



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la
Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Cordova Fernandez, Sara Sabina (orcid.org/0000-0003-3131-8508)

Soto Albornoz, Christian Francisco (orcid.org/0000-0003-2991-
9611)

ASESOR:

Dr. Suarez Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ
2023

DEDICATORIA

A Dios, por su gracia, bondad y fidelidad que nos da día a día.

A nuestros queridos padres y hermanos, por su esfuerzo constante y apoyo incondicional para cumplir nuestros proyectos de vida.

A nuestras pequeñas mascotas por ser parte de nuestras vidas y por acompañarnos en nuestras noches de desvelo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la vida y la fuerza para permitirnos llegar hasta esta etapa de nuestra vida universitaria.

A nuestros padres, por ser el motor para seguir adelante en cada momento.

A nuestra casa de estudio, Universidad Cesar Vallejo por habernos formado académicamente y al Dr. Juan de Dios Suarez por la orientación, apoyo y corrección brindada en cada enseñanza.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023", cuyos autores son CORDOVA FERNANDEZ SARA SABINA, SOTO ALBORNOZ CHRISTIAN FRANCISCO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

HUARAZ, 13 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 31661351 ORCID: 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 13- 12-2023 18:51:05

Código documento Trilce: TRI - 0695424



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CORDOVA FERNANDEZ SARA SABINA, SOTO ALBORNOZ CHRISTIAN FRANCISCO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CHRISTIAN FRANCISCO SOTO ALBORNOZ DNI: 74645836 ORCID: 0000-0001-6890-3530	Firmado electrónicamente por: CSOTOALB el 13-12-2023 13:07:52
SARA SABINA CORDOVA FERNANDEZ DNI: 71717826 ORCID: 0000-0003-3131-8508	Firmado electrónicamente por: SCORDOVAFE1099 el 13-12-2023 13:00:22

Código documento Trilce: TRI - 0695423

Índice de Contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
Índice de Contenido.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo de diseño de investigación.....	12
3.1.1 Tipo de investigación.....	12
3.1.2 Diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestro, unidad de análisis.....	14
3.3.1 Población.....	14
3.3.2 Muestra.....	15
3.3.3 Muestreo.....	15
3.3.4 Unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Nivel de motivación</i>	17
Tabla 2: <i>Nivel de las dimensiones de motivación</i>	18
Tabla 3: <i>Nivel de desempeño laboral</i>	19
Tabla 4: <i>Nivel de las dimensiones de desempeño laboral</i>	20
Tabla 5: <i>Pruebas de normalidad de motivación y desempeño laboral</i>	21
Tabla 6: <i>Correlación entre motivación y desempeño laboral</i>	22
Tabla 7: <i>Correlación entre la motivación y la dimensión desempeño en la tarea</i>	23
Tabla 8: <i>Correlación entre la motivación y la dimensión desempeño en el contexto</i>	24
Tabla 9: <i>Correlación entre la motivación y la dimensión comportamientos</i>	25
<i>laborales contraproducentes</i>	25

Índice de Figuras

Figura 1: <i>Distribución porcentual de nivel de motivación</i>	17
Figura 2: <i>Distribución porcentual de nivel de desempeño laboral</i>	19
Figura 1: <i>Distribución porcentual de nivel de motivación</i>	
Figura 2: <i>Distribución porcentual de nivel de desempeño laboral</i>	

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. Es así que se aplicó una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, se visualizó que la relación entre la motivación y el desempeño laboral fue de 0.883 siendo un nivel alto. Asimismo, se logró apreciar una significancia de 0,00; es por ello que se concluyó que las variables se encontraron relacionadas, por lo tanto, las estrategias que se ejecuten entorno a la variable independiente afectarán de manera directa en la variable dependiente.

Palabra clave: *Motivación, desempeño laboral, satisfacción laboral y productividad.*

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between motivation and work performance in the collaborators of the Dos de Mayo Provincial Municipality, Huánuco - 2023. Thus, an applied research was applied, with a cross-sectional non-experimental design, with a quantitative and correlational level, it was seen that the relationship between motivation and work performance was 0.883, being a high level. Likewise, a significance of 0.00 was found; That is why it was concluded that the variables were found to be related, therefore, the strategies that will be executed around the independent variable will directly affect the dependent variable.

Keywords: *Motivation, job performance, job satisfaction and product*

I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años se ha logrado visualizar que, al interior de nuestro territorio peruano, la gran mayoría de autoridades de los Gobiernos Locales desempeñan una gestión deficiente; que afecta tanto a los trabajadores que forman parte de este órgano, como a la población que requiere el acceso a los servicios y bienes públicos. Santillán y Saavedra (2021) señalan que el problema que se manifiesta dentro de las municipalidades es por qué hay presencia de descoordinación, existencia de un clima laboral deficiente, carencia de programas de incentivos o motivación laboral, deficiencias organizacionales entre otros factores, que afectan al desempeño laboral y que se refleja en la baja productividad, que va de la mano con la atención a la población que muchas veces no es la más adecuada. Al mismo tiempo, el Instituto Peruano de Economía (2023) hace referencia que dentro de las municipalidades existe una baja productividad por parte de los colaboradores, ya que se encuentran desmotivados por diferentes elementos como la alta rotación de personal, falta de capacitaciones y no contar con un contrato estable.

Es por ello, que Dacanay et al. (2023) señalan que la motivación es uno de los pilares más importantes dentro de una organización o entidad para que los colaboradores puedan demostrar un buen desempeño productivo y se logre alcanzar el éxito de la organización. Es así que, es relevante que las organizaciones reconozcan que la motivación influye en varios factores, tales como el desempeño laboral, productividad, satisfacción, compromiso laboral y retención de personal. Sin embargo, la falta de motivación en una entidad afecta negativamente a los colaboradores, ya que les genera un deterioro en su desempeño laboral, compromiso, satisfacción entre otros agentes, que se manifiesta y afecta en su productividad, dedicación, esfuerzo y calidad de trabajo (Torres et al., 2021). No obstante, cuando se manifiesta un desempeño laboral deficiente también se presenta estrés y ansiedad en los trabajadores, incapacidad por parte de los jefes para poder delegar funciones, falta de identidad con la institución e incapacidad de trabajar en equipo. Esto conlleva a que existan incumplimientos en las metas establecidas (Marín y Delgado, 2020).

En un contexto internacional, Olugboyega (2022) señala que existen problemas de desempeño laboral dentro de la Municipalidad de Nigeria debido a la

carencia de motivación, ya que no se practica un buen liderazgo, que como consecuencias trae el desánimo, frustración, falta de compromiso, etc. Asimismo, en la municipalidad de Chillán de Chile se menciona que se carece conocimiento de trabajo en equipo, trascendencia en el trabajo y administración pública, que hace que los colaboradores no se lleguen a desempeñarse laboralmente y no alcanzar los objetivos de la organización (Salazar et al., 2020). De igual modo, dentro de las organizaciones públicas es de suma trascendencia que los trabajadores puedan ser reconocidos por sus logros o esfuerzos, de esta manera se obtendría un clima, compromiso y satisfacción organizacional más estable. En un ámbito nacional (Collazos y Fernández, 2019) indicaron que en la Municipalidad de Conchay - Cajamarca se presentaron dificultades en el desempeño laboral, ya que existían factores internos como externos que afectaban en el desempeño de los colaboradores. Asimismo, Sánchez y Carrasco (2021) señalaron que dentro el Gobierno Regional de Puno existían dificultades por la carencia de motivación en los trabajadores, ya que las condiciones de trabajo no eran las adecuadas, incumplimiento de normas, contratación de personal según interés entre otras deficiencias, tales que influían y perjudicaban en el rendimiento laboral.

De la misma manera, en el ámbito local se encontró a la Municipalidad Provincial Dos de Mayo - Huánuco, donde se logró observar que dentro de esta entidad se carecía de herramientas o estrategias enfocadas a poder generar estimulaciones motivacionales ya sea intrínsecas o extrínsecas. Es por este motivo, que al no existir la iniciativa de fomentar la motivación en sus colaboradores se obtienen niveles bajos de cooperación entre ellos mismos, insatisfacción, compromiso, pésimas actitudes y habilidades, afectan indirectamente a los pobladores de la Provincia Dos de Mayo. En base a toda la información explicada, se formuló el problema general ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023? Asimismo, se detallaron los problemas específicos; ¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño en la tarea en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023?; ¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño en el contexto en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023? y ¿De qué manera se relaciona la motivación

con los comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023?

En este sentido, la presente investigación tuvo una justificación teórica donde se detalló la correlación que existe entre la motivación y el desempeño laboral entre los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco y de esa manera enriquecer la literatura científica. Asimismo, se aplicó una justificación práctica donde se buscó que las autoridades puedan poner en práctica las recomendaciones y de que esa manera se pueda mejorar la motivación y el desempeño laboral dentro de la entidad. Y, por último, se tuvo una justificación social, donde los resultados sirvieron como referencia para que se puedan aplicar estrategias de motivación, se pueda mejorar el desempeño y, por ende, la atención a la población.

