018) la cual destaca dos factores que son los higiénicos, relacionados con la conformidad que muestran los individuos en respecto a las condiciones laborales que le son proporcionadas, el factor intrínseco se refiere las personas se sienten cómodas, disfrutan realizando sus tareas o se impulsan por sí solas, no les causa ninguna emoción recibir algún tipo de retribución, simplemente lleva a cabo sus actividades porque tiene iniciativa y anhelos de superación.

También, está la teoría de Maslow (1943) citado por Chiavenato (2018) afirma que se debe tener en cuenta las necesidades del trabajador para conseguir una motivación adecuada la cual beneficie tanto al individuo como a la organización, estas necesidades pueden consistir el bienestar físico, el desarrollo de confianza y seguridad, una persona con motivación podrá

realizar las tareas que le son asignadas de forma correcta, el factor económico es importante en este sentido por lo que recomienda realizar un programa de incentivos monetarios, con lo cual los trabajadores tendrán la percepción que se la da valor a su trabajo,

Por último, tenemos a, McClelland (1889), referida por Robbins y Judge (2018) en su teoría afirman que la motivación tiene que ser percibida desde diferentes perspectivas y evocada en términos que apliquen en sociedad, como objetivos conscientes e ideas profundas, pero también, al comportamiento externo que hace referencia a las alteraciones parciales de las metas realistas las cuales se logran mediante la observación del comportamiento.

La motivación, según Mora y Mora (2020) quien hizo referencia sobre la existencia de incentivos que nos impulsan en cada actividad que realizamos, ya sea en el ámbito laboral o no, lo cual podría elevar el nivel de nuestros resultados, en otras palabras, la motivación encamina nuestras acciones en dirección de un crecimiento o desarrollo personal o profesional.

La motivación, según Nivelá et al. (2019) las personas siempre necesitamos de algún tipo de motivación, por lo cual surgen un sinnúmero de necesidades, en gran medida las organizaciones deben brindarle a sus colaboradores los instrumentos para poder alcanzar los objetivos trazados, muchas instituciones no muestran interés en este sentido y solo se enfocan en el factor remunerativo, pero hoy en día los humanos necesitamos más que eso, se deben de tener estrategias que ayuden a incentivar a cada colaborador lo que desarrollara iniciativa e innovación para cumplir con las tareas que les son asignadas.

La motivación, según Chiavenato (2015) mencionó que es el actuar de un individuo representado por el comportamiento impulsado por factores externos e internos, los cuales generan energía que estimula a las personas a llevar a cabo actividades que conducen al cumplimiento de objetivos establecidos.

La motivación, según Fischman (2014) detalló la existencia de dos clases de factores motivacionales, este caso define la motivación intrínseca que para él son las más importantes, ya que, surgen en nuestro cerebro y están

vinculadas con la dopamina que nos impulsa a realizar nuestras tareas laborales con ánimo y esmero, además, nos dice que en algunos casos los factores extrínsecos pueden convertirse en factores intrínsecos, esto porque cambian las prioridades conforme transcurre nuestra vida.

Kootz et al. (2012) citado por Maco (2022) señalaron que la motivación humana incluye necesidades tanto conscientes como inconscientes, algunas son de primer grado debido a que son necesidades biológicas, agua, comida, descanso y cobijo, a otras se les puede denominar de segundo grado, constituidas por la autoestima, el estatus, como la necesidad de pertenencia a algún grupo de personas, el éxito y la valoración. La motivación es empleada como un factor para el cumplimiento de las necesidades y los deseos.

En tanto, Liu y Liu (2022) refieren que, proporcionando incentivos significativos a sus empleados, las organizaciones tienen la posibilidad de fortalecer la lealtad de su personal. Además, asignar supervisores competentes y adecuados a un grupo específico de empleados puede potenciar tanto su rendimiento laboral como su fidelidad hacia la organización. Con esta mejora en la calidad del servicio, las organizaciones podrían alcanzar una mayor satisfacción de sus usuarios, elevando así su nivel de excelencia. Existe una estrecha relación entre los recursos laborales, la motivación individual y de equipo, los cuales tienen una incidencia favorable en el bienestar motivacional de los laborantes. (Hu et al, 2022).

A su vez, Astuti y Amalia (2021) refieren que es fundamental dotar al recurso humano de mecanismos que motiven a las personas a aumentar su compromiso con su trabajo y su satisfacción laboral, buscando fortalecer los lazos entre la organización y su personal, lo que a su vez permite a las empresas siendo rentables a lo largo del tiempo. Lo que indica que se ha logrado el desarrollo sostenible de los recursos humanos. Sin embargo, la relación entre un empleado y su organización no siempre es buena o conducente al logro de metas. Que el personal esté satisfecho es un factor clave que afecta la motivación de un empleado, por lo tanto, aumenta su nivel de compromiso con la organización.

Mientras, Nnadozie (2018) también destaca la trascendencia de la motivación en nuestra vida. Cuando una persona está motivada, se siente incentivada a

alcanzar una serie de objetivos. Por ejemplo, profesor debidamente incentivado tendría un mayor compromiso con la educación de sus estudiantes, incluyendo una asesoría adecuada y minuciosa de las necesidades de sus pupilos. Es importante tener en cuenta que una institución de educación puede contar con la infraestructura, pero sin colaboradores bien estimulados, no habrá gran expectativa.

Además, Rahaman et al. (2020) sostienen que un factor esencial para asegurar la sostenibilidad de cualquier organización es la motivación. Los empleados motivados contribuyen significativamente al logro de los objetivos corporativos. Por lo tanto, que el lugar donde se desenvuelven los trabajadores sea de su agrado, ya que le da un dominio de escena a los trabajadores, lo que los impulsa a tener una actitud más positiva y a lograr objetivos que contribuyen a la organización. Esto, a su vez, mejorará el ambiente de trabajo para los empleados.

En tanto, Hantous y su equipo (2022) explican que las necesidades fisiológicas se refieren a la autorregulación del organismo humano, es decir, mantener al individuo a una temperatura adecuada para que se sienta bien. Esto incluye la necesidad de higiene, que se divide en dos aspectos: la higiene corporal, relacionada con la situación en la que se encuentra el individuo y el tiempo, y la higiene ambiental, que se refiere a lo que rodea al individuo. La higiene corporal se refiere a mantener el cuerpo saludable y limpio, mientras que la higiene ambiental se refiere al entorno en el que se encuentra.

También, Morris et al. (2022) señalan que los empleados que se involucran voluntariamente en actividades de interés y disfrutan de ellas, guardan cierta relación con los factores motivacionales. También afirman que aquellos empleados que no son impulsados por el dinero, tienen otro tipo de estímulo más relacionado con el poder de decisión.

Ahora detallaremos las teorías del desempeño laboral, Adams (1963) citado por Haldorai et al. (2020) en su teoría refiere que, cada individuo analiza su situación en particular y si es justa, la recompensa recibida y a menudo reflexiona sobre la justicia laboral. Si perciben que es justa y equitativa, experimentan una sensación de equidad y satisfacción. Sin embargo, si

perciben una desigualdad en dicha relación, pueden sentirse injustas y descontentas. Fundamenta en dos premisas esenciales; la equidad y la igualdad. De acuerdo con la equidad, las personas consideran que una relación es equitativa cuando la proporción entre esfuerzo y recompensa es igual tanto para ellos como para los demás. Por otro lado, según el principio de igualdad, las personas consideran que una relación es equitativa cuando todos los individuos reciben la misma cantidad de recompensas sin importar su esfuerzo. La percepción de equidad o inequidad puede tener un impacto significativo en las respuestas emocionales y comportamentales de las personas en dichas relaciones.

Locke (1968) citado por Krath et al. (2021) Según la teoría de establecimiento de metas, las metas específicas y desafiantes tienden a generar un rendimiento superior en comparación con objetivos generales o poco exigentes. Esto se debe a que las metas específicas brindan claridad sobre los objetivos a alcanzar, mientras que las metas desafiantes motivan a las personas a esforzarse más para lograrlas. Además, esta teoría enfatiza la importancia de que las metas sean realistas y alcanzables. Si una meta parece inalcanzable, puede generar desmotivación y frustración. Sin embargo, si una meta es demasiado fácil, es posible que no se produzca un esfuerzo adicional o un rendimiento óptimo.

La teoría también destaca la relevancia de recibir retroalimentación y monitorear el progreso hacia las metas. La retroalimentación ayuda a evaluar el desempeño y realizar ajustes si es necesario, mientras que el seguimiento del progreso permite mantener el enfoque en las metas y ajustar el esfuerzo según sea necesario. En resumen, la teoría de establecimiento de metas sugiere que metas específicas, desafiantes, realistas, acompañadas de retroalimentación y monitoreo, son elementos clave para la motivación y el logro de resultados. Al establecer y perseguir metas efectivas, las personas pueden aumentar su rendimiento y alcanzar un mayor nivel de éxito en diferentes áreas de sus vidas.

Latham y Locke (1991) citado por Swann et al. (2021) en su teoría de autorregulación, la cual, la cual implica un procedimiento donde decretan los propósitos, se monitorea el progreso hacia esas metas y se toman acciones

correctivas si es necesario. Las metas desempeñan un papel fundamental en las personas y los motivos por los que realizan sus labores. Al establecer metas claras y específicas, los individuos pueden enfocar su atención y esfuerzos en un objetivo específico, lo que aumenta su motivación y mejora su desempeño. La teoría también resalta la trascendencia que tiene reflexionar con la información o la experiencia obtenida. Este análisis proporciona información sobre el progreso hacia las metas y permite a las personas ajustar su comportamiento y estrategias en consecuencia. Además, la teoría señala que las personas pueden emplear diferentes estrategias de autorregulación, como la planificación, la autoobservación y la autoevaluación, para mejorar su rendimiento.

Mientras que la fundamentación teórica del desempeño laboral, tiene autores como Carhuayal (2020) quien en uno de sus estudios definió al desempeño laboral como las conductas desarrolladas y aplicadas por cada individuo con la finalidad de conseguir lanzar los propósitos, los cuales son propuestos por la institución para la que labora. El desempeño laboral se refiere a los resultados y comportamientos observables de los empleados en relación con los estándares y expectativas establecidos por la organización (Murphy, 2020).

Para, Gayeong et al. (2022) explican que las conductas de los empleados en una empresa o institución están estrechamente relacionadas con el éxito de las estrategias realizadas y los fines predeterminados. Esta variable se mide en función de las habilidades, comportamientos y logros en la obtención de metas, y se entiende que el desempeño adecuado depende principalmente del capital humano.

Bakker y Albrecht (2018) refieren que el rendimiento en el trabajo puede ser influenciado por diversos elementos, tanto personales como relacionados con el entorno. En primer término, resulta relevante considerar la significancia de los recursos laborales. Estos recursos engloban aspectos como el respaldo social, el tiempo adecuado para llevar a cabo las tareas, la claridad en los roles y las expectativas, así como la autonomía para tomar decisiones dentro del ámbito laboral. Cuanto más abundantes sean los recursos a disposición

de un empleado, mayor será la probabilidad de que pueda desempeñar su trabajo de manera efectiva y alcanzar un rendimiento satisfactorio.

DeNisi y Murphy (2017) refieren que los trabajadores cuentan con habilidades las cuales son medidas según su efectividad y a esto es a lo que conocemos como desempeño. También hace mención de las responsabilidades y tareas dentro del entorno de trabajo. Este desempeño se evalúa considerando diversos aspectos, tales como la calidad del trabajo realizado, el logro de propósitos marcados, la productividad, la puntualidad, la predisposición de trabajar en equipo y la adaptabilidad ante los cambios. Existen 2 factores que repercuten en el rendimiento de las personas; individuales y organizacionales. También afirmaron que los factores individuales engloban las habilidades y competencias del empleado, su motivación, su actitud hacia el trabajo y su capacidad para manejar el estrés.