En ese mismo contexto, se formuló el objetivo general; Determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. Asimismo, se detallaron los objetivos específicos que son: Explicar la relación entre la motivación y el desempeño en la tarea en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023; describir la relación entre la motivación y el desempeño en el contexto en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023 e identificar la relación entre la motivación y los comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023.

Se planteó como hipótesis general: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. Además, se detalló las hipótesis específicas: la motivación se relaciona significativamente con el desempeño en la tarea en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023, la motivación tiene actitudes positivas con el desempeño en el contexto en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023 y la motivación se expresa de manera positiva con comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Posteriormente, se detallaron investigaciones, análisis y estudios realizados que sirvieron como referencia para la presente investigación. En este mismo sentido, se explicaron los antecedentes a nivel internacional hallados:

El objetivo principal de la investigación de Gealón et al. (2021) fue medir el nivel de analogía entre la motivación y el rendimiento de los participantes del Municipio de Argao. Aplicaron un diseño de estudio con enfoque descriptivo – encuesta para estudiar la relación entre las variables. Su muestra estuvo constituida por los copartícipes de la Municipalidad de Argao, a quienes se les presentó un cuestionario. Obteniendo como resultado que gran parte de los colaboradores se encontraban motivados intrínsecamente, dando un nivel moderado de motivación, que estuvo respaldado por la media compuesta de 3.33. Concluyendo que el buen rendimiento o desempeño laboral está influenciada por la motivación que los trabajadores puedan tener en sus labores.

Según, Bohórquez et al. (2020) en su estudio realizado hicieron mención que todo colaborador que labora dentro de una organización o entidad debe ser y estar motivado, ya que es un pilar muy importante. Es por ello, el objetivo en dicho estudio fue estudiar aquella asociación entre la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, su metodología de estudio fue probabilística; y con un enfoque mixto, que consistió en ser descriptiva y experimental. Es así, que fueron 31 trabajadores entrevistados y 157 encuestados del GAD Municipal del Cantón de Salinas, toda la información proporcionada sirvió para que llegaran a la conclusión de que existía insatisfacción laboral por parte de los trabajadores hacia los factores de la motivación. En este sentido los investigadores dieron recomendaciones para perfeccionar el trabajo laboral dentro de la entidad.

Del mismo modo, Martins et al. (2019) mencionan que el objetivo del estudio fue analizar cómo una organización se formaba o desarrollaba de manera online. La entidad que estudiaron fue un banco público ubicado en Brasil. En consecuencia, lograron observar que existía gran influencia en los factores motivacionales como el aprendizaje y desempeño laboral, entre otros. Fueron 3600 trabajadores que fueron considerados para dicho estudio en un periodo de seis meses, dando como resultado la evaluación de los supervisores que los factores tenían un lazo característico con el desempeño de los colaboradores.

En el mismo contexto, se encontraron antecedentes a nivel nacional, que

fueron los siguientes:

Zamora (2021) realizó su investigación para examinar la alta motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en el 2021. Aplicó una investigación cuantitativa y correlacional. Además, no se incluyeron experimentos. La muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores municipales de Hualgayoc. Obteniendo como resultado que si existía una relación entre ambas variables de estudio y mostrando que la gran parte de colaboradores presentaban un nivel medio de motivación laboral. Así, llegó a la conclusión de que la motivación afecta al rendimiento laboral y existe una influencia por parte de las recompensas laborales y condiciones motivacionales tanto como internas y externas.

De igual forma, el objetivo de la investigación realizada por Guevara (2022) fue identificar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Jaén – 2022. Este estudio fue transaccional, no experimental, cuantitativo y correlacional. Fueron 187 trabajadores de la Municipalidad de Jaén que participaron como muestra. Obteniendo como efecto que la dependencia entre ambas variables fue de 0.552, que se interpretó que el nivel de relación fue moderado. Además, la significancia fue de 0,00, lo que señaló que las variables estaban relacionadas. Llegando a la conclusión que todas aquellas implementaciones en relación con la variable independiente (motivación) influiría directamente a la variable dependiente (desempeño laboral).

Martínez (2022) en su estudio propuso examinar la relación entre la motivación de los trabajadores de Chorrillos y su rendimiento. Se utilizó una investigación no experimental y transversal. La muestra incluyó 750 trabajadores de Chorrillos. Los resultados indicaron que la motivación mejoraba significativamente el rendimiento laboral, el rendimiento en las tareas del personal no mejoraba con la motivación, pero sí el rendimiento contextual y organizativo. La motivación y el rendimiento del personal fueron medios. Concluyó que el rendimiento del personal de Chorrillos mejora notablemente con la motivación.

Según, Collazos y Fernández (2019) su investigación sugirió una solución de gestión basada en competencias para el personal de la M. D. de Conchán en Chota, con el fin de mejorar el desempeño laboral. La problemática que observaron fue que no existía un buen clima laboral entre el personal que se desempeñaba, ya que se presentaron factores internos y externos perjudicando así el desempeño laboral. Es por eso, que dicha investigación tuvo un enfoque de tipo cuantitativo y no

experimental; y utilizaron el método hipotético deductivo. Asimismo, se contó con la colaboración de 30 trabajadores, donde se les realizó una encuesta mediante la escala de Likert. Dando como resultado un nivel bajo de motivación tanto en el personal administrativo como obrero. Es así, como se requirió la elaboración de estrategias para restringir aquel problema y mejorar el desempeño en las actividades de los colaboradores hacia la población.

Además, Sánchez y Carrasco (2021) su investigación estudió el vínculo existente entre la motivación y dos factores del desempeño laboral que fueron la satisfacción laboral y el compromiso en el Gobierno Regional de Puno. Es por eso, que se basaron en la atención que brindaban los trabajadores a la población y si las variables de dicha investigación perjudicaban en la atención a los ciudadanos puneños. Su estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, donde también se aplicó un análisis correlacional mediante la escala de Likert. Fueron 55 colaboradores que participaron entre ellos empleados nombrados. Los resultados finales fueron positivos, por lo cual encontraron una reciprocidad óptima entre la motivación y los factores del desempeño en los socios.

Asimismo, Talavera et al. (2021) tuvieron como objetivo de estudio, establecer aquella relación que existía entre la motivación y la satisfacción laboral, ya que, si se encontraba una buena satisfacción en los trabajadores, por ende, debía existir un óptimo desempeño laboral en la Municipalidad de Puno. Aquel estudio fue descriptivo y transversal. La muestra trabajada fue de 76 colaboradores. Donde los investigadores concluyeron que existía una relación mediana a positiva entre la motivación y la satisfacción, esto indicaba que gran parte se manifestó la insatisfacción laboral, debido a los beneficios laborales, capacitaciones, remuneraciones, etc., no se estaban aplicando o poniendo en práctica de una manera adecuada dentro de la Municipalidad, generando de esta manera un desempeño medio a bajo.

En el mismo sentido, Marrufo y Pacherez (2020) su investigación midió el rendimiento laboral de los trabajadores del Municipio de Rioja. El estudio fue descriptivo y no experimental. Asimismo, para su recolección de datos se puso en práctica un cuestionario a 105 empleados de la municipalidad. Es por ello, que se llegó a la conclusión de que en los empleados existía un nivel medio-bajo de desempeño, por ende, no cumplían sus labores con eficiencia y productividad. Es así, que los investigadores observando los resultados sugirieron a las autoridades de

la municipalidad el poder invertir en estrategias o herramientas para mantener motivados a sus trabajadores y de esa manera se pueda lograr mejorar el desempeño. Su estudio se basó en ser descriptivo y no experimental.

Finalmente, Cruzado y Alomia (2020) realizaron su estudio con el objetivo de establecer el nivel de desempeño en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. Su estudio se basó en ser descriptivo y no experimental. Se aplicó un cuestionario que consistió en las 03 dimensiones del desempeño laboral y tuvo la colaboración de 60 trabajadores. Los investigadores lograron concluir que el desempeño laboral y sus dimensiones cumplen un rol importante para cumplimiento de sus labores de los trabajadores dentro de la Municipalidad. Asimismo, se logró observar que un buen desempeño o rendimiento genera realizar óptimos trabajos y brindar un buen servicio a la población.

En el mismo contexto, se halló un antecedente local, que fue el siguiente:

Ramírez et al. (2022) el objetivo era evaluar cómo afecta la motivación al rendimiento del personal de las municipalidades rurales de Ancash. Su investigación descriptiva, no experimental correlacional. Su muestra estuvo conformada por 132 trabajadores de los diferentes Municipios. Los resultados de su investigación mostraron que ambas variables estaban interrelacionadas, el 45,30% de los empleados distinguieron que el nivel de motivación fue medio y el 40,30% percibieron que el nivel del rendimiento en el trabajo fue medio. En conclusión, el estudio confirmó la hipótesis de que existe una correlación importante entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo en los municipios del departamento de Ancash.