El desempeño laboral, Chiavenato (2019) afirmó que es el potencial mostrado por los individuos en el trabajo, nos dice que es la suma de cada actitud que muestran las personas y la predisposición que posee cada colaborador para desarrollarse dentro su centro de labores. Este concepto está relacionado con los saberes que va adquiriendo, puesto que, a medida que adquiere experiencia, sus capacidades van mejorando y elevando el nivel mostrado en su trabajo.

El desempeño laboral, según Bellodas (2020) en su trabajo de investigación, resaltó que el nivel del actuar mostrado por los individuos para conseguir realizar lo trazado por la organización, además, habla de los resultados que puede mostrar cada colaborador y la percepción que tiene la gerencia de ese rendimiento.

El desempeño laboral, según Chiavenato (2018) definió que son las capacidades, aptitudes, habilidades, destrezas, además de la pericia con la cuales los colaboradores desarrollan sus actividades y tareas, las cuales son parte del puesto de trabajo que ocupan, además está relacionado con el rendimiento y la productividad.

En tanto, Kootz, et al (2012) citado por Maco (2022) afirmó que el desempeño laboral es medible mediante una evaluación, la cual consiste en la definición

de objetivos y las distintas acciones que son realizadas por la gerencia y los trabajadores por el cumplimiento de estas metas, pero el factor fundamental para este sistema enfocado al rendimiento no es otro que el factor humano, debido a que cada persona cuenta con una conducta propia, valores y principios inculcados a lo largo de su vida.

Por otra parte, el desempeño laboral no es otra cosa que los números alcanzados por los trabajadores, está relacionado con el rendimiento y la productividad. (Malkanathi & Ali, 2016). También, puede ser descrito como la cantidad y la calidad que es alcanzada por una persona en el desenvolvimiento de sus funciones dentro de la organización. (Darma & Supriyanto, 2017). Además, es el nivel de eficiencia y eficacia relacionado con el cumplimiento de metas propuestas por la dirección. (Hirlak, et al, 2018).

En otra perspectiva, Boakye (2015) refiere que puede considerarse como la correcta ejecución de una actividad, empleando de manera efectiva y con eficiencia los recursos con los que cuenta según su puesto de trabajo, en otras palabras, se considera un buen desempeño laboral si cumple sus funciones de una manera rápida y precisa sin causarle costos adicionales a la empresa. Asimismo, Inuwa et al. (2017) el desempeño en el trabajo no es otra cosa que las aptitudes que muestra cada persona al momento de realizar las tareas que son parte de su puesto de trabajo, estrechamente relacionado con la productividad y la contribución que estos trabajadores hacen con el fin de lograr los propósitos del conjunto. Por otra parte, el desempeño laboral puede ser una directriz la cual mide la cantidad y la calidad del producto producido por el personal de trabajo de una empresa. (Setiawan et al, 2018).

Después de realizar la fundamentación teórica de ambas variables se procede a realizar una fundamentación de las dimensiones o términos básicos para ayudar con la comprensión del presente trabajo académico. Empezando por las dimensiones de la primera variable, Dimensión: Factores higiénicos, según Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2017) los factores higiénicos son aquellos aspectos del trabajo que no contribuyen directamente a la satisfacción del trabajador, pero que son necesarios para prevenir la insatisfacción. Estos factores se derivan de las condiciones del trabajo y del entorno laboral, y pueden incluir factores como la remuneración, la normativa

y filosofía empresarial, las relaciones con los supervisores, el ambiente físico y otros aspectos relacionados con la infraestructura de trabajo. Si estos factores no están presentes o no son suficientes, pueden generar insatisfacción en el trabajador.

Continuando con, la dimensión factores motivacionales, según Chiavenato (2017) son aquellos aspectos del trabajo que generan satisfacción y motivación en los trabajadores. En su libro "Administración de Recursos Humanos", Chiavenato destaca varios factores motivacionales, nos dice que: Los trabajadores se motivan cuando tienen la oportunidad de asumir tareas diferentes y desafiantes que les permiten desarrollar sus habilidades, Los trabajadores buscan posibilidades de desarrollo y aprendizaje en el trabajo, lo que les permite mejorar y evolucionar día con día. Los trabajadores se motivan cuando reciben reconocimiento por su trabajo y su desempeño, así como cuando se les da feedback para mejorar su trabajo y los trabajadores se motivan cuando el ambiente de trabajo es positivo, incluyendo relaciones de trabajo saludables y un líder efectivo y motivador.

Y, la dimensión factores trascendentales, Pérez (2018) afirma que el origen de este tipo de motivación no radica en uno mismo y se enfoca en el bien común, está bastante relacionado con lo empresarial debido a que en ocasiones podemos dejar nuestras propias ambiciones por el bien de una organización de la cual formamos parte, tiende a estar relacionado con los valores o principios que posee cada individuo.

Ahora se detallan las dimensiones de la segunda variable. Primera dimensión, capacidad laboral, McClelland (1987) citado por Mustapha et al. (2020) afirma que son las cualidades que posee un individuo las cuales conducen al trabajo productivo, ya sea una razón, una perspectiva, una habilidad o un conjunto de saberes aplicados. Entonces las competencias se refieren a lo que una persona podría ser capaz de hacer, y no solo a los que una persona suele hacer en una situación determinada, además señala que una competencia es cualquier característica personal medible de forma fiable que predice la capacidad de una persona para desempeñarse bien en el lugar de trabajo

Segunda dimensión, desenvolvimiento, McClelland (1989) citado por Chiavenato (2017) afirma que los individuos buscan lograr sus metas y

alcanzar la excelencia en diferentes áreas de sus vidas. Según esta teoría, el desenvolvimiento es un proceso que varía de persona a persona y se caracteriza por la búsqueda constante de desafíos y metas que permitan un crecimiento personal y profesional continuo.

Tercera dimensión, trabajo en equipo, McClelland (1989) citado por Chiavenato (2017) el trabajo en equipo se relaciona con la necesidad de afiliación, que es una de las tres necesidades básicas del ser humano, la necesidad de logro, poder y de afiliación la cual se refiere al anhelo de pertenecer a un grupo o comunidad, y de establecer relaciones interpersonales fuertes y positivas. En este sentido, el trabajo en equipo se considera un contexto ideal para satisfacer esta necesidad, ya que implica colaborar con otros y establecer relaciones interpersonales saludables y positivas. Además, McClelland sugiere que el trabajo en equipo puede tener un impacto positivo en la motivación al logro de las personas, puesto que permite aumentar la confianza y la autoestima al enfrentar desafíos y lograr metas de manera conjunta. A su vez, el trabajo en equipo puede generar un sentimiento de propósito y de pertenencia a un proyecto común.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Fue aplicada, este tipo de investigación se centró en encontrar solución a los problemas que puedan acontecer en algún lugar determinado, mediante la aplicación del conocimiento tanto teórico como práctico en las variables de estudio (Valderrama y Jaimes, 2019).

Además, por el enfoque fue cuantitativa, Hernandez y Mendoza (2018) sostienen que este tipo de estudio se fundamenta en saberes científicos, interactúa con variables, las cuales pueden ser sujetas a medición, en la cual se desarrolla una hipótesis y para posteriormente contrastar con los datos, lo cual se llevó a cabo empleando estadística tanto inferencial como descriptiva siendo cuantificable en todo momento.

3.1.2 Diseño de investigación

Tuvo un diseño no experimental, para Valderrama y Jaimes (2019) fue aquella donde no se lleva a cabo algún tipo de manipulación o alteración de las variables estudiadas, y se limita a contemplar un acontecimiento o evento que se suscita en algún contexto. Fue de corte transversal, porque la recolección de datos se dio en un momento específico (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, fue de alcance correlacional, porque se enfocó en encontrar la asociación o correlación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables, operacionalización

Variable Independiente: Motivación

Definición conceptual: Chiavenato (2015) mencionó que es el actuar de un individuo representado por el comportamiento impulsado por factores externos e internos, los cuales generan energía que estimula a las personas a llevar a cabo actividades que conducen al cumplimiento de objetivos establecidos.

Definición operacional: La motivación es el componente encargado de potenciar, direccionar y entusiasmar a los trabajadores, causando una mejora en el rendimiento de cada individuo, aumentando así las posibilidades que tiene la

Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. De alcanzar los objetivos trazados, esta variable se mide operacionalmente con 3 dimensiones: factores higiénicos, factores motivacionales y factores trascendentales.

Indicadores

Factores higiénicos: Remuneración, política de la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, condiciones laborales, supervisión y seguridad.

Factores motivacionales: Reconocimiento, logros, independencia laboral, responsabilidad y promoción.

Factores Trascendentales: Participación y servicio; Apoyo.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2019) es el potencial mostrado por los individuos en el trabajo, nos dice que es la suma de cada actitud que muestran las personas y la predisposición que posee cada colaborador para desarrollarse dentro su centro de labores. Este concepto está relacionado con los saberes que va adquiriendo, puesto que, a medida que adquiere experiencia, sus capacidades van mejorando y elevando el nivel mostrado en su trabajo.

Definición operacional: El desempeño laboral es el nivel de trabajo mostrado de forma individual por cada miembro que forma parte de la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Se les proponen retos en el campo profesional, pero también se le exigen habilidades y aptitudes personales que por supuesto repercuten en el alcance de los objetivos institucionales.

Capacidad laboral: Capacitación en el trabajo, Adapta su metodología de trabajo ante algún cambio, Desarrolla trabajo adicional útil, Posee habilidades necesarias para el desarrollo de las funciones asignadas, Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones.

Desenvolvimiento: Realiza el trabajo en el tiempo establecido. Desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica.

Trabajo en Equipo: Tiene espíritu de cooperación con los demás trabajadores, Se desempeña adecuadamente cuando trabaja en equipo.

Escala de medición: Ordinal - Likert

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La muestra estuvo conformada por diferentes elementos que comparten similitudes en sus características, lo que facilita su análisis y estudio. (Baena, 2017); La población del estudio fue constituida por los 25 trabajadores que laboran en el municipio. **Criterios de Inclusión:** trabajadores que estuvieron presentes en el momento de recolectar los datos. **Criterios de Exclusión:** trabajadores de permiso y/o vacaciones.

3.3.2 muestra

La muestra es una cantidad de elementos la cual actuó en representación de la población, por ende, estuvo sujeta a análisis estadísticos. (Hernández y Mendoza, 2018) al ser una población reducida se consideró todos sus elementos, por lo cual es una muestra censal, es decir, los 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

3.3.3 muestreo

En este estudio se aplicó el muestreo censal, es decir, toda la población fue tomada como muestra (Arias, 2020).

3.3.4 unidad de Análisis

Estuvo representado por un trabajador de la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En este estudio se hizo uso de la encuesta. Para Hernández y Mendoza (2020), son las tareas que lleva a cabo el investigador con el fin de obtener la información acerca de un acontecimiento o fenómeno, el cual es objeto de análisis y la técnica más utilizada cuando un estudio es de desarrollo cuantitativo es la encuesta.

El cuestionario fue el instrumento empleado en esta investigación. Carhuancho et al. (2019) refirió que este tipo de instrumento consiste en la recolección de datos de manera detallada empleando una serie de preguntas acerca de una temática determinada, esta información es útil para el desarrollo del estudio, también afirma que para facilitar el llenado del cuestionario se le debe brindar un tipo de escala a las personas encuestadas.