Por otra parte, se explicaron las bases teóricas que ayudaron de base para la investigación, donde se explicó y describió aquellas definiciones, evoluciones de las variables en el tiempo y teorías que se manejan en el campo de estudio.

Se tienen diversas definiciones sobre la motivación, Robbins y Judge (2017) mencionan que la motivación se define como aquel proceso donde va a prevalecer la intensidad, dirección y perseverancia de la dedicación o esfuerzo que ejecuta una persona para lograr su objetivo o metas planeadas. Asimismo, se define como aquella conexión que existe entre la relación conductual y comportamiento humano, donde es originada por los factores intrínsecos o extrínsecos, donde las necesidades y el deseo generan la fuerza necesaria que motiva a una persona a alcanzar sus objetivos y metas trazadas (Chiavenato, 2000).

De manera similar, Gonzales (2008) señala que la motivación está basada en procesos mentales asociados a estímulos externos en contacto con la personalidad, estos son simultáneamente influenciados por aquellos que generan o no una sensación de satisfacción. Además, Delgado (1999) va a definir a la motivación como aquel proceso donde las personas, al realizar una acción específica, logran aplicar aquellos esfuerzos que los guiarán a concretar esas metas y objetivos que habían sido planeados con el propósito de alcanzar satisfacer cualquier tipo de necesidad.

Al mismo tiempo, Gabini (2018) define al desempeño laboral como aquellas acciones importantes que realizan los colaboradores para lograr las metas de las organizaciones o entidades. Además, Reyes et al. (2018) nos indican que el desempeño laboral es el rendimiento para cumplir con las funciones dentro de un centro de labor, donde se plasman sus capacidades, conocimientos, experiencias, sentimientos, actitudes, entre otros. Dichos factores contribuyen al logro, así como a mejorar la utilidad y brindar un buen resultado al momento de obtener las metas y objetivos propuestos como profesionales. A su vez, Ranaweera y Dharmasiri (2019) el desempeño laboral es definido como comportamientos, acciones y resultados que son escalables en el que los empleados promueven que son relevantes y brindan su productividad con esmero para el éxito conjunto.

Las dimensiones que se consideraron en la investigación estuvieron expuestas por (Gabini, 2018) en su libro menciona tres dimensiones multidimensionales, que fueron consideradas para el estudio, ya que describieron las consecuencias más importantes, así como, puede ser de ayuda constructiva para el desarrollo de dicha investigación, estas dimensiones se detallaron de la siguiente manera: Desempeño en la tarea, Salgado y Cabal (2011) indican que la mayor parte del tiempo los trabajadores utilizan su tiempo en actividades diferentes como gestionar conflictos y distracciones con sus compañeros, por lo cual la evaluación es gestionar actividades, acciones para que el empleado pueda cumplir con sus actividades que resulten importantes para su organización. Desempeño en el contexto, Carhuayal (2020) indica que son factores que ayudan en la cooperación entre todos los trabajadores, lo cual da un óptimo desarrollo y posibilita que el desarrollo de las actividades mantenga un adecuado margen. Comportamientos laborales contraproducentes, Omar et al. (2012) comentan que son actos voluntarios y que violentan con las normas organizacionales. Describen los pasos a desarrollar y

validar una escala a medir.

El origen y la evolución de la motivación, Means (1859) nos indica que, en estas últimas décadas, la motivación ha sido objeto de muchas investigaciones que ha dado lugar a diversas teorías y las más resaltantes han generado innumerables estudios. La motivación apunta principalmente a encontrar relaciones entre las personas; patrones de la conducta humana. Mucho antes que se origine la psicología como una ciencia, estudiosos e investigadores ya estaban desarrollando teorías sobre las razones que hacían que las personas actúen de cierta manera en ciertas situaciones. La motivación ha sido un área de la psicología que constantemente ha sido estudiada a lo largo de la historia. Sin embargo, esto no significa que los estudios en esta área hayan terminado, ya que es un tema que tiene muchos problemas sin resolver debido a su dificultad inherente. Si se analizan los estudios de la motivación, se puede observar una distinción aproximada entre las teorías precientíficas y científicas a lo largo del tiempo.

Origen y evolución del desempeño laboral:

Bautista et al. (2020) afirman que esta variable, desempeño laboral inicialmente se designó descripción del puesto, pero luego se cambió en un instrumento para medir qué tan bien estaba funcionando cada puesto en el área de producción, y hoy en día el desempeño laboral es el efectivo que sirve como base para desarrollar el éxito dentro de una organización. Los primeros desarrollos de la energía eléctrica a finales del siglo XIX la emplearon (Naranjo, 2012). Herrera (2016) cita a Strauss (1981) para enfatizar el significado. Más tarde, en Estados Unidos, los acontecimientos y los logros de los oficiales reportando a sus subordinados en horarios establecidos crearon la necesidad de organizar grupos para manejar las armas de combate, y cada uno fue nombrado de acuerdo a su cargo. Por el esfuerzo físico que mostraron. En este sentido, Fernández (1995), citado por (Iranzo, 2017), empieza a estudiar e indagar el desempeño laboral durante este período, pero como se menciona párrafos anteriores, aun no era conocido por ese nombre cuando se denominaba descripción de puestos.

Asimismo, se tiene varias teorías sobre la motivación:

Maslow (1964) categorizó las motivaciones humanas, orientándolas a un criterio propiamente personal y clasificó estas necesidades en 02 categorías: primero las necesidades primarias, que las dividió en dos niveles; en el primer nivel considero las necesidades fisiológicas (alimentación, respiración, sexo y descanso), como

segundo nivel propuso a las necesidades de seguridad, donde se especifica que las personas siempre van a buscar protección ante peligros; es así que se les denomina necesidades básicas para supervivencia del hombre. De este modo, se tienen las necesidades sociales, estas necesidades están vinculadas con el comportamiento que tienen los individuos dentro de la sociedad, que incluye amistad, afecto e intimidad; en el segundo nivel: la necesidad de estima donde encontramos el éxito, reconocimiento y respeto de una persona. En la última etapa, la autorrealización impulsa a las personas a alcanzar su pleno potencial, sus aspiraciones y sus valores.

Del mismo modo, Chiavenato (2000) vio conveniente dividir la motivación en dos factores, que se orientan hacia el entorno externo y el trabajo personal. En primera instancia determinó al factor higiénico, donde consiste en las condiciones ambientales como físicas donde se labora, es decir, las que rodean a la persona, entre ellas: beneficios sociales, remuneración, políticas de la organización y condiciones de trabajo. También reaccionan ante las posibilidades, los puntos de vista del entorno y los métodos de motivación de la empresa. Segundo factor: la motivación: incluye todas las actividades relacionadas con el trabajo, como el trabajo significativo, la realización, la responsabilidad, el ascenso, el reconocimiento, el desarrollo de habilidades y la satisfacción, y la productividad de la organización.

Por otro lado, Vroom (1979, citado por Chiavenato, 2000) se basa en la motivación de producción, se propone que la motivación de producción de cada persona está determinada por tres factores relacionados con la meta individual con la fuerza de voluntad para lograr la meta. La percepción de un individuo de la relación entre la productividad y el logro de metas personales y la capacidad de los individuos para influir en su nivel de productividad. Lo fundamental de esta teoría radica en la individualidad observada y las variaciones en las fuerzas motivacionales de los intereses. Asimismo, Locke (1969) señala que las personas implantan sus metas para poder lograrlas. La teoría determina que trabajar hacia las metas u objetivos es una base importante para la motivación para realizar el trabajo, porque las metas le muestran al colaborador lo que debe hacer y lo que no debe hacer para lograrlo.

Finalmente, Bautista et al. (2020) nos dice que el modelo de Campbell proporciona una medida integral del desempeño laboral. Esta estructura tiene la ventaja de ser un medio multidimensional. Su objetivo es concentrarse en el comportamiento de los empleados, la gestión de resultados y los elementos y

marcos subyacentes para medir el rendimiento. Implica crear formas de alcanzar los objetivos. El rendimiento se aplica a todas las disciplinas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El método de investigación fue de tipo aplicada, ya que se logró atribuir conocimientos científicos ante la problemática que se visualizó dentro de la Municipalidad Dos de Mayo, Huánuco y de esa manera se propusieron soluciones prácticas. Bhushan y Alok (2017) hacen referencia que el principal objetivo de la investigación aplicada es enfocarse en aplicar conocimientos obtenidos a través de la ciencia para resolver problemas prácticos. Asimismo, establece desarrollar innovaciones que tengan aplicaciones con la realidad (Islam y Faraj, 2022).