En este trabajo de investigación se desarrollaron 2 cuestionarios, Uno para la motivación y otro para el desempeño laboral, los cuales están compuestos de un conjunto de enunciados, elaborados a partir de los indicadores de cada dimensión correspondientes a su vez a las variables de estudio, fundamentando estos en el marco teórico, se utilizó la escala Likert lo que tendrá beneficios como el obtener resultados más precisos, en este caso la numeración de las alternativas será la siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

La validez,

Es el indicador que muestra qué tan coherente es un instrumento, además de que tan fácil de comprender resulta para las personas a las cuales se les presenta. Hernández y Mendoza, (2018). El instrumento de obtención de información empleado en este estudio fue evaluado por tres (3) expertos en administración, que ostenten el grado de Doctor o magíster. **(Ver Anexos 4).**

La confiabilidad,

Consiste en que, si repetimos el proceso, ya sea en otro tiempo o sobre otros individuos, conseguiremos resultados sin variación. (Ñaupas et al., 2018). En este estudio se hizo uso del análisis Alfa de Cronbach para determinar si la fiabilidad de los instrumentos es adecuada, obteniendo un índice para la primera variable de 0,882, en tanto la segunda variable un 0,881, mientras que el Alfa de Cronbach para ambas variables es de 0,936. **(Ver Anexos 5).**

3.5 Procedimiento.

Para iniciar se le solicitó una carta de presentación a la universidad para poder conseguir el consentimiento del gerente de la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022, al obtener dicho consentimiento procedimos con la aplicación de la encuesta, la cual fue realizada en una fecha única, una vez obtenidos los datos necesarios para la contratación de las hipótesis formuladas en el estudio, se hizo uso de un programa Excel donde se realizó la depuración y tabulación de información.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez la información fue ordenada, se trasladaron los datos al programa de análisis estadístico SPSS V 26, donde se realizaron análisis descriptivos e inferenciales, se realizó la prueba de normalidad, con la cual se determinó que prueba de correlación a aplicar, siendo resultante el análisis correlacional Rho de Spearman, entonces se procedió a contrastar las hipótesis establecidas.

3.7 Aspectos éticos

Rodríguez y Burneo (2017) autores nacionales, refirieron que los estudios científicos deben enfocarse en casos que se susciten en la realidad, ya sean sociales o empresariales; siempre en busca de la verdad, y recomiendan abstenerse de cualquier intento de manipulación de los datos. Del mismo modo, Tamayo (2004) autor colombiano, definió al hombre como un ser ético desde sus orígenes, sin embargo, siempre está latente la posibilidad de dejar a un lado este principio, hizo énfasis además que lo que tenemos que tener en cuenta es que la búsqueda de nuevos saberes es la parte esencial de la ética entonces su propósito está vinculado con la búsqueda de la verdad.

Arispe et al. (2020) autores ecuatorianos, refirieron con respecto a los aspectos éticos que el investigador debe conseguir el consentimiento informado y las autorizaciones del responsable de la organización donde se pretende realizar la investigación, se debe considerar la autoría responsable, evitarse cualquier tipo de plagio, siempre mostrando una conducta científica adecuada y ética, además señala que debemos adherirnos a los reglamentos éticos establecidos.

Este trabajo de investigación se realizó de acuerdo a las normas APA 7.^a edición, apegándose a lo establecido en el código de ética y estructura establecida por la Universidad César Vallejo en la resolución N.º 0470-2022/UCV. El cual nos brinda algunos conceptos de lo que comprende en sí la propiedad intelectual y las normas que establece la universidad para la protección de esta, también nos marca que todas las obras producto del ingenio de los investigadores están protegidas por los derechos de autor, cuál fuese el ámbito desarrollado, para este estudio se hizo uso de un programa antiplagio, el cual garantizara que el estudio es original, además se protegió la identidad del personal que complete las encuestas con el fin de respetar su privacidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Tabla 1

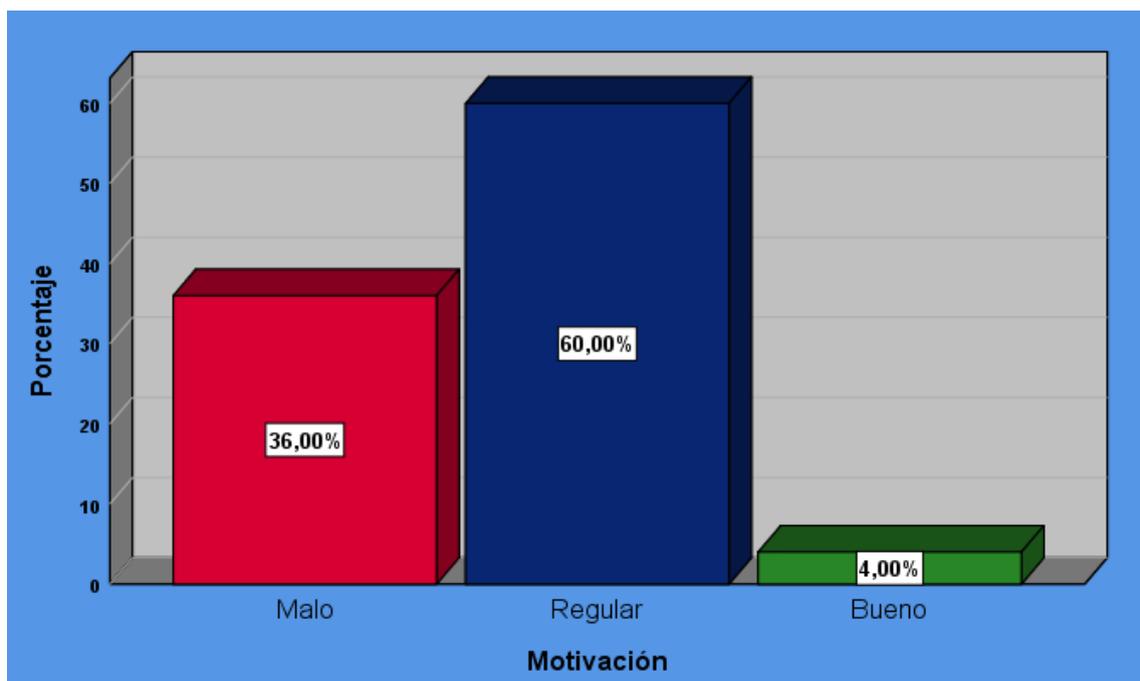
El nivel de motivación en los trabajadores

Niveles	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	36,0	36,0	36,0
Regular	15	60,0	60,0	96,0
Bueno	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Figura 1

Nivel de la Motivación



Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Interpretación: Un 60.0% del personal del ente municipalidad refirieron que la motivación recibida se le puede considerar como de un regular nivel; otro 36.0% opinaron que tiene un mal nivel y tan solo un 4% opinó que tiene un nivel bueno. Esto se debe, ante otras cosas, a la poca estimulación que se desarrolla en los factores higiénicos, motivacionales y trascendentales.

Tabla 2

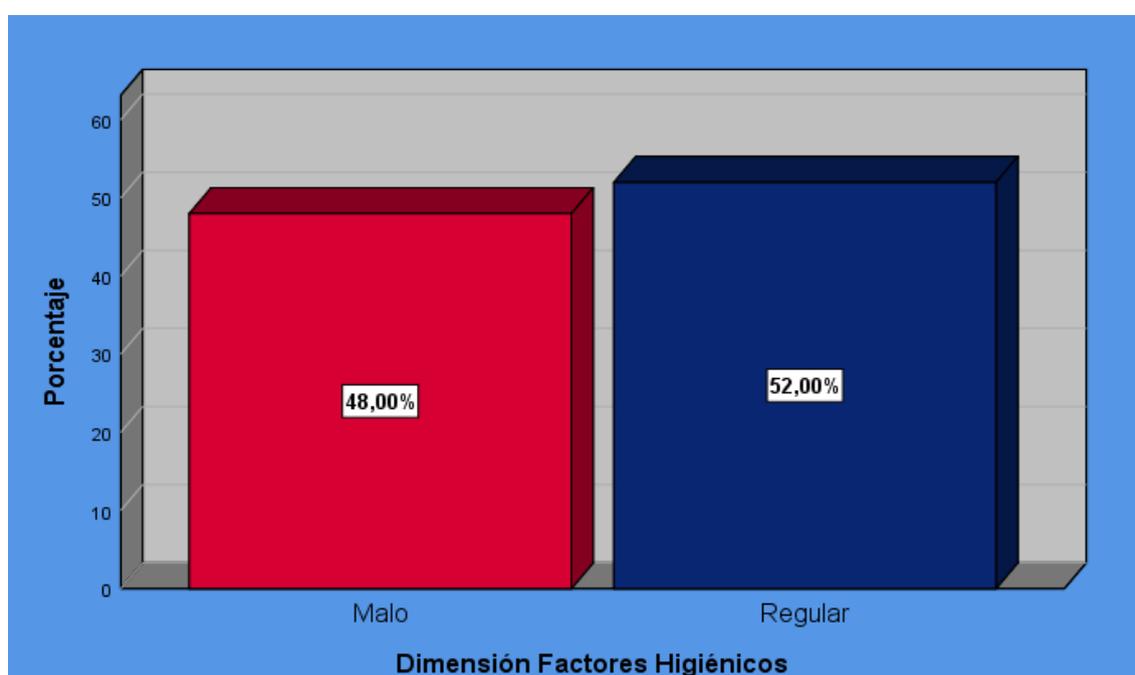
Niveles de la Dimensión Factores Higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	48,0	48,0	48,0
	Regular	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Figura 2

Nivel de la Dimensión Factores Higiénicos



Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Interpretación: Un 52% de los trabajadores del municipio, opinan que tienen un nivel regular en cuanto a la motivación de los factores higiénicos, mientras que el 48% restante manifestaron que tiene un nivel malo. Esto debido a que muchos de los trabajadores tienen una mala percepción acerca de su remuneración, a la relación que tienen con sus colegas, sobre sus condiciones laborales, el acompañamiento y su seguridad.

Tabla 3

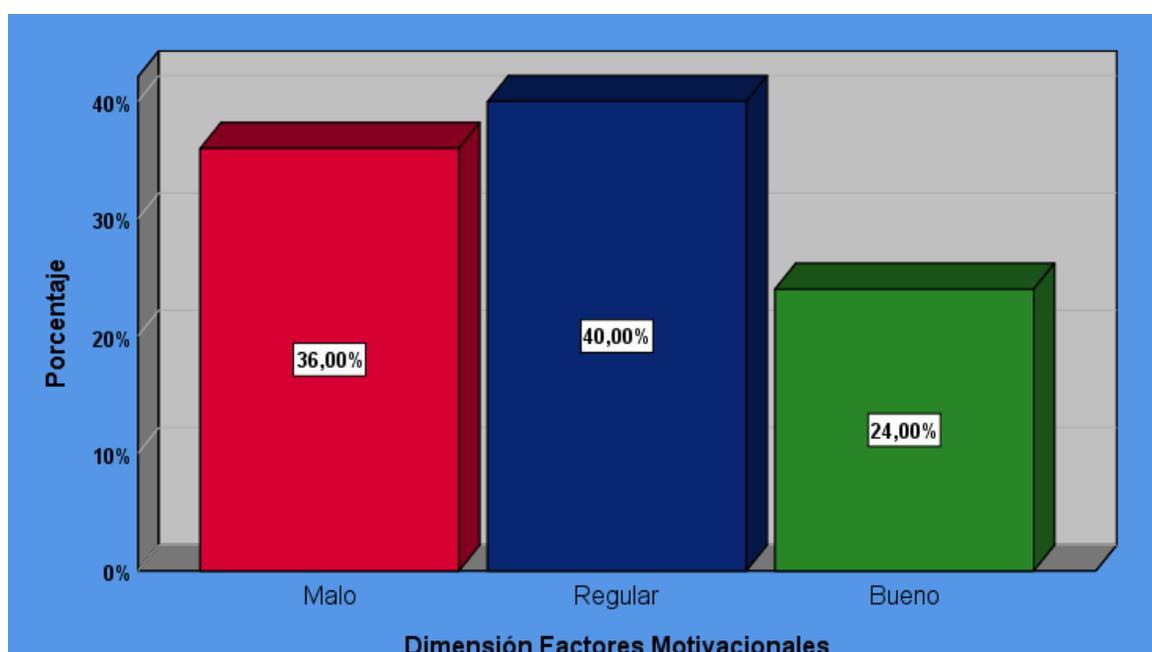
Niveles de la Dimensión Factores Motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	36,0	36,0	36,0
	Regular	10	40,0	40,0	76,0
	Bueno	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Figura 3

Niveles de la Dimensión Factores Motivacionales



Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Interpretación: Un 40,0% de los individuos que laboran para el municipio, manifiestan que los factores motivacionales tienen un nivel regular; en tanto, un 36,0% refirieron que tiene un nivel malo, mientras que un 24,0% del personal municipal opinó que cuentan con un buen nivel. Esto como consecuencia del poco o nulo reconocimiento de sus esfuerzos y logros, además de que se les tiene poca confianza para tomar decisiones, a la poca claridad al momento de otorgar responsabilidades y que no existe meritocracia en cuanto a las promociones o asignaciones de puesto.

Tabla 4

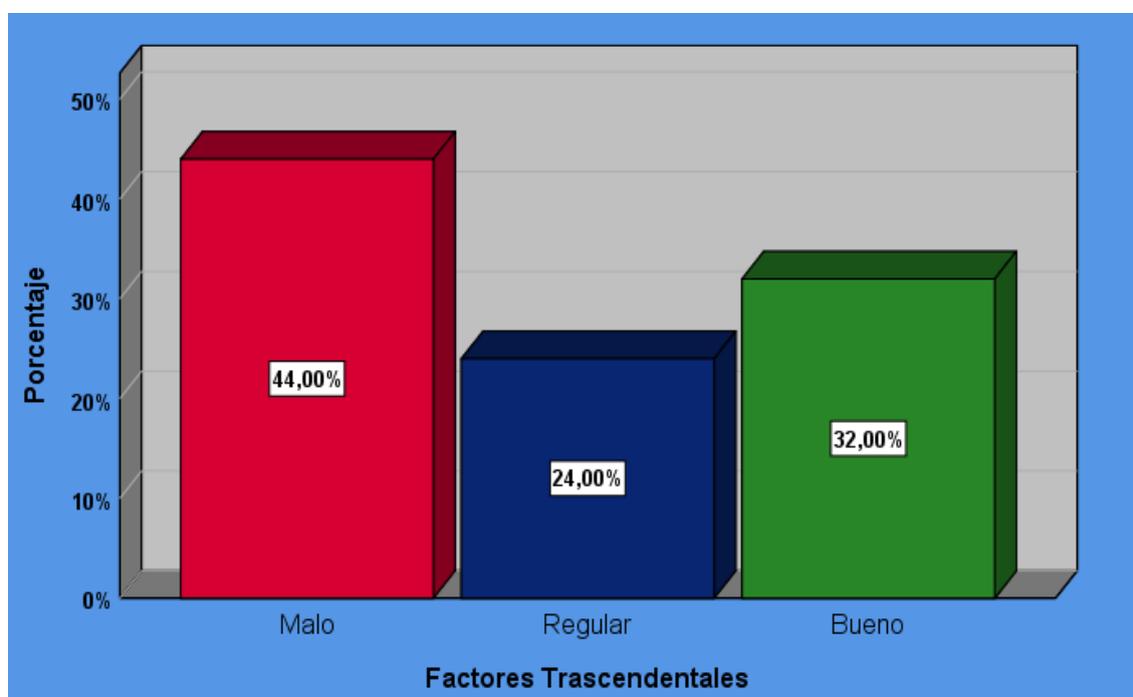
Niveles de la Dimensión Factores Trascendentales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	44,0	44,0	44,0
	Regular	6	24,0	24,0	68,0
	Bueno	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Figura 4

Niveles de la Dimensión Factores Trascendentales



Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Interpretación: En cuanto a los factores trascendentales, un 44,0% de las personas que trabajan para la entidad municipal, opinan que es de un nivel malo, otro 32,0% refirieron que es de un nivel bueno y un 24,0% manifestaron que el nivel mostrado por este factor es regular, esto debido a que, el personal municipal refiere que hay poca participación y servicio, además de una falta de apoyo para con su comunidad.

Tabla 5

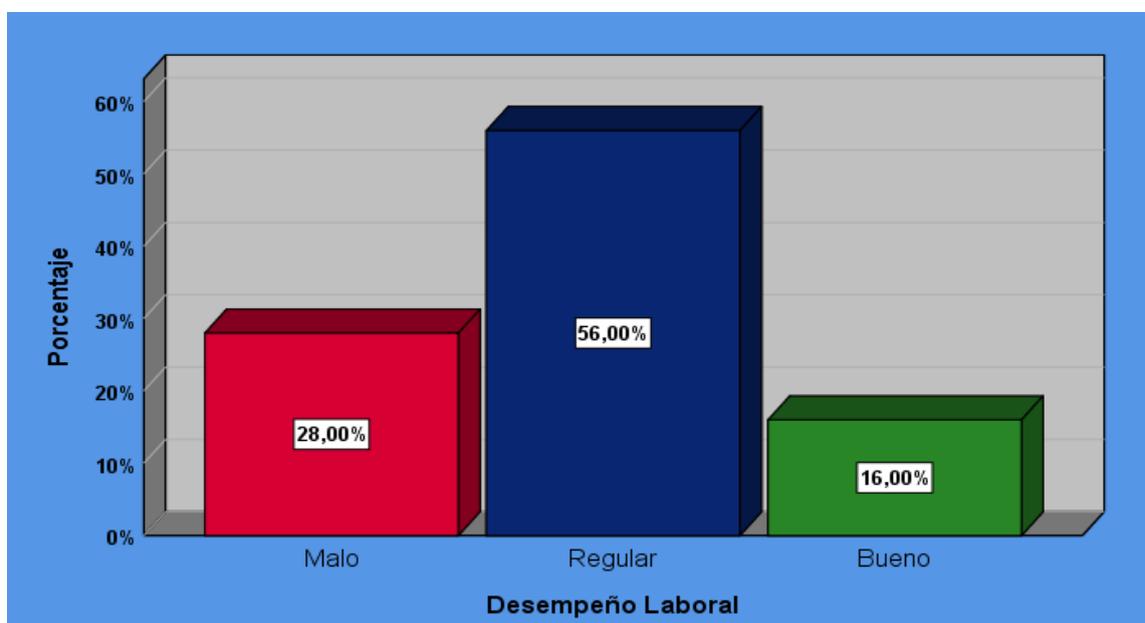
Nivel del Desempeño Laboral en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	28,0	28,0	28,0
	Regular	14	56,0	56,0	84,0
	Bueno	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Figura 5

Nivel del Desempeño Laboral



Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Interpretación: el 56% de los trabajadores del ente municipal, manifestaron que el nivel del desempeño laboral es regular, por otro lado, un 28% del personal opinó que el nivel del trabajo realizado es malo, en tanto solo un 16% refirieron que el nivel es bueno, esto se debe a los trabajadores opinan que, no cuentan con todas las capacidades que requieren sus puestos de trabajo, les falta desenvolvimiento y existe un pobre trabajo en equipo.

Tabla 6

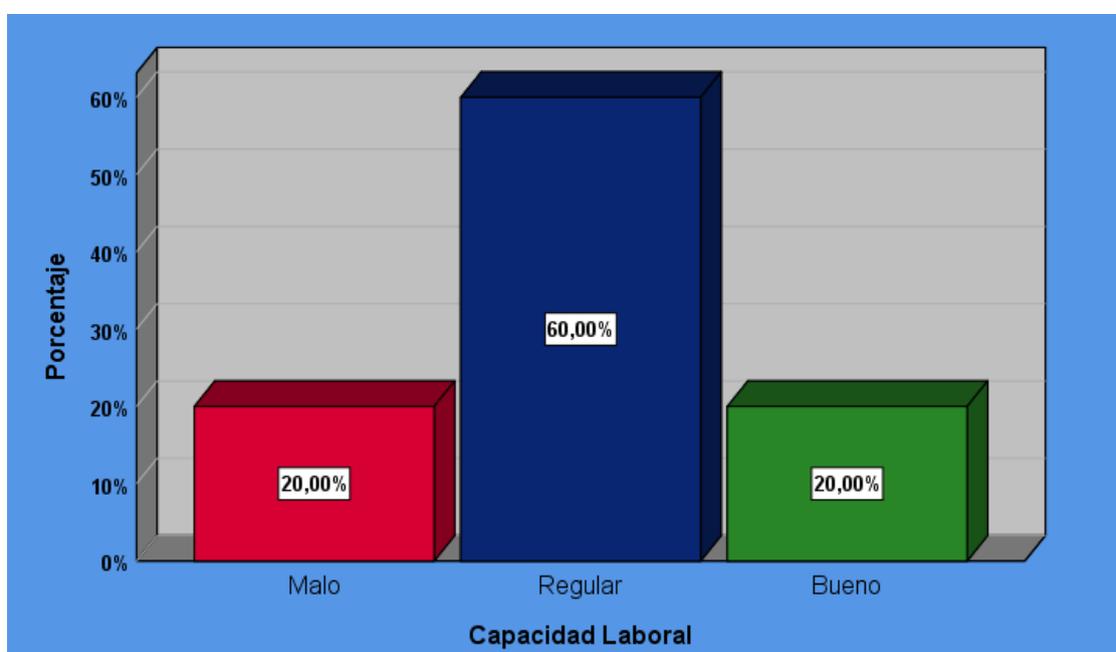
Niveles de la Dimensión Capacidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	20,0	20,0	20,0
	Regular	15	60,0	60,0	80,0
	Bueno	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Figura 6

Niveles de la Dimensión Capacidad Laboral



Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Interpretación: en tanto a la capacidad laboral, 60,0% del personal municipal tiene la idea de que tiene un nivel regular, en tanto un 20,0% refirió que tiene mal nivel, otro 20% de los trabajadores refirieron que se cuenta con un nivel bueno en cuanto a las aptitudes por los trabajadores, esto se debe a la poca capacitación que se les brinda, la falta de adaptabilidad, al nulo trabajo adicional que se realizan, a la falta de habilidades para desarrollar las funciones que se les asigna, y a la falta de conocimientos para realizar las actividades del puesto.