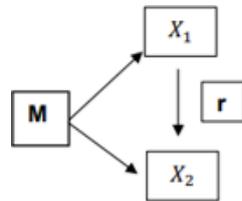
Se optó por un diseño de estudio no experimental, dado que no se llegó a intervenir como investigadores, solo se observó y analizó los resultados obtenidos en el ambiente natural. (Cabezas et al., 2018) mencionan que el diseño no experimental consiste en que el investigador solo analice los fenómenos como tal, sin llegar a manipular las variables o asignar participantes a diferentes grupos de manera controlada. Este diseño también tiene el objetivo de comprender las perspectivas y experiencias de una manera integral y contextual (Ahmadin, 2022).

Según la medición de variable, el estudio fue transversal, ya que nuestra recolección de datos fue de una sola ocasión. Asimismo, se permitió identificar las condiciones y/o factores que fueron asociados al análisis del estudio. Dicho párrafo fue respaldado por (Rodríguez y Mendivelso, 2018) quienes mencionan que el estudio transversal investiga de una manera descriptiva, analítica e identifica las condiciones o factores que se puedan suscitar en la investigación. Asimismo, es un estudio observacional en el que los datos se recopilan en un único momento, sin una dimensión temporal que implica seguimiento a lo largo del tiempo (Kesmodel, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Fue descriptiva, no experimental y correlacional, permitió la observación y el análisis de sucesos y situaciones tal y como se presentaban en la realidad. Lo señalado anteriormente fue respaldado por (Álvarez, 2020) quien nos señala que dicho estudio presenta los estudios según su alcance de investigación, según su orientación, así como según su diseño de investigación ya sea de tipo no experimental y según su tipo de recolección de datos. Asimismo, una investigación descriptiva se enfoca en detallar y caracterizar aspectos específicos de una población o fenómeno sin intentar modificar las variables involucradas y la

investigación correlacional es importante porque permite identificar y cuantificar la relación entre dos o más variables cuantitativas (Tobi y Kampen, 2018).



M: Trabajadores.

X1: Motivación.

X2: Desempeño Laboral.

r: Relación de las variables.

3.2 Variables y operacionalización

V1. Motivación

Definición Conceptual: Robbins y Judge (2017) precisan la motivación como aquel proceso donde va a prevalecer la intensidad, dirección y perseverancia de la dedicación o esfuerzo que ejecuta una persona para lograr su objetivo o metas planeadas.

Definición Operacional: Se centra en cómo se cuantifica y evalúa esta variable en el marco de la investigación. Se entiende como el conjunto de factores tanto internos como externos que impulsan a un individuo a actuar hacia la consecución de sus metas.

Indicadores: Los indicadores utilizados para medir la motivación en el estudio incluyen aspectos como la autonomía que se le otorga al empleado, su nivel de competencia, la búsqueda de novedad, las oportunidades de aprendizaje, la sensación de conexión y pertenencia, la trascendencia, el reconocimiento recibido, así como los premios, bonificaciones, incentivos, diplomas o trofeos, las evaluaciones o calificaciones, los elogios y las sanciones.

Escala de medición: Para evaluar la motivación en la investigación fue de tipo ordinal, clasificando las respuestas en tres categorías distintas: alta, regular y baja.

V2. Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Gabini (2018) precisa el desempeño laboral como los comportamientos clave de los trabajadores para cumplir con los objetivos organizacionales.

Definición Operacional: Se establece como la medición de las acciones y comportamientos que los empleados demuestran en su lugar de trabajo, los cuales son fundamentales para la obtención los objetivos de la institución. Es por ello, que esta variable se evalúa a través de sus dimensiones que incluyeron la capacidad para planificar y organizar el trabajo, la orientación hacia resultados, la eficiencia en la ejecución de tareas, la iniciativa, la colaboración con colegas, la comunicación efectiva, la responsabilidad, la orientación a la población, la creatividad, el desafío a las tareas laborales, y la minimización de conductas negativas o dañinas para la institución.

Indicadores: Se refieren a las métricas específicas utilizadas para evaluar la eficacia con la que los empleados desempeñan sus tareas y contribuyen a los objetivos de la institución. Es por eso, que estos indicadores abarcan una variedad de comportamientos y resultados laborales, tales como la capacidad de planificación y organización del trabajo, la orientación hacia la obtención de resultados, la eficiencia en la ejecución de tareas, la iniciativa personal, la colaboración con colegas, la comunicación efectiva, la responsabilidad, la orientación a la población, la creatividad y la capacidad de enfrentar desafíos en las tareas laborales. Además, se considera aspectos negativos como los comportamientos laborales contraproducentes, que incluyen la negatividad excesiva o el daño intencionado a la institución o a los compañeros de trabajo.

Escala de medición: Para evaluar el desempeño laboral en la investigación fue de tipo ordinal, clasificando las respuestas en tres categorías distintas: alta, regular y baja.

3.3 Población, muestra, muestro, unidad de análisis

3.3.1 Población

Estuvo constituido por un grupo de 100 trabajadores pertenecientes a la M.P. Dos de Mayo, que estuvo compuesto por individuos del sexo femenino y masculino que desempeñan sus funciones en la entidad mencionada. (Condori, 2020) afirma que la población son personas y/o cosas, así como una unidad de análisis donde se desarrolla la investigación. Asimismo, se refiere al conjunto completo de individuos, eventos o elementos que son objeto de estudio en una investigación científica.

- **Criterios de Inclusión:** Se incluyó aquellos colaboradores de la entidad que tuvieran disponibilidad de tiempo para responder las encuestas,
- **Criterios de Exclusión:** Se descartó a la Alta Dirección y a los gerentes de

las diversas oficinas y colaboradores que trabajan de manera remota.

3.3.2 Muestra

Para la ejecución del estudio se consideró a 80 trabajadores, los cuales laboran de manera permanente en la Municipalidad Provincial Dos de Mayo-2023. (Condori, 2020) nos indica que la muestra es un subtema de la población, con los mismos caracteres generales de la población.

3.3.3 Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se manejaron de acuerdo a la accesibilidad y disponibilidad de los trabajadores, ya que ellos forman parte del estudio. En este sentido (Hernández y Carpio, 2019) implican que el muestreo ayuda a la población estudiada.

3.3.4 Unidad de análisis

Como se mencionó en párrafos anteriores, se contó con el apoyo de los colaboradores que trabajan de manera permanente, por lo cual fueron considerados como una unidad de análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la habilidad de encuesta ya que es un método de estudio que permite recopilar y procesar datos rápidos y eficientes. Asimismo (Falcón et al., 2018) nos comentan que la encuesta nos da la posibilidad de conocer e identificar alternativas que permiten analizar el objetivo propuesto para la investigación, dicha herramienta nos da la facilidad de obtener información sobre varios temas diferentes al mismo tiempo.

Para investigar estas dos variables, se utilizó un cuestionario para el objetivo de este proyecto de estudio. Se entregó a las ochenta personas que colaboraron con la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, quienes lo llenaron utilizando la escala de Likert.

3.5 Procedimientos

Para iniciar con el proceso de investigación, se gestionó el permiso a la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, de esta forma se aseguró las participaciones de los trabajadores de manera voluntaria. La encuesta se realizó de manera presencial, así como se aplicó en un tiempo significativo, viendo la disposición y la accesibilidad de sus funciones, de esa manera poder obtener resultados acordes al objetivo y dichos resultados fueron resumidos en Microsoft Excel y se registraron en

el aplicativo SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó un análisis descriptivo, ya que fue de ayuda las tablas y los gráficos que se empleó de acuerdo al cuestionario que se realizó a dichos colaboradores de la M.P. Dos de Mayo, con la ayuda de un procesador de datos que nos facilitó los resultados en porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se tomó en cuenta diversas consideraciones éticas alineadas con el código de ética de investigación de la UCV, autorizado por la RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO No. 0262 - 2020/UCV del 28 de agosto de 2020. Estas consideraciones incluyeron:

Autonomía: Se garantizó que los participantes tuvieran la libertad de decidir sobre su participación en la investigación, así como la opción de retirarse en cualquier momento si así lo deseaban.

Beneficios: Se enfatizó en velar por el bienestar de los colaboradores que participaron en el estudio, asegurando que sus intereses estuvieran por encima de los objetivos de la investigación.

Integridad Humana: Se respetó la dignidad y los derechos de los colaboradores, sin permitir que factores como el origen, la condición social, la raza, el género o la cultura influyeran en el trato o en las decisiones relacionadas con la investigación.

Justicia: Se procuró un trato equitativo para todos los trabajadores que formaron parte del estudio, sin realizar exclusiones y asegurando la igualdad de oportunidades para todos.

Libertad: La investigación se llevó a cabo de manera independiente, sin estar sujeta a intereses políticos o de cualquier otra índole que pueda comprometer la libertad de los investigadores o la validez de los resultados.

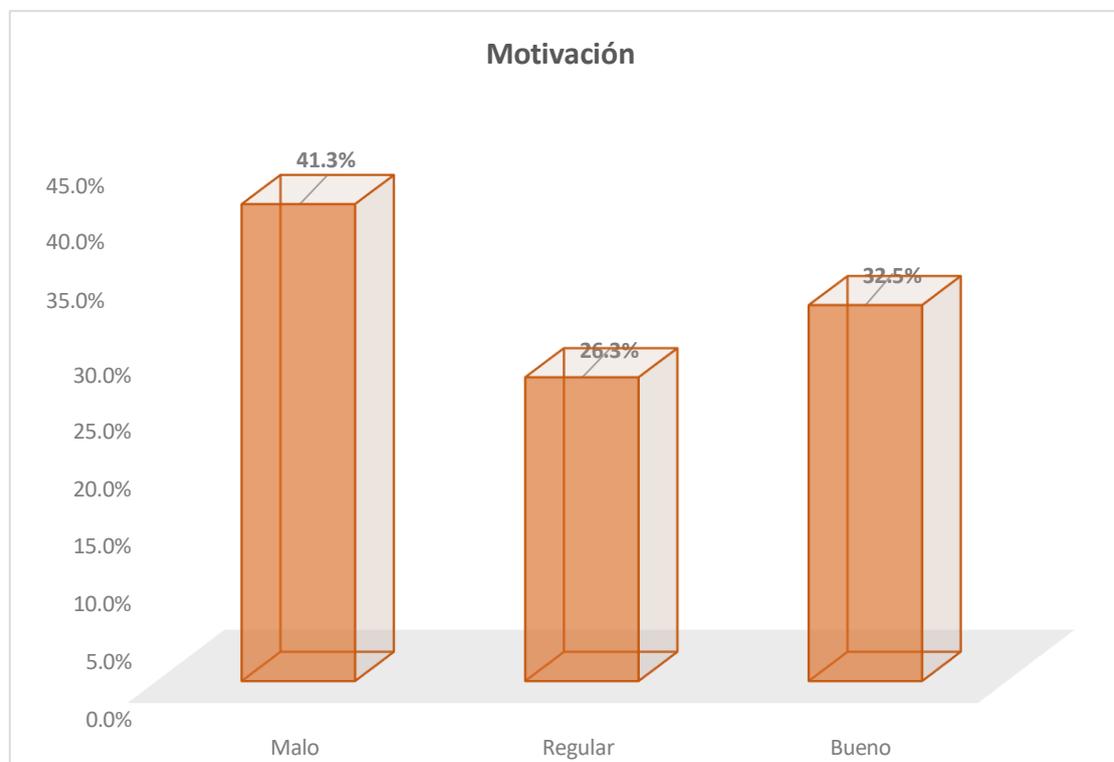
IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1: Nivel de motivación

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	41,3%
Regular	21	26,3%
Bueno	26	32,5%
Total	80	100,0%

Figura 1: Distribución porcentual de nivel de motivación



Interpretación: Se hace referencia a la distribución porcentual del nivel de motivación entre los participantes del estudio. Se observó que un 41.3% de los encuestados calificaron su nivel de motivación como "malo", un 32.5% lo consideraron "bueno", y el 26.3% restante lo situaron en un nivel "regular".

Tabla 2: Nivel de las dimensiones de motivación

Nivel	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	41,3%	40	50,0%
Regular	18	22,5%	14	17,5%
Bueno	29	36,3%	26	32,5%
Total	80	100,0%	80	100,0%

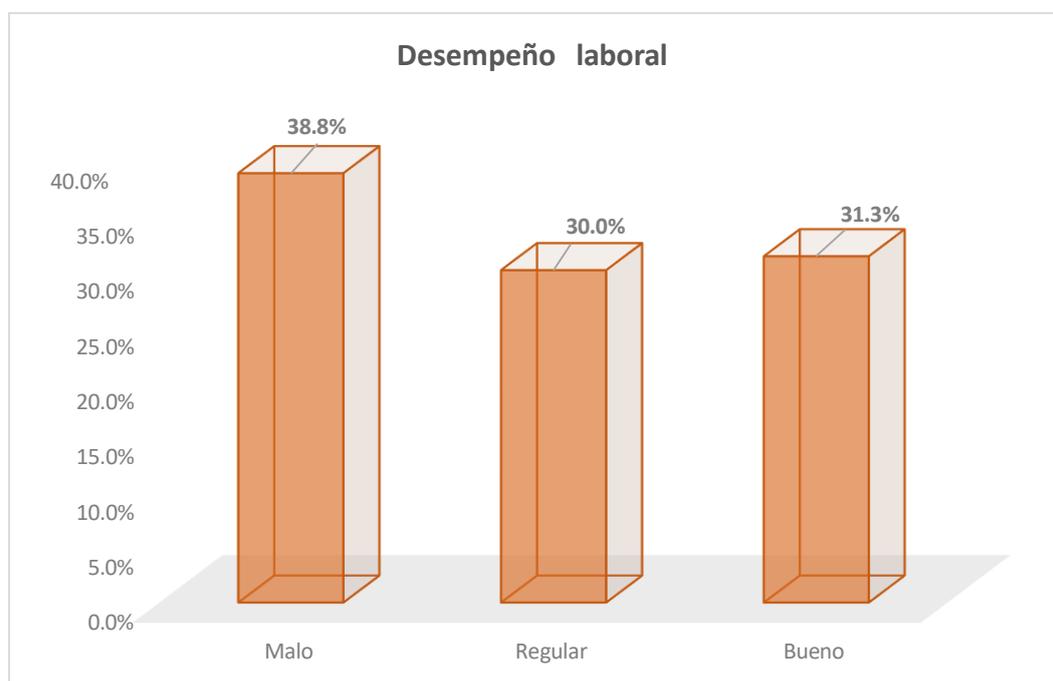
Nota. Reporte Programa Estadístico SPSS V26.

Interpretación: Los colaboradores evaluaron la motivación intrínseca y extrínseca en diferentes niveles. Un 41,3% de los trabajadores calificaron la motivación intrínseca como "mala", mientras que un porcentaje aún mayor, el 50%, demostró la motivación extrínseca en la misma categoría. En cuanto a la calificación de "regular", un 22,5% lo hizo para la motivación intrínseca y un 17,5% para la extrínseca. Por otro lado, un 36,3% de los encuestados percibió la motivación intrínseca como "buena", y un 32,5% tuvo la misma percepción para la motivación extrínseca.

Tabla 3: Nivel de desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Malo	31	38,8%
Regular	24	30,0%
Bueno	25	31,3%
Total	80	100,0%

Figura 2: Distribución porcentual de nivel de desempeño laboral



Interpretación: Se observó la percepción del desempeño laboral entre los trabajadores de la M. P. Dos de Mayo que se distribuye de manera variada. Un 38.8% de los encuestados calificaron su desempeño como deficiente, un 30% lo consideraron promedio, y un 31.3% opinaron que su desempeño era bueno.

Tabla 4: Nivel de las dimensiones de desempeño laboral

Nivel	Desempeño en la tarea		Desempeño en el contextual		Comportamientos laborales contraproducentes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	31	38,8%	31	38,8%	24	30,0%
Regular	23	28,8%	24	30,0%	26	32,5%
Bueno	26	32,5%	25	31,3%	30	37,5%
Total	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%

Nota. Reporte Programa Estadístico SPSS V26.

Interpretación: En la tabla 4, exteriorizó que los encuestados calificaron a las dimensiones como “malo” con un 38.8%, 38.8% y 30% individualmente; así mismo aprecian a las dimensiones como “regular” con un 28.8%, 30% y 32.5% justamente; mientras que el 32.5%, 31.3% y 37.5% de los mismos lo sitúan en “bueno” comparativamente.

4.2 Análisis inferencial

Tabla 5: Pruebas de normalidad de motivación y desempeño laboral

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,268	80	0,000
Motivación intrínseca	0,271	80	0,000
Motivación extrínseca	0,321	80	0,000
Desempeño laboral	0,253	80	0,000
Desempeño en la tarea	0,253	80	0,000
Desempeño en el contextual	0,253	80	0,000
Comportamientos laborales contraproducentes	0,244	80	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Reporte Programa Estadístico SPSS V26.

Interpretación: Al analizar la normalidad de las variables de motivación y desempeño laboral, se encontró que la muestra era mayor a 50 sujetos. Utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov con un nivel de importancia de 0,000, que es inferior a 0,05, se dedujo que las distribuciones no seguían una distribución normal. Por lo tanto, se rechazó la H0 y se recomendó emplear la prueba no paramétrica de Spearman para evaluar la evaluación entre las variables de motivación y desempeño laboral.

Hipótesis General:

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores.

H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores.

Tabla 6: Correlación entre motivación y desempeño laboral

Correlaciones		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	,883**
	n	0,000
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	
	N	80

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

Nota. Reporte Programa Estadístico SPSS V26.

Interpretación: Con un nivel de seguridad del 99%, un factor de evaluación de Spearman de 0,883 y un nivel de importancia inferior a 0,01, los resultados muestran una asociación relevante entre ambas variables, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa que propone que la motivación influye de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores.

Hipótesis específica 1:

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño en la tarea en los colaboradores.