Tabla 7

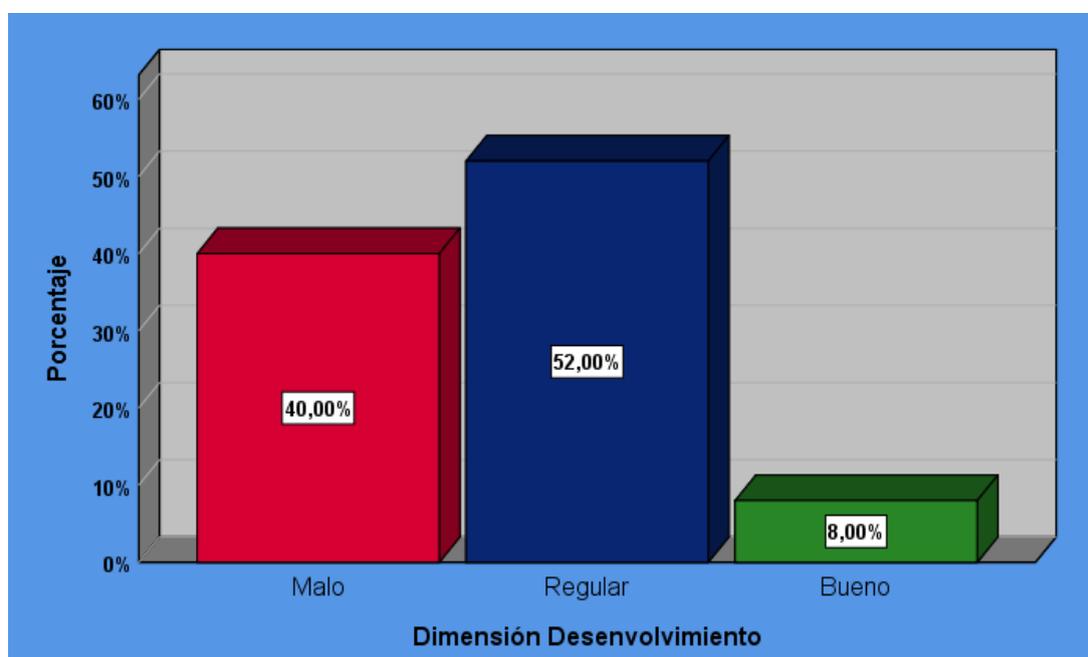
Niveles de la Dimensión Desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	40,0	40,0	40,0
	Regular	13	52,0	52,0	92,0
	Bueno	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Figura 7

Niveles Dimensión Desarrollo



Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Interpretación: un 52,0% de los encuestados, opinaron que el nivel del desenvolvimiento es regular, en tanto 40,0% refieren que el nivel es malo y tan solo un 8,0% remarcó que el nivel es bueno, esto se debe a que gran parte de los trabajadores no realizan su trabajo respetando los plazos determinados y tampoco desarrollan sus actividades con orden y método.

Tabla 8

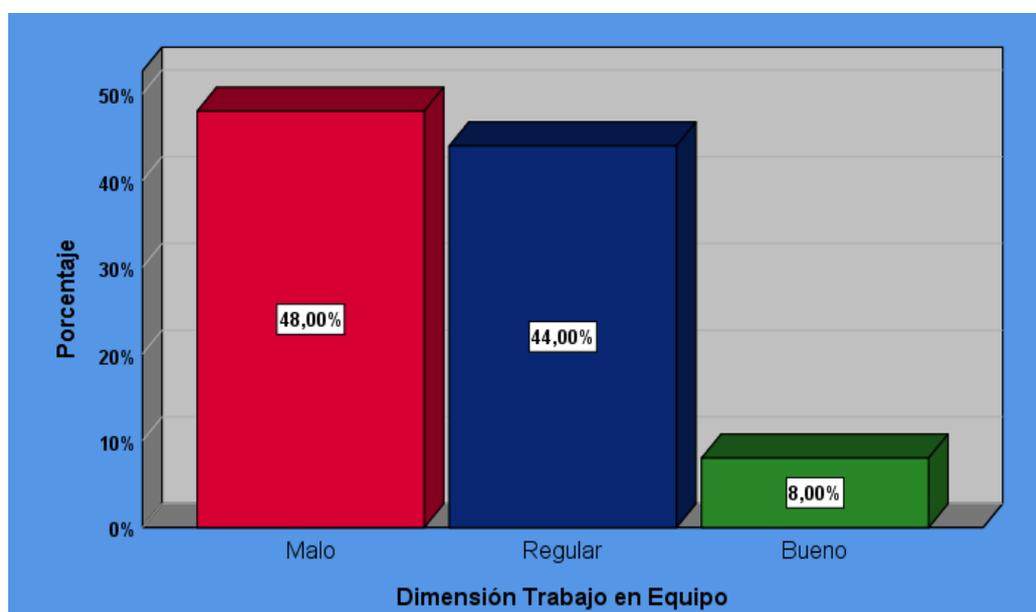
Niveles de la Dimensión Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	48,0	48,0	48,0
	Regular	11	44,0	44,0	92,0
	Bueno	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Figura 8

Niveles Dimensión Trabajo en Equipo



Nota: Resultado del Cuestionario aplicado

Interpretación: en cuanto a la dimensión trabajo en equipo, 48,0% del personal que trabaja para la municipalidad, opinaron que tiene un nivel malo, otro 44,0%, refirieron que es regular y tan solo un 8,0% tiene la idea que el trabajo en equipo posee un nivel bueno, esto se debe a que, muy pocos trabajadores tienen iniciativa para colaborar con sus colegas y no se desempeñan adecuadamente cuando trabajan en equipo.

4.2 Estadística Inferencial

Contrastación de hipótesis, objetivo general.

H1: La motivación, si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

H0: La motivación, no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

Tabla 9

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
	Motivación	Rho	1,000
		P	00,730**
Rho de		N	,000
Spearman			25
	Desempeño Laboral	Rho	0,730**
		P	1,000
		N	.
			25

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

Interpretación: La tabla 12 nos permite observar un $Rho=0,730$ y un $p=0,00<0,05$. Por lo que la relación entre las variables es positiva considerable, además de significativa. Entonces, se acepta la H1 y se rechaza la H0. Permitiendo así concluir que mientras mayor sea la motivación que reciban los trabajadores del ente municipal, mejorará el desempeño mostrado por el personal de la municipalidad distrital de Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 1

H1: Los factores higiénicos, si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

H0: Los factores higiénicos, no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

Tabla 10

Correlación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral

			Factores Higiénicos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Higiénicos	Rho	1,000	0,662**
		P	.	0,000
	Desempeño Laboral	N	25	25
		Rho	0,662**	1,000
		P	0,000	.
		N	25	25

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

Interpretación: La tabla 13 evidencia un $Rho=0,662$ y un $p=0,00<0,05$. Por lo que la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral es positiva moderada, además de significativa. Entonces, se acepta la H1 y se rechaza la H0. Por lo que se pudo concluir, mientras mejor sean estimulados los factores higiénicos; capacitación, adaptabilidad metodológica, desarrollo de trabajo adicional, obtención de habilidades y conocimientos para realizar las funciones del puesto, mejorará el desempeño mostrado por los trabajadores en sus labores dentro de la municipalidad distrital de Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 2

H1: Los factores motivacionales, si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

H0: Los factores motivacionales, no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

Tabla 11

Correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral

			Factores Motivacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Rho	1,000	0,625**
		P	.	0,001
	Desempeño Laboral	N	25	25
		Rho	0,625**	1,000
		P	0,001	.
		N	25	25

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

Interpretación: En tabla 14 se puede distinguir un $Rho=0,625$ y $p=0,01 < 0,05$. Por lo que la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral es positiva moderada, además de significativa. Entonces, se acepta la H1 y se rechaza la H0. Debido a esto se llegó a la conclusión, los factores motivacionales; realización de trabajo en el tiempo establecido y desarrollo de funciones con orden y método. Al ser estimulados de forma correcta existe la posibilidad de una mejora en el desempeño del personal de la municipalidad distrital de Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Contrastación de hipótesis objetivo específico 3

H1: Los factores trascendentales, si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

H0: Los factores trascendentales, no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022

Tabla 12

Correlación entre los factores Trascendentales y el desempeño laboral

			Factores Trascendentales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Trascendentales	Rho	1,000	0,646**
		P	.	0,000
	Desempeño Laboral	N	25	25
		Rho	0,646**	1,000
		P	0,000	.
		N	25	25

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

Interpretación: En la tabla 15 se puede observar un $Rho=0,646$ y $p=0,00<0,05$. Por lo que la relación entre los factores trascendentales y el desempeño en el trabajo es positiva moderada, además de significativa. Entonces, se acepta la H1 y se rechaza la H0. Por lo que se pudo concluir, mientras mejor sean estimulados los factores trascendentales; espíritu de cooperación y trabajo en equipo, los trabajadores evidenciarán mejoras en el trabajo que realizan para la municipalidad distrital de Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

V. DISCUSIÓN

En tanto al objetivo general: se determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. La tabla 12 nos permite observar un $Rho=0,730$ y un $p=0,00<0,05$. Por lo que la relación entre las variables fue positiva considerable, además de significativa. En otras palabras, podríamos decir que mientras mejor motivados estén los trabajadores, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital.

Los resultados de esta investigación coinciden con los resultados mostrados por Boulanger (2022) en su estudio, que tuvo como fin analizar la repercusión que tiene la motivación en el desempeño de las personas que laboran en el municipio de Lambayeque. Los resultados mostraron una relación positiva considerable entre las variables de estudio con un $Rho=0,623$; $p<0,05$; lo que indica que mientras mejores sean los factores motivacionales que estimulen a los colaboradores, mejorarán los resultados del trabajo que estos realizan. En comparación con nuestros resultados obtuvieron una correlación más baja, la causa de esto, es que su muestra es más grande, mientras que sus niveles de motivación y desempeño laboral son predominantes por los niveles bajo y regular, al igual que en esta investigación.

Este estudio se fundamentó en la teoría de los factores Higiénicos – Motivacionales (bifactorial); teoría de Herzberg (1959) citado por Santagelo (2018) la cual destaca dos factores que son los higiénicos, relacionados con la conformidad que muestran los individuos en respecto a las condiciones laborales que le son proporcionadas, el factor intrínseco se refiere las personas se sienten cómodas, disfrutan realizando sus tareas o se impulsan por sí solas, no les causa ninguna emoción recibir algún tipo de retribución, simplemente lleva a cabo sus actividades porque tiene iniciativa y anhelos de superación. También se respaldó en la teoría de Maslow (1943) citado por Chiavenato (2018) quien afirma que se debió tener en cuenta las necesidades del trabajador para conseguir una motivación adecuada la cual beneficie tanto al individuo como a la organización, estas necesidades pueden consistir el bienestar físico, el desarrollo de confianza y seguridad, una persona con motivación podrá realizar las tareas que le son asignadas de forma correcta, el factor económico es importante en este sentido,

por lo que recomienda realizar un programa de incentivos monetarios, con lo cual los trabajadores tendrán la percepción que se le da valor a su trabajo, y por último tenemos, la teoría de McClelland (1889), citado por Robbins y Judge (2018) la motivación tiene que ser percibida desde diferentes perspectivas y evocada en términos que apliquen en sociedad, como objetivos conscientes e ideas profundas, pero también, al comportamiento externo que hace referencia a las alteraciones parciales de las metas realistas las cuales se logran mediante la observación del comportamiento.

En relación con el objetivo específico 1: se analizó la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. La tabla 13 evidencia, un $Rho=0,662$ y un $p=0,00<0,05$. Por lo que la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral es positiva moderada, además de significativa. Por lo que se pudo concluir, mientras mejor sean estimulados los factores higiénicos, los trabajadores, mejorará el desempeño mostrado en sus labores dentro de municipio del distrito de Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Estos resultados son semejantes a los expuestos por, Asalde (2022) en su estudio tuvo como una de sus finalidades analizar si los factores higiénicos se relacionan con el desempeño laboral, se expuso una relación positiva muy alta. $R=0,655$ Siendo, significativa con un $p<0,05$, dejando expuesto que los factores higiénicos tienen una repercusión en el desempeño laboral, ya que, si las estrategias de motivación según factores higiénicos son desarrolladas adecuadamente, esto se reflejará en el desempeño del personal municipal.