H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño en la tarea en los colaboradores.

Tabla 7: Correlación entre la motivación y la dimensión desempeño en la tarea

Correlaciones		Desempeño en la tarea
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,877** 0,000 80

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

Nota. Reporte Programa Estadístico SPSS V26.

Interpretación: El análisis reveló un alto ratio de valoración de Spearman de 0,877 y un nivel de importancia de 0,00, que es inferior a 0,01, lo que implica una confianza estadística del 99%. Estos resultados llevan a la aceptación de la H1, confirmando que la motivación tiene un impacto considerable en el desempeño en la tarea de los trabajadores.

Hipótesis específica 2:

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño en el contexto en los colaboradores.

H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño en el contexto en los colaboradores.

Tabla 8: Correlación entre la motivación y la dimensión desempeño en el contexto

Correlaciones		Desempeño en el contexto
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,883**
		0,000
		80

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

Nota. Reporte Programa Estadístico SPSS V26.

Interpretación: El análisis reveló un índice de evaluación de Spearman que es de 0,883, lo que indica una fuerte asociación positiva entre las dos variables. Además, con un nivel de asertividad del 99% y una importancia estadística de 0,00, que es inferior al umbral de 0,01, se confirma la hipótesis de que la motivación está estrechamente vinculada al desempeño en el contexto laboral de los trabajadores de la municipalidad.

Hipótesis específica 3:

H1: La motivación se relaciona significativamente con los comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores.

H0: La motivación no se relaciona significativamente con los comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores.

Tabla 9: Correlación entre la motivación y la dimensión comportamientos laborales contraproducentes

Correlaciones		Comportamientos laborales contraproducentes
Rho de Spearman	Motivación	
	Coefficiente de correlación	,781**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

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

Nota. Reporte Programa Estadístico SPSS V26.

Interpretación: El análisis reveló un coeficiente de calificación de Spearman de 0,781 y un nivel de relevancia de 0,00, que es inferior al umbral de 0,01, se establece una dependencia notable entre la motivación y las conductas laborales no deseadas. Esto lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa que afirma que la motivación tiene un impacto considerable en los comportamientos laborales contraproducentes de los empleados de la municipalidad.

V. DISCUSIÓN

Al determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la M.P. Dos de Mayo, Huánuco – 2023, se pudo hallar un nivel de confianza del 99% con un índice de evaluación de Spearman de 0,883 y un nivel de relevancia menor a 0,01 y es así que el resultado refleja una asociación muy importante entre ambas variables. Esto nos quiere decir que la motivación en los colaboradores tiene un impacto directo y notable en su desempeño laboral. Es por ello, que la motivación debe ser considerada como un factor muy importante dentro de la institución, al mejorar la motivación conduce a que se desarrolle un mejor desempeño laboral en los trabajadores. Por este motivo, se descarta la H_0 y se afirma la suposición del estudio, donde se hace referencia que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. Asimismo, se compara por la investigación que realizó Guevara (2022) donde llegó a concluir que las dimensiones, tanto como la motivación y el desempeño laboral guardan relación. Además, Gealón et al. (2021) en su estudio refieren que la motivación afecta al nivel del rendimiento laboral de los colaboradores ya que, al estar motivados los colaboradores su rendimiento mejora, son más productivos y a su vez se sienten satisfechos. Y, por último, Zamora (2021) señala que, si se presencia una fuerte conexión entre ambas variables, que cuando que hay presencia de un aumento de motivación laboral, también existirá un buen desempeño por parte de los colaboradores. La conexión que presencia entre la motivación y el desempeño laboral se centra en la comprensión de cómo la motivación actúa como un factor determinante en la eficacia con la que los colaboradores desempeñan sus tareas y responsabilidades dentro de una organización.

Como primer objetivo específico al explicar la relación entre la motivación y el desempeño en la tarea en los colaboradores de la M.P. Dos de Mayo, Huánuco – 2023, el análisis reveló un alto índice de valoración de Spearman de 0,877 y un nivel de importancia de 0,00, que es menor a 0,01, lo que implica una confianza estadística del 99%; se puede decir que existe una conexión positiva muy fuerte entre la motivación y dimensión. Esto nos da a entender que la motivación incide en el rendimiento en la tarea, ya que los

colaboradores al estar motivados se desempeñan de una manera más óptima en el cumplimiento de sus deberes o responsabilidades que están orientadas en brindar un servicio, en este caso brindar un buen servicio a la población. Es por eso, que frente a lo explicado se descarta la H_0 , y se confirma la suposición del estudio, donde hace referencia que, si se encuentra un vínculo de la motivación hacia el desempeño en el contexto en los empleados de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023. Dicho resultado es discutido con Martínez (2022) ya que en su estudio realizado concluyó que la motivación no incide en la mejora del desempeño de las tareas en los colaboradores de la Municipalidad de Chorrillos, mientras tanto que en nuestra investigación si se halló una relación importante. El vínculo entre la motivación y el desempeño en la tarea se centra en cómo los factores motivacionales internos y externos de los colaboradores influyen en su capacidad para realizar sus deberes y responsabilidades de manera efectiva. La motivación puede provenir de diversas fuentes, como el reconocimiento, la satisfacción laboral, las recompensas, el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia. Estos factores motivacionales pueden aumentar la dedicación y el esfuerzo que los colaboradores ponen en su trabajo, lo que a su vez puede llevar a un mejor cumplimiento de sus responsabilidades y la entrega de un servicio de mayor calidad a la población.

Como segundo objetivo específico se describe la conexión entre la motivación y el desempeño en el contexto en los colaboradores de la M.P Dos de Mayo, Huánuco – 2023. Se logró visualizar que el análisis reveló un factor de evaluación de Spearman que es de 0,883, lo que indica una fuerte asociación importante entre las dos variables. Además, con un nivel de confianza del 99% y una relevante estadística de 0,00, que es inferior al umbral de 0,01. Esto significa que la motivación guarda una relación con el desempeño en el contexto, este tipo de desempeño se presenta mediante acciones de apoyo o voluntarismo, que no necesariamente son funciones o responsabilidades que estén dentro del cargo. En este caso los empleados de la M.P. Dos de Mayo al sentirse motivados demuestran esfuerzo y cooperación con sus compañeros de trabajo. Asimismo, demuestran un seguimiento de las normas y procedimientos organizacionales, y a su vez el compromiso con el

cumplimiento de las metas u objetivos de la Entidad. Ante lo descrito se anula la hipótesis nula y se afirma la posibilidad del estudio, donde se hace referencia que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño en el contexto en los empleados de la M. P. Dos de Mayo, Huánuco – 2023. Dicho resultado es contrastado por Martínez (2022) quien en su estudio determinó que si existe una relación notable entre la motivación y la dimensión ($p < 0,05$) en los colaboradores de la Municipalidad de Chorrillos. El vínculo entre la motivación y el desempeño en el contexto laboral implica una evaluación profunda de cómo los factores motivacionales afectan la manera en que los empleados interactúan con su entorno de trabajo y cómo esto se refleja en su comportamiento y resultados. La motivación, por lo tanto, no solo afecta la eficiencia en la realización de tareas específicas, sino que también influye en la disposición de los colaboradores para contribuir positivamente al ambiente laboral y la cultura organizacional.

Como tercer objetivo específico al identificar la relación entre la motivación y los comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. El análisis reveló un ratio de calificación de Spearman de 0,781 y un nivel de importancia de 0,00, que es menor al umbral de 0,01, se establece una dependencia notable entre la motivación y las conductas laborales no deseadas. Esto nos quiere decir que la motivación incide significativamente en los comportamientos laborales contraproducentes. Al existir la motivación en los colaboradores se puede deducir que se encontrarán motivados con sus responsabilidades o deberes y de esa manera se reduce los comportamientos o acciones negativas. Sin embargo, al no existir la motivación en los colaboradores puede generar incomodidad, molestia e insatisfacción, haciendo que la calidad de trabajo se baja y otras acciones que pueden perjudicar a la Entidad, es por ello que la motivación es un factor importante porque buscará disminuir la negatividad o pesimismo en los colaboradores y de esa manera puedan desempeñarse mejor. Ante lo sustentado se descarta la H_0 y se afirma la posibilidad de la investigación, donde se hace referencia que la motivación se vincula notablemente con los comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco –

2023. Dicho resultado es respaldado por Martínez (2022) quien en su estudio determinó que si existe una relación relevante entre la variable y la dimensión ($p < 0,05$) en los colaboradores de la Municipalidad de Chorrillos. La relación entre la motivación y los comportamientos laborales contraproducentes se enfoca en cómo la presencia o ausencia de motivación en los colaboradores puede influir en la aparición de conductas que son perjudiciales para la eficiencia y el ambiente de trabajo en una organización. La motivación es un elemento crucial que puede determinar la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento de un empleado en el trabajo. Cuando los colaboradores están motivados, es más probable que se sientan comprometidos con sus tareas y con la organización, lo que reduce la probabilidad de que incurran en comportamientos que puedan ser considerados contraproducentes, como la negligencia, el absentismo o la disminución en la calidad del trabajo.