Además, se respaldó teóricamente en lo expuesto por el autor, Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2017) los factores higiénicos son aquellos aspectos del trabajo que no contribuyen directamente a la satisfacción del trabajador, pero que son necesarios para prevenir la insatisfacción. Estos factores se derivan de las condiciones del trabajo y del entorno laboral, y pueden incluir factores como las políticas, normas, remuneración y beneficios, las relaciones con los supervisores, el ambiente físico y otros aspectos relacionados con la infraestructura de trabajo. Si estos factores no están presentes o no son suficientes, pueden generar insatisfacción en el trabajador.

En relación con el objetivo específico 2: se determinó la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. En tabla 14 se puede distinguir un $Rho=0,625$ y un $p=0,01<0,05$. Por lo que la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral es positiva moderada, además de significativa. Debido a esto se llegó a la conclusión, los factores motivacionales al ser estimulados de forma correcta tienen incidencia en el desempeño en el trabajo que realizan el personal del municipio distrital de Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Estos resultados muestran similitud con los expuestos por Valladares y Mozombite (2022) el estudio se hizo con el fin de definir la repercusión que tiene la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, se evidenció una relación positiva entre los factores motivacionales y el rendimiento de las personas, según el índice $Rho= 0.498$; $p<.05$, lo que revela que cuando es reconocido el trabajo desempeñado por cada individuo y se consideran sus opiniones, hay grandes probabilidades de que su desempeño se vea beneficiado. Sin embargo, en la parte descriptiva solo 1.2% de los trabajadores de esa municipalidad opinan que el nivel es malo para esta dimensión, mientras que, en el presente estudio muestra que un 36% del personal refiere que el nivel para esta dimensión es malo.

En relación con el objetivo específico 3: se analizó la relación entre los factores trascendentales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. En la tabla 15 se puede observar un $Rho=0,646$ y un $p=0,00<0,05$. Por lo que la relación entre los factores trascendentales y el desempeño en el trabajo es positiva moderada, además de significativa. Por lo que se pudo concluir, mientras mejor sean estimulados los factores trascendentales, los trabajadores evidenciarán mejoras en el trabajo que realizan para la municipalidad distrital de Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Estos resultados muestran semejanza con lo presentado por Agurto y Angulo (2022) cuyo fin fue detallar la repercusión que tiene la motivación laboral sobre el desempeño laboral en una empresa de Chimbote, uno de sus objetivos

alternos fue analizar si existía relación entre los factores trascendentales y el desempeño del personal en su centro de labores, sus resultados fueron, $Rho=0,713$ y un p-valor 0.00, mostrando una correlación positiva, estos resultados poseen un coeficiente más alto de relación que los encontrados en la presente investigación lo que podría ser porque se desarrolló en una entidad privada y la de este estudio en una estatal.

VI. CONCLUSIONES

1. Primero, se determinó la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Un $Rho = 0,730$ y un $p = 0,00 < 0,05$. Siendo positiva considerable, además de significativa. Se observa una relación parcial entre las variables estudiadas, además de una concordancia, debido a que, un porcentaje similar de los encuestados refieren que existe un nivel adecuado de motivación y desempeño laboral.
2. Segundo, se determinó la existencia de una relación significativa entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Un $Rho = 0,662$ y un $p = 0,00 < 0,05$. Siendo positiva moderada. Esta relación se da, de forma parcial, debido a que muy pocos de los encuestados opinan que el desempeño laboral tenga un nivel aceptable, porque muchos de los trabajadores consideran que sus salarios no son acordes con su trabajo y esfuerzo, además de que las normas y presupuestos que rigen en la municipalidad son muy rígidas.
3. Tercero, se determinó la existencia de una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Un $Rho = 0,625$ y un $p = 0,01 < 0,05$. Siendo positiva moderada, además de significativa. Se muestra una relación parcial, esta relación guarda congruencia con lo encontrado, ya que gran parte de los individuos refiere que el nivel de desempeño laboral se da entre los niveles regular a malo, eso se debe a que el trabajo que realizan los trabajadores es reconocido muy pocas veces, además de que la gerencia demuestra muy poca confianza en el personal, sobre todo en los puestos estratégicos de toma de decisiones.
4. Cuarto, se determinó la relación entre los factores trascendentales y el desempeño laboral de los trabajadores en el municipio de Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Un $Rho = 0,646$ y un $p = 0,00 < 0,05$. Siendo positiva moderada, además de significativa. Lo que se corrobora con la estadística descriptiva, los trabajadores refieren que el nivel del desempeño laboral es malo, lo cual es acorde al poco interés que tienen con sus compañeros de trabajo, además de ser casi nula la ayuda que les prestan a sus colegas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Primera, diseñar e implementar un sistema de incentivos que reconozca el trabajo y compromiso. Pueden incluir bonificaciones basadas en el logro de metas, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo o beneficios adicionales. Asegúrate de que los incentivos sean equitativos y transparentes.
2. Segunda, crear un plan de estímulos, revisar y flexibilizar las normas internas, fomentar la comunicación y las relaciones entre compañeros de trabajo, mejorar las condiciones laborales y crear un espacio de seguridad y comodidad, entonces los trabajadores podrán mejorar el desempeño laboral.
3. Tercera: Reconocer los esfuerzos y los logros realizados por sus trabajadores, darles mayor poder de decisión en el momento de resolver problemas, asignar las responsabilidades de una manera clara y ser imparciales al momento de otorgar alguna promoción.
4. Cuarta: Fomentar una cultura de colaboración: Promover la importancia de unir esfuerzos y colaborar con los demás. Esto puede incluir la implementación de actividades de team building, la asignación de proyectos interdepartamentales y adecuar las instalaciones para facilitar la interacción entre los empleados.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The journal of abnormal and social psychology*, 67(5), 422.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0040968>
- Agurto Guerrero, D. E., & Angulo Bocanegra, J. D. (2022). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022.
<https://hdl.handle.net/20500.12692/103990>
- Al-Jedaia, Y y Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*. Qatar University 10(9), 2077-2088.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). La investigación científica. GUAYAQUIL/UIDE/2020.
- Asalde Querebalu, M. U. D. P. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque*. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/93199>
- Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and The Mediating Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 14(2), 102-128.
<http://dx.doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.26192>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial pátria.

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career development international*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Boakye, E. O. (2015). *The impact of teamwork on employee performance*. Unpublished Thesis, University of Ghana. DOI:10.13140/RG.2.1.4959.8804
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, Cuba*, Vol. 12, 385-390.
- Boulanger Chirinos, C. D. M. (2022). Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78174>
- Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde, L., Nolazco Labajos, F. A., Guerrero Bejarano, M. A., & Casana Jara, K. M. (2019). Metodología de la investigación holística. GUAYAQUIL/UIDE/2019.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 8va edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2015). *Motivación y sus teorías principales*. México: McGraw-Hill.
- Darma, P.S. and Supriyanto, A.S., 2017. The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal*,1(1), pp. 69-78. <http://dx.doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. *Journal of applied psychology*, 102(3), 421. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000085>

- Diaz Noriega, J. Y. (2022). La motivación y el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera-Tingo María-2022. [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional – Universidad de Huánuco. <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/3764>
- Erro-Garcés, A., & Alfaro-Tanco, J. A. (2020). Action research as a meta-methodology in the management field. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1609406920917489.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°. Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima: Planeta Perú.
- Gayeong, E., Seonjae, B. y Haewon, B. (2022). ICF Based Job Performance Predictors for South Korean Industrial Accident Workers: Population-Based 3 Year Longitudinal Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19137822>
- Guevara Calderón, C. (2022). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén-2022 [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88487>
- Guillén, M. (2020). *Motivations in Organizations: Searching for a Meaningful Work - Life Balance*. Routledge. Obtenido de <https://bit.ly/3fixzuT>
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102372. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>
- Hantous, K., Rejeb, L., & Hellali, R. (2022). Detecting Physiological Needs Using Deep Inverse Reinforcement Learning. *Applied Artificial Intelligence*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/08839514.2021.2022340>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill Interamericana
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). Análisis de los datos cuantitativos. Metodología de la investigación, 407-499.
- Herzberg, F. (2017). Motivation to work. Routledge.
- Heny, (2021) A. M. The Effect of Work Motivation on Employee Productivity of PT MNC Sky Vision KPP Padang employees. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3828611>
- Hirlak, B. , ciftci, G. E., Balikci , O., 2018. The Effects of Organizational Climate on the Employee Performance: The Mediating Role of Employees' Creativity. pp. 81-91. <https://doi.org/10.2478/mape-2020-0051>
- Hosseini, E., Tajpour, M., & Lashkarbooluki, M. (2020). The impact of entrepreneurial skills on manager's job performance. International Journal of Human Capital in Urban Management, 5(4), 361-372. DOI: 10.22034/IJHCUM.2020.04.0*
- Hu, Q., Dollard, M. F., & Taris, T. W. (2022). Organizational context matters: Psychosocial safety climate as a precursor to team and individual motivational functioning. *Safety science*, 145, 105524. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105524>
- Inuwa, M. and Idris, Z., 2017. Role of Job Equity on Employee Performance. International Journal of Management Science Research, 3(1), p.168.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administration: a global and business perspective.
- Krath, J., Schürmann, L., & Von Korfflesch, H. F. (2021). Revealing the theoretical basis of gamification: A systematic review and analysis of theory in

- research on gamification, serious games and game-based learning. *Computers in Human Behavior*, 125, 106963. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106963>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 212-247. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90021-K](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90021-K)
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Frontiers in Public Health*, 9, 2296-2565 . doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Maco Castro, J. F. (2022). Motivación y desempeño laboral
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4),370–396. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Malkanathi, S.P.S. and Ali, M.A.M.H., 2016. Impact of job design on employees' performance in people's banks of Ampara district. 5th Annual International Research Conference. Oluvil, Nov., 2016
<http://ir.lib.seu.ac.lk/handle/123456789/1933>
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea. Madrid, España: Narcea, S.A. de ediciones.
- McClelland, D.C. (1987) Human Motivation. Cambridge: University Press.
- Morris, L., Grehl, M., Rutter, S., Mehta, M., & Westwater, M. (2022). On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological medicine*, 52(10), 1801–1816. <https://doi.org/10.1017/S0033291722001611>

- Moscós Loaiza, L., & Díaz Heredia, L. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(34-1), 51-67. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v18n1/1657-4702-rlb-18-01-00051.pdf>
- Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13-31. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12259>
- Mustapha, WNW, Al Mamun, A., Mansori, S. y Balasubramaniam, S. (2020). Efecto de las competencias empresariales en los ingresos y activos de las microempresas en Malasia. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14 (3), 249-261.
- Nnadozie, S. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology* 8(3), 29-40. <http://ijkcdt.net/xml/17108/17108.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). 4.1. El Método científico. *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la 1 tesis*, 29, 171.
- Oppenheimer, A. (2018, July 23). El déficit motivacional de América Latina, por Andrés Oppenheimer. *El Comercio*.
- Ortiz Llancari, FNE, & Peralta Zeña, JC (2021). Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus SA. [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional – Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20500.12840/5148>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. 12(3), 163-174. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Prieto, A. B. (2007). *Trabajadores competentes.: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos y competencias*. ESIC Editorial.
- Rahaman, A., Ali, J., Wafik, A., Rahman, Z. & Islam, M. (2020). What Factors Do Motivate Employees at the Workplace? *Journal of Asian Finance*,

- Economics and Business, 7(12), 515–521.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.515>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee 53 engagement. *Business Perspectives*, 19(3), 162-174.
[doi:http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rodríguez Sosa, J., & Burneo Farfán, K. (2017). Metodología de la investigación. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/15956328-07d8-4ea1-9661-e0bb86039f8b/content>
- Ronny, J., & Vargas, U. (2022). Motivación y desempeño laboral en trabajadores en la municipalidad distrital de luricocha, 2020. [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional – Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/552>
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
https://iaeme.com/Home/article_id/IJCIET_09_10_006
- Swann, C., Rosenbaum, S., Lawrence, A., Vella, S. A., McEwan, D., & Ekkekakis, P. (2021). Updating goal-setting theory in physical activity promotion: a critical conceptual review. *Health Psychology Review*, 15(1), 34-50.
<https://doi.org/10.1080/17437199.2019.1706616>
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica (Cuarta Edición ed.). México: Limusa.
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa.
- Valderrama, S., Y Jaimes, C. (2019). El desarrollo de la tesis. San Marcos EIRL.
- Valladares Aleman, L. B., & Mozombite Ventimilla, L. (2022). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial Contralmirante Villar Zorritos-Tumbes. [Tesis de pregrado].

Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101304>

Van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M., & ter Bogt, H. J. (2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2018.1553728>

Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and emotion*, 44, 1-31.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11031-019-09818-1>

Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento
<p>Problema general ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera los factores higiénicos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022? ¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022? ¿De qué manera los factores trascendentales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Analizar la relación entre los factores trascendentales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.</p>	<p>Hipótesis general La motivación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.</p> <p>Hipótesis específica Los factores higiénicos si se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Los factores motivacionales si se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Los factores trascendentales si se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos Cuestionario</p>

<p>Tipo y diseño</p> <p>Aplicada, no experimental, Cuantitativa, Correlacional</p>	<p>Población</p> <p>N1: colaboradores administrativos y asistencial que son 25 personas.</p> <p>Muestra</p> <p>M1: 25 colaboradores administrativos y asistenciales.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1182 264 1406 325">Variables</th> <th data-bbox="1406 264 1805 325">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1182 325 1406 544" rowspan="3">Motivación</td> <td data-bbox="1406 325 1805 416">Factores higiénicos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 416 1805 480">Factores motivacionales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 480 1805 544">Factores trascendentales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 544 1406 722" rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td data-bbox="1406 544 1805 608">Capacidad laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 608 1805 663">Desenvolvimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 663 1805 722">Trabajo en Equipo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Motivación	Factores higiénicos	Factores motivacionales	Factores trascendentales	Desempeño Laboral	Capacidad laboral	Desenvolvimiento	Trabajo en Equipo	
Variables	Dimensiones												
Motivación	Factores higiénicos												
	Factores motivacionales												
	Factores trascendentales												
Desempeño Laboral	Capacidad laboral												
	Desenvolvimiento												
	Trabajo en Equipo												

Anexo 02: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medida
Variable 1: Motivación	Chiavenato (2015) menciona que es el actuar de un individuo representado por el comportamiento impulsado por factores externos e internos, los cuales generan energía que estimula a las personas a llevar a cabo actividades que conducen al cumplimiento de objetivos establecidos.	La motivación es el componente encargado de potenciar, direccionar y entusiasmar a los trabajadores, causando una mejora en el rendimiento de cada individuo, aumentando así las posibilidades que tiene la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, de alcanzar los objetivos trazados, esta variable se mide operacionalmente con 3 dimensiones: factores higiénicos, factores motivacionales y factores trascendentales.	Factores higiénicos o motivación extrínseca	Remuneración	Ordina Escala Likert Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
				Política de la empresa y su organización	
				Relaciones con los compañeros de trabajo	
				Condiciones laborales	
				Supervisión	
				Seguridad	
			Factores Motivacionales o Motivación intrínseca	Reconocimientos	
				logros	
				Independencia laboral	
				Responsabilidad	
Factores Trascendentales o Motivación Trascendental	Promoción				
	Participación y servicio				
				Apoyo	

Variable 2: Desempeño Laboral	Chiavenato (2019) es el potencial mostrado por los individuos en el trabajo, nos dice que es la suma de cada actitud que muestran las personas y la predisposición que posee cada colaborador para desarrollarse dentro su centro de labores. Este concepto está relacionado con los saberes que va adquiriendo, puesto que, a medida que adquiere experiencia, sus capacidades van mejorando y elevando el nivel mostrado en su trabajo.	El desempeño laboral es el nivel de trabajo mostrado por cada individuo que forma parte de la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Se les proponen retos en el campo profesional, pero también se le exigen habilidades y aptitudes personales que por supuesto repercuten en el alcance de los objetivos institucionales.	Capacidad laboral	Capacitación en el trabajo	
				Adapta su metodología de trabajo ante algún cambio	
				Desarrolla trabajo adicional útil	
				Posee habilidades necesarias para el desarrollo de las funciones asignadas.	
				Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones.	
			Desenvolvimiento	Realiza el trabajo en el tiempo establecido.	
				Desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica.	
			Trabajo en Equipo	Tiene espíritu de cooperación con los demás trabajadores.	
Se desempeña adecuadamente cuando trabaja en equipo.					

Anexo 03: Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar la Motivación en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Factor Higiénico o Motivación Extrínseca						
1	Usted considera que el salario neto recibido es justo en relación con su trabajo y esfuerzo.					
2	Usted considera estar conforme con la motivación que la gerencia de la Municipalidad le brinda.					
3	Usted conoce claramente las políticas y el orden jerárquico dentro de la municipalidad Distrital Huaripampa, Santa Cruz.					
4	Usted reconoce que las normas de la municipalidad fueron comunicadas con claridad desde el principio.					
5	Usted considera que el exceso de reglas no permite que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.					
6	Usted considera que las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo son buenas.					
7	Usted considera que tiene la facilidad de relacionarse rápidamente con sus compañeros de trabajo.					
8	Usted considera que se le permite expresar sus ideas y que estas son tomadas en cuenta por la gerencia de la Municipalidad.					
9	Usted cuenta con los recursos e instrumentos necesarios para realizar bien su trabajo.					
10	Usted considera que la infraestructura e instalaciones del área son apropiadas para el desarrollo del trabajo.					
11	Usted considera que los mecanismos de supervisión se ejecutan de forma adecuada por la Gerencia de la Municipalidad.					
12	Usted considera que se han establecido elementos de seguridad en su puesto laboral.					

13	Usted considera que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en las instalaciones de la Municipalidad.					
Dimensión: Factores motivacionales o Motivación Intrínseca						
14	Usted considera que se reconoce el trabajo que realizan los trabajadores por la gerencia de la Municipalidad.					
15	Usted considera que el alcance de logros depende de la motivación que brinda la gerencia de la Municipalidad.					
16	Usted considera que lleva a cabo sus funciones de forma correcta según su puesto de trabajo, lo que le permite el alcance de logros.					
17	Usted considera que su jefe inmediato confía en usted para tomar decisiones y resolver problemas sin su supervisión.					
18	Usted considera que la responsabilidad que asume la gerencia por el alcance o no de los objetivos, lo motiva a comprometerse.					
19	Usted considera que sus jefes inmediatos y cada trabajador tienen claras sus responsabilidades individuales.					
20	Usted considera que cumple con las responsabilidades que le fueron otorgadas dentro de la Municipalidad.					
21	Usted considera que existe meritocracia en lo que corresponde a las promociones o asignaciones de puesto en la Municipalidad.					
Dimensión: Factores Trascendentales o Motivación trascendental						
22	Usted demuestra interés por sus compañeros de trabajo.					
23	Usted considera que se preocupa por la calidad de su trabajo.					
24	Usted considera que en ocasiones da prioridad al alcance de logros para la Municipalidad sobre sus propios objetivos personales.					
25	Usted considera que su trabajo contribuye al crecimiento de la localidad donde está situada la Municipalidad.					
26	Usted brinda apoyo a sus compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					

Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5

Dimensión: Capacidad laboral					
1	Usted considera que tiene la facilidad para aprender las cosas de manera rápida.				
2	Usted considera que estar capacitado es importante, para desempeñar con calidad sus actividades dentro de la Municipalidad.				
3	Usted considera que se adapta al cambio de una manera rápida y adecuada.				
4	Usted considera que es capaz de desarrollar alternativas de acción que faciliten la resolución de problemas.				
5	Usted considera que se siente capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo.				
6	Usted considera poseer la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.				
7	Usted considera que cuando se presentan dificultades en su trabajo permanece tranquilo porque cuenta con las habilidades necesarias.				
8	Usted considera que posee conocimientos suficientes para ser tomado en cuenta para ocupar un cargo más alto en la gerencia de la Municipalidad.				
Dimensión: Desenvolvimiento					
9	Usted considera que es importante la puntualidad.				
10	Usted considera que logra cumplir con los plazos de entrega que se establecen para el desenvolvimiento de sus funciones.				
11	Usted considera que lleva a cabo sus actividades de forma ordenada.				
12	Usted considera tener un método al realizar sus funciones asignadas.				
Dimensión: Trabajo en equipo					
13	Usted considera que tiene predisposición para cooperar con sus compañeros de trabajo.				
14	Usted ante algún error por parte de sus compañeros les ayuda a solucionarlos.				
15	Usted considera, que su desempeño se ve beneficiado al trabajar junto a un equipo de trabajo, y que de igual forma usted beneficia al grupo.				
16	Usted considera sentir empatía y respeto por el trabajo que muestran sus compañeros de labor.				

Anexo 04 Validación de Expertos

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas	Doctor en Administración	Aplicable
Mg. Zaragoso Doni Colchado Huiza	Magister en Administración	Aplicable
Mg. Rosa Ysela Salazar Blanco	Magister en Administración	Aplicable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Motivación
 Autores del instrumento : Flores Bedón Deysi Judith

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				x	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						
						44

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Lima, 23 de Marzo del 2023

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
Autores del instrumento : Flores Bedón Deysi Judith

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Lima, 23 de Marzo del 2023

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : SALAZAR BLANCO ROSA YSELA
Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Especialidad : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Instrumento de evaluación : Cuestionario Motivación
Autores del instrumento : Flores Bedón Deysi Judith

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
						43

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,3

Mg. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO

DNI N° 31654469

Lima, 26 de Mayo del 2023



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : SALAZAR BLANCO ROSA YSELA
Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Especialidad : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
Autores del instrumento : Flores Bedón Deysi Judith

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Lima, 26 de mayo del 2023

Mg. ROSA YELA SALAZAR BLANCO

DNI N° 31654469



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Colchado Huiza, Zaragoza Doni
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Magíster en administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Motivación
 Autores del instrumento : Flores Bedón Deysi Judith

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						
					45	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,5

Chimbote, 31de Mayo del 2023



Zaragoza Doni Colchado Huiza
 Mgtr. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD: 3342

Mgtr. Colchado Huiza, Zaragoza Doni
 DNI N° 41375533



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Colchado Huiza, Zaragoza Doni
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Magister en Administración
Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
Autores del instrumento : Flores Bedón Deysi Judith

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
					44	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Chimbote, 31 de Mayo del 2023

Zaragoza Doni Colchado Huiza
Mgtr. EN ADMINISTRACIÓN
GLAD: 3342

Mgtr. Colchado Huiza, Zaragoza Doni
DNI N° 41375533

Anexo 05 Análisis Alfa de Cronbach

Motivación		Desempeño laboral		Motivación y desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	26	,881	16	,936	42

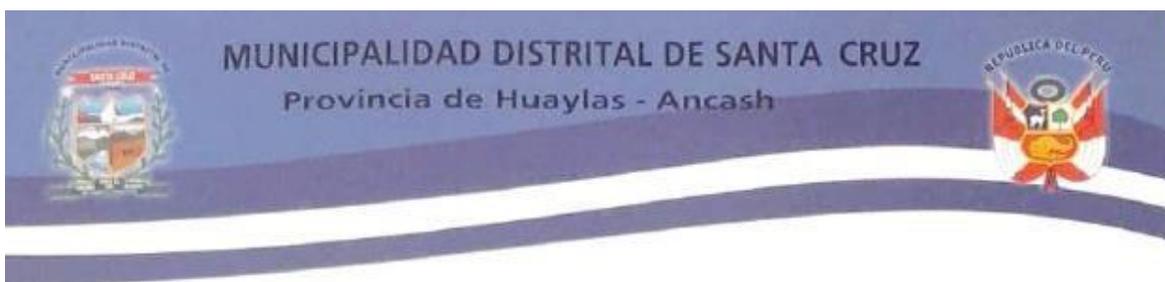
Nota: Al estar cercanos a la unidad, ambos instrumentos presentan una confiabilidad adecuada.