Conforme a lo mencionado anteriormente, la motivación es un agente muy relevante que mejora el desempeño laboral, es por eso que los empleados motivados tienden a ser más productivos, eficientes y comprometidos con sus tareas. Asimismo, se debe buscar reducir los comportamientos negativos, una alta motivación puede reducir la incidencia de comportamientos laborales contraproducentes, como la negligencia, el absentismo y la baja calidad del trabajo. Por otra parte, los colaboradores motivados pueden optimizar los recursos y contribuir a un mejor rendimiento organizacional. Además, la motivación afecta el ambiente de trabajo, un ambiente motivador puede fomentar la satisfacción laboral, la colaboración entre colegas y un clima organizacional positivo. Los hallazgos subrayan la importancia de las estrategias de gestión enfocadas en la motivación. Las organizaciones pueden beneficiarse de implementar programas de incentivos, reconocimiento y desarrollo profesional para mantener a los colaboradores motivados.

VI. CONCLUSIONES

- Dando respuesta al objetivo general; se logró concluir que existe una relación directa y relevante entre ambas variables. Los hallazgos del estudio revelaron que la motivación de los empleados es un determinante crucial que incide en su eficacia y eficiencia en el trabajo. Con un alto nivel de confianza estadística, se demuestra que a la magnitud que aumenta la motivación de los colaboradores, también mejora su rendimiento laboral.
- Respecto al primer objetivo específico; logramos concluir que si se encuentra una relación positiva e importante entre la variable (Motivación) y la dimensión (desempeño en la tarea). Los datos analizados revelaron que la motivación tiene un impacto considerable en cómo los empleados llevan a cabo sus tareas, con un nivel de seguridad del 99% y un índice de compensación de Spearman de 0,877.
- Para segundo objetivo específico; se concluyó que hay un vínculo muy fuerte y positivo entre la variable (Motivación) y la dimensión (desempeño en el contexto). El análisis estadístico confirma que cuando los colaboradores están motivados, tienden a mostrar mayor esfuerzo y cooperación, así como un seguimiento más estricto de las normas y procedimientos organizacionales, lo que se traduce en un compromiso más sólido con el cumplimiento de las metas y objetivos al interior de la entidad.
- Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico; logramos concluir que, a mayor nivel de motivación en los colaboradores, menor es la tendencia a exhibir comportamientos que puedan ser considerados contraproducentes en el entorno laboral. Esto implica que la motivación actúa como un factor disuasivo frente a actitudes y acciones negativas en el trabajo, lo que refuerza la necesidad de estrategias de motivación efectivas para favorecer el clima laboral y la productividad institucional.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la Alta Dirección y a los gerentes de las diversas oficinas de la M. P. de Dos de Mayo – 2023 que se pueda implementar estrategias de motivación que se enfoquen en las necesidades intrínsecas de los colaboradores, ya que se encontró una mejor asociación con el desempeño laboral. Asimismo, se pueda desarrollar evaluaciones periódicas del desempeño laboral para que se pueda identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva a los colaboradores.
- Además, se recomienda a la Alta Dirección y a los gerentes de las diversas oficinas de la M. P. de Dos de Mayo – 2023 que se establezca un sistema de reconocimiento que valore el desempeño en la tarea y los logros individuales de los colaboradores. Asimismo, ofrecer oportunidades de capacitaciones y desarrollo personal que estén alineados con las tareas y responsabilidades de los colaboradores. A su vez, se pueda fomentar un clima organizacional que apoye a la motivación y el desempeño en la tarea, asegurando que los colaboradores se sientan valorados y parte de un equipo.
- Se sugiere a la Alta Dirección y a los gerentes de las diversas oficinas de la M. P. de Dos de Mayo – 2023 que se pueda crear un ambiente de trabajo que sea propicio para la motivación, asegurando que los espacios físicos y las herramientas estén en óptimas condiciones. Asimismo, asegurarse que los colaboradores comprendan claramente sus funciones. Conservar canales de comunicación efectivos y abiertos para que los colaboradores se sientan informados y parte integral de la entidad.
- Finalmente, se recomienda a la Alta Dirección y a los gerentes de las diversas oficinas de la M. P. de Dos de Mayo – 2023 que se desarrolle e implemente programas que promuevan el bienestar de los empleados. Asimismo, desarrollar una cultura organizacional que valore la ética, la responsabilidad y el respeto mutuo, lo que puede disminuir los comportamientos negativos y aumentar la motivación.

REFERENCIAS

- Ahmadin, Mr. (2022). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. *Jurnal Kajian Sosial dan Budaya*, 6(1), 104-113.
<http://ejournal.tebarscience.com/index.php/JKSB/article/view/103>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones [Tesis de pregrado, Universidad de Lima].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Bautista-Cuello, R., Cienfuegos-Fructus, R. y Aguilar-Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bhushan Mishra, S y Alok, S. (2017). *Handbook of Research Methodology*. Educreation Publishing.
<https://www.nkrgacw.org/nkr%20econtent/nutrition%20and%20dietetics/PG/I.I.M.Sc%20N&D/BookResearchMethodology.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides-Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Cabezas-Mejía, E. D., Andrade-Naranjo, D. y Torres-Santamaría, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Revista Científica de la Universidad de las Fuerzas Armadas*, pág. 79.
<https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carhuayal-Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Revista, Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57-64.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed.) Mcgraw-Hill Interamericana, S.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos

[pdf](#)

- Collazos-Alarcón, M.A. y Fernández-Altamirano, A. E. F. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Conchán- periodo 2018. *Revista Científica Ingeniería Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), 1-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8587511>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller*. <https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cruzado-Malaver, L. Y. y Alomia-Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Investigación Valor Agregado*. 7(1), 61-72. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414/1784
- Dacanay, A., A-Baldonado, C., DV-Gonzales, G., SP-Guballa, N., S-Márquez, H., M-Domingo, H., S-Diaz, K., S-católico, D., Gabriel-Gotis, E. y Tus, J. (2023). Job Motivation and Its Impact on Job Satisfaction Among Accountants. *Journal of Educational Psychology*, 9, 412-418. <https://philarchive.org/archive/DACJMA>
- Delgado Noguera, M.A. López, P., Medina, J. y Viciano, J. (1999). Investigaciones en la práctica de la enseñanza de la Educación Física. Granada: *Reprografía Digital Granada. Universidad de Granada*.
- Escudero-Sánchez, C. L. y Cortez-Suárez, L. A. (2018) *Técnicas de métodos cualitativos para la investigación científica* (1ª ed.) Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Falcón, V., Pertile, V. y Ponce, B. (2018). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales. resultados diagnostico para la intervención en el barrio paloma de la paz (la olla) - ciudad de corrientes (2017-2018). *Artículo de la Universidad Nacional de la Plata*, 1-24. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf

- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral (1ª ed.) Editorial UAI. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/>
- Gealón, R., Andrin, G., Nagarit, N., Malang, J., Ravelo, M., Ravelo, P., Saguran, J., Chua, L., Guerra, E., Bueno, N., Rocha E. y Palijp, S. (2021). LEVEL OF MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MUNICIPALITY OF ARGAO, CEBU. *European Journal of Research Development and Sustainability*, 2(11), 1-11. <https://scholarzest.com/index.php/ejrd/article/view/1380>
- Gonzales, D. (2008) *Psicología de la motivación* (1ª ed.). Editorial Ciencias Médicas. http://newpsi.bvpsi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/Psicologia_delaMotivacion.pdf
- Guevara Calderón, C. (2022). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022. [Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88487>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2023, 25 de marzo). *Municipios podrían invertir 50% más con mejora de productividad*. <https://www.ipe.org.pe/portal/municipios-podrian-invertir-50-mas-con-mejora-de-productividad/>
- Islam, A. y Faraj, A. (2022). Justification for Adopting Qualitative Research Method, Research Approaches, Sampling Strategy, Sample Size, Interview Method, Saturation, and Data Analysis. *Journal of International Business and Management*, 5(1), 1-11. https://www.researchgate.net/profile/Md-Islam394/publication/357352896_Justification_for_Adopting_Qualitative_Research_Method_Research_Approaches_Sampling_Strategy_Sample_Size_Interview_Method_Saturation_and_Data_Analysis/links/61c9ed5ab8305f7c4

[b05d50c/Justification-for-Adopting-Qualitative-Research-Method-Research-Approaches-Sampling-Strategy-Sample-Size-Interview-Method-Saturation-and-Data-Analysis.pdf](https://www.researchgate.net/publication/331111111/figure/fig/1/figure-pdf/10.1111/aogs.13331)