Anexo 06 Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl Sig.
V1. Motivación	,882	25 ,008
Factores Higiénicos	,909	25 ,000
Factores Motivacionales	,870	25 ,004
Factores Trascendentales	,893	25 ,013
V2. Desempeño laboral	,909	25 ,029

Interpretación: Se empleó el análisis Shapiro-Wilk, para detallar la distribución de los datos, en la tabla 11 se observó, que a ninguno de los datos le corresponde una distribución normal, ya que $\text{sig} < 0,05$, por lo que se empleara una prueba no paramétrica para evaluar las relaciones entre variables.

Anexo 07: Autorización de la entidad donde se realizará la investigación



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Presente.-

Yo, **AMPELIO INOCENTE CHAVEZ CRISPIN**, identificado con DNI N° 40382047; en calidad de Representante Legal de la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ** con N° RUC 20146920374, con domicilio legal, Plaza de Armas de Huaripampa s/n, se le otorga permiso a la Señorita **DEYSI JUDITH FLORES BEDÓN**; identificado con DNI 70362184; y a su vez doy fe a que se ejecute la elaboración de tesis designada: **RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ, HUARIPAMPA, ANCASH, 2022.**

Se expide la presente, a solicitud del interesado, que al culminar la investigación se nos haga llegar el informe y guardar dicha información en confidencialidad de la organización.

Santa Cruz, 15 de marzo del 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ
Ampelio Inocente Chávez Crispin
DNI. 40382047
ALCALDE

www.munisantacruz.gob.pe
Plaza de Armas de Huaripampa s/n
Distrito de Santa Cruz, Provincia de Huaylas, Región Ancash, PERÚ
Municipalidad Distrito de Santa Cruz
@munisantacruzoficial

Anexo 08: Autorización para publicación de resultados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20146920374
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ	
Nombre del Titular o Representante legal:	AMPELIO INOCENTE CHAVEZ CRISPIN
Nombres y Apellidos DEYSI JUDITH FLORES BEDÓN	DNI: 70362184

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTA CRUZ, HUARIPAMPA, ANCASH, 2022.	
Nombre del Programa Académico: TALLER DE ELABORACIÓN DE TESIS	
Autor: Nombres y Apellidos DEYSI JUDITH FLORES BEDÓN	DNI: 70362184

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

Santa Cruz 15 de Marzo del 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ
Ampelio Inocente Chávez Crispin
DNI 40382047
ALCALDE

Firma: _____

AMPELIO INOCENTE CHAVEZ CRISPIN

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

Anexo 09:

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **“Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.”**

Investigadora: Flores Bedón, Deysi Judith

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de titulación en administración, de la Universidad César Vallejo de la sede central Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash 2022.

Describir el impacto del problema de la investigación.

puede tener un impacto significativo en la productividad, la retención de talento y el clima laboral de una organización. Los resultados de la investigación pueden ayudar a las empresas a diseñar estrategias más efectivas para motivar a sus empleados y mejorar su rendimiento en general.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará dentro del área administrativa de la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash 2022. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con él Investigadora: Flores Bedón, Deysi Judith. email:y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 10: Rango correlación Spearman

Valores del coeficiente de Rho de Spearman

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández et al. (2014).

Anexo 11: Base de datos Excel

Variable Motivacion																																			
Dimensión: Factor Higiénico o Motivación Extrínseca														Dimensión: Factores motivacionales o Motivación Intrínseca							Dimensión: Factores Transcendentales o Motivación trascendental														
	Salario	conformidad	políticas	Normas	ideas	interpersonales	facilidad	expresar	recursos	infraestructura	supervisión	seguridad	protocolos	Sumna Dimension	Promedio de la Dimension	trabajo	logro	funciones	confianza	responsabilidad	responsabilidades	cumplimiento	meritocracia	Sumna Dimension	Promedio de la Dimension	interés	preocupación	propios	contribución	apoyo	Sumna Dimension	Promedio de la Dimension	Total de la Variable	Promedio de la Variable	
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13			p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21			p22	p23	p24	p25	p26					
5	TR1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	22	2	1	2	3	2	2	1	2	3	16	2	2	2	1	1	2	8	2	46	2	
6	TR2	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	34	3	4	3	5	5	4	5	5	3	34	4	5	5	5	4	5	24	5	92	4	
7	TR3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	5	4	2	39	3	2	3	4	3	3	4	5	3	27	3	5	5	4	4	5	23	5	89	3	
8	TR4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	20	2	1	2	1	1	2	1	1	11	1	1	1	2	1	2	7	1	38	1	
9	TR5	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	25	2	2	1	2	1	1	2	2	1	12	2	3	1	2	1	2	9	2	46	2
10	TR6	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	29	2	2	1	2	2	3	2	3	3	18	2	2	2	3	2	3	12	2	59	2	
11	TR7	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	18	1	1	1	2	2	1	2	1	1	11	1	1	1	2	1	2	7	1	36	1
12	TR8	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	30	2	2	2	2	3	3	3	2	2	19	2	2	4	3	2	2	13	3	62	2
13	TR9	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	34	3	3	4	4	5	3	4	5	2	30	4	5	5	3	4	4	21	4	85	3
14	TR10	1	5	3	4	3	3	1	5	3	4	3	3	2	40	3	2	5	4	4	3	3	4	3	28	4	2	3	4	3	4	16	3	84	3
15	TR11	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	31	2	3	2	2	2	4	3	2	3	21	3	2	2	2	2	2	10	2	62	2
16	TR12	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	20	2	1	2	2	1	1	1	2	1	11	1	1	2	2	1	1	7	1	38	1
17	TR13	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	31	2	2	1	2	1	3	3	2	1	15	2	2	2	2	2	2	10	2	56	2
18	TR14	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	4	40	3	3	5	4	3	4	5	5	4	33	4	2	1	2	2	2	9	2	82	3
19	TR15	3	2	4	1	3	1	3	2	4	1	3	1	2	30	2	2	2	5	4	3	3	5	2	26	3	5	5	5	5	5	25	5	81	3
20	TR16	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	44	3	4	4	5	4	4	5	5	3	34	4	3	3	3	3	2	14	3	92	4
21	TR17	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	48	4	4	3	4	4	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	20	4	100	4
22	TR18	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	30	2	2	3	2	2	2	2	3	3	19	2	2	2	3	2	2	11	2	60	2
23	TR19	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	1	39	3	2	3	5	4	3	2	5	3	27	3	5	2	3	5	5	20	4	86	3
24	TR20	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	41	3	3	3	4	4	4	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	21	4	93	4
25	TR21	4	2	2	2	3	1	4	2	2	2	3	1	3	31	2	2	2	2	3	2	3	2	2	18	2	3	2	3	2	2	12	2	61	2
26	TR22	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	30	2	3	3	3	2	4	4	4	3	26	3	4	3	3	3	4	17	3	73	3
27	TR23	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	2	43	3	3	3	2	4	5	2	4	3	26	3	4	4	5	4	5	22	4	91	4
28	TR24	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	30	2	2	2	3	4	3	2	3	2	21	3	2	2	2	2	3	11	2	62	2
29	TR25	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	21	2	2	1	1	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	6	1	38	1

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

V2	Dimensión: Capacidad laboral								Dimensión: Desenvolvimiento								Dimensión: Trabajo en equipo								Total de la Variable	Promedio de la Variable
	APRENDIZAJE	CAPACITACIÓN	ADAPTACIÓN	CAPACIDAD	CARGO	PRESIÓN	DIFICULTADES	CONOCIMIENTOS	Sumna Dimension	Promedio de la Dimensión	PUNTUALIDAD	PLAZOS	ORDEN	MÉTODO	Sumna Dimension	Promedio de la Dimensión	PREDISPOSICIÓN	AYUDA	BENEFICIADO	EMPATÍA	Sumna Dimension	Promedio de la Dimensión				
	N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8		p9	p10	p11	p12			p13	p14	p15	p16						
TR1	5	5	2	4	3	2	2	1	24	3	5	2	2	3	12	3	2	4	4	5	15	4	51	3		
TR2	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	19	5	77	5		
TR3	4	5	3	4	5	5	4	3	33	4	5	3	4	3	15	4	3	4	4	5	16	4	64	4		
TR4	3	3	3	2	3	2	2	2	20	3	3	2	2	2	9	2	2	3	2	2	9	2	38	2		
TR5	1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	2	1	1	1	5	1	1	1	2	2	6	2	21	1		
TR6	2	2	3	3	2	2	3	2	19	2	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	7	2	33	2		
TR7	2	1	2	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	5	1	21	1		
TR8	4	2	3	3	2	2	2	2	20	3	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	8	2	37	2		
TR9	4	5	4	3	4	4	4	3	31	4	3	3	2	2	10	3	2	3	2	3	10	3	51	3		
TR10	4	2	2	3	2	2	2	3	20	3	2	2	3	3	10	3	3	2	2	2	9	2	39	2		
TR11	4	3	2	2	2	2	2	4	21	3	3	2	2	4	11	3	3	3	2	2	10	3	42	3		
TR12	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	3	2	2	3	10	3	2	3	2	2	9	2	39	2		
TR13	2	2	1	2	3	1	1	1	13	2	2	2	2	3	9	2	3	1	2	1	7	2	29	2		
TR14	3	3	4	2	2	2	3	3	22	3	3	3	2	3	11	3	4	3	3	3	13	3	46	3		
TR15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	2	2	9	2	2	2	2	1	7	2	32	2		
TR16	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	3	3	3	11	3	3	3	2	3	11	3	44	3		
TR17	4	4	3	3	3	2	3	2	24	3	3	3	3	2	11	3	3	3	2	2	10	3	45	3		
TR18	2	2	3	3	4	2	2	4	22	3	2	2	2	2	8	2	2	3	2	3	10	3	40	3		
TR19	2	4	3	2	3	2	3	4	23	3	2	2	3	2	9	2	2	3	3	3	11	3	43	3		
TR20	5	5	4	4	5	4	5	4	36	5	5	2	4	4	15	4	4	4	5	2	15	4	66	4		
TR21	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	2	2	3	10	3	2	3	3	3	11	3	43	3		
TR22	5	3	2	2	2	4	4	2	24	3	3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	9	2	45	3		
TR23	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	5	18	5	5	4	3	2	14	4	71	4		
TR24	3	2	4	2	3	2	2	2	20	3	3	3	3	1	10	3	3	2	2	2	9	2	39	2		
TR25	3	1	2	1	1	2	1	1	12	2	1	1	2	1	5	1	1	3	1	1	6	2	23	1		