- Kesmodel, U. S. (2018). Cross-sectional studies—what are they good for? *Acta Obstet Gynecol Scand*, 97, 388–393.
<https://obgyn.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/aogs.13331>
- Marín-Cárdenas, J. L. y Delgado- Bardales, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Marrufo-Fernández, G. y Pacherez-Riva, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182>
- Martínez Coronado, M. (2022). Motivación y su influencia en mejorar el desempeño del personal de la Municipalidad de Chorrillos – 2020. Alicia.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_d2f3ad0ff6aca66b7191a0468faa0283
- Martins, L. B., Zerbini, T. y Medina, F. J. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 27 - 37.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a4>
- Maslow, A. H. (1964) *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus. Penguin Books.
https://www.academia.edu/37619593/Religions_Values_and_Peak_Experiences_Abraham_H_Maslow
- Means, D. (1859). *Origen y Evolución*. Olugboyega, A. (2022). Effect of Motivation on Job Performance in the Public Service of Nigeria. 1-76.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4306849#:~:text=The%20study%20concluded%20that%20motivational,in%20public%20servant%20job%20performance

- Omar, A., Vaamonde, J. y Uribe, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Artículo de Perspectivas en Psicología*, Vol. 8(2).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000200005
- Ramírez-Asís, E. H., Broncano-Gala, R., Chunga-Antón, C., García-Figueroa, M., Concepción-Lázaro, R. y Del Carpio-García, J. J. E. (2022). Motivación Laboral y Rendimiento en el Trabajo de los Colaboradores de las Municipalidades Distritales de Áncash. *Llalliq*, 2(2), 310-323.
<https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/973>
- Ranaweera, C. y Dharmasiri, A. (2019). Generación y su desempeño laboral. *Sri Lankan Journal of Management*, 21(1), 39-82
https://www.researchgate.net/publication/330358965_Generation_Y_and_Their_Job_Performance
- Reyes-Angulo, J. C., Huilcapi-Masacón, M.R., Montiel-Díaz, P. A., Mora-Aristega, J.E. y Naranjo-Chávez, D. G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Producción Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22.
<https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17. Ed.) Pearson Educación.
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Artículo de Tópico en Investigación Clínica*, 21(3), 141-146.
file:///C:/Users/JHERALD/Downloads/Dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20de%20corte%20transversal_Rodriguez%20%20Mendivelso%202018.pdf
- Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F. A., Uribe-Núñez, P.A. y Muñoz-Jara, Y. A. (2020). Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (92), 224-254.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7626822>
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades

Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001

Sánchez-Castro, J. y Carrasco-Choque, F. (2021). Efectos de la motivación hacia el servicio público en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, 2019. *Semestre Económico*, 10(1), 18–27.
<http://semestreeconomico.unap.edu.pe/index.php/revista/article/view/11>

Santillán-Guzmán, K. y Saavedra-Sandoval, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>

Talavera-Salas, L. X., Calcina-Cuevas, S. C., Castillo-Machaca, J. E. y Campos-García, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científica – profesional*, 6 (10), 3-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

Tobi, H. y Kampen, J. (2018). Research design: the methodology for interdisciplinary research framework. *Qual Quant*, 52(3), 1209-1225.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5897493/>

Torres-Reátegui, W., Torres-Silva, C., Seijas-Díaz, J., Renfigo-Amasifen, R. y Martell-Alfaro, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>

Zamora Uriarte, J. (2021). "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALGAYOC EN EL AÑO 2021" [Tesis de título, Universidad Privada del Norte] Repositorio UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28380/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable I	Tipo de Investigación	Población
¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023?	Determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023	Motivación	Aplicada	Conformada por 100 colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, los cuales está conformados por mujeres y varones que laboran en dicha Entidad.
			Variable II		
			Desempeño Laboral	Método de investigación	
				Descriptiva	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		Diseño de Investigación	
¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño en la tarea en los	Explicar la relación entre la motivación y el desempeño en la tarea en los colaboradores	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño en la		Correlacional y transversal	
					Muestra

colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023?	de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023.	tarea en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023.			
¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño en el contexto en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023?	Describir la relación entre la motivación y el desempeño en el contexto en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023.	La motivación tiene actitudes positivas con el desempeño en el contexto en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023.			80 trabajadores, los cuales laboran de manera permanente, como: Gerentes, jefes y asistentes de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo.
¿De qué manera se relaciona la motivación con los comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de la	Identificar la relación entre la motivación y los comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de la Municipalidad	La motivación se expresa de manera positiva con comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de la			

Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023?	Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023.	Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023.			
--	---	--	--	--	--

Anexo 02: Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS PARAMETROS	ESCALA/NIV. DE MEDICIÓN
V. I Motivación	Robbins y Judge (2017) definen la motivación como aquel proceso donde va a prevalecer la intensidad, dirección y perseverancia de la dedicación o esfuerzo que ejecuta una persona para lograr su objetivo o metas planeadas.	Esta variable estará a función de las siguientes dimensiones: Motivación Intrínseca y extrínseca	Motivación Intrínseca	Autonomía	¿Usted considera que el trabajo es simple y repetitivo?	Ordinal
				Sentido de competencia	¿Usted considera que realiza diferentes tareas a comparación de sus compañeros de trabajo, empleando diferentes habilidades?	
				Novedad	¿Estás de acuerdo con experimentar nuevos retos	

					dentro de la Entidad?	
				Aprendizaje	¿Usted considera que su nivel de aprendizaje ha aumentado?	
				Relación y pertenencia	¿Usted considera que la relación con sus compañeros de trabajo es óptima?	
				Trascendencia	¿Usted considera que es importante promover la retroalimentación a todos los trabajadores en un determinado espacio?	

			Motivación Extrínseca	Reconocimiento	¿Usted considera que la entidad reconoce el trabajo que desempeña?
				Premios	¿Considera usted que los premios motivan a su desempeño?
				Bonos e incentivos	¿Estaría de acuerdo que la Entidad brinde bonos u otros beneficios a los trabajadores que cumplen una meta u objetivo?
				Diplomas o trofeos	¿Usted se siente valorado laboralmente por su desempeño?

				Evaluaciones o notas	¿Considera usted que la entidad fomenta la seriedad personal y el control para cumplir las metas?
				Fechas límite	¿Considera usted que tiene la libertad de desarrollar sus labores sin ningún problema?
				Castigos	¿Considera usted que el descuento es óptimo en situaciones que no llegue a cumplir sus funciones dentro de la entidad?

<p style="text-align: center;">V. D Desempeño Laboral</p>	<p>Gabani (2018) define al desempeño laboral como aquellas acciones importantes que realizan los colaboradores para lograr las metas de las organizaciones o entidades.</p>	<p>Esta variable estará en función de las siguientes dimensiones: Desempeño en la tarea, en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes</p>	<p style="text-align: center;">Desempeño en la tarea</p>	<p>Calidad del Trabajo</p>	<p>¿Considera usted que le gusta realizar sus trabajos, y lo cumple a cabalidad?</p>
				<p>Planificación y organización del trabajo</p>	<p>¿Considera usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?</p>
				<p>Orientación hacia los resultados</p>	<p>¿Usted está de acuerdo con la necesidad de seguir superándose en lo profesional?</p>
				<p>Priorización</p>	<p>¿Considera usted que su trabajo brinda importancia</p>

					dentro de la entidad?	
				Trabajo eficiente	¿Considera usted que participar en las actividades que realiza la entidad, aporta un ambiente optimo?	
			Desempeño en el contextual	Tomar la iniciativa	¿Está de acuerdo con su proactividad hacia sus compañeros de trabajo?	
				Aceptar y aprender de la retroalimentación	¿Usted se mantiene con una actitud positiva ante los cambios que genera la entidad?	

				Cooperar con los compañeros	¿Usted considera que existe una buena relación y un buen ambiente laboral con sus compañeros de labores?
				Comunicarse de manera efectiva	¿Considera usted que se comunica efectivamente con sus compañeros o jefes de su centro de labores?
				Mostrar responsabilidad	¿Se ajusta a las necesidades del servicio utilizando los recursos con resultados óptimos?

				Estar orientado al cliente	¿Considera usted que la atención que brinda es de calidad y oportuna al ciudadano?
				Ser creativo	¿Resuelve problemas al momento de presentarse de manera factible de acuerdo a lo requerido por la entidad?
				Emprender tareas laborales desafiantes	¿Usted experimenta nuevas situaciones y/o tareas dentro de su centro de labor?

			Comportamientos laborales contraproducentes	Mostrar excesiva negatividad	¿Usted considera que el ambiente laboral influye en sus actividades?
				Comportamientos que dañen a la organización	¿Aporta soluciones cuando se genera conflicto dentro de la entidad?
				Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores	¿Analiza las situaciones de conflicto laboral existente para proponer mejoras de desarrollo?
				Cometer errores intencionalmente	¿Usted realizaría actividades que afecten a la entidad?

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE DOS DE MAYO, HUANUCO, 2023

INTRUCCIONES:

El propósito del cuestionario tiene como finalidad evaluar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, en el marco de los estudios de pre grado en la escuela profesional de administración en la Universidad César Vallejo; sobre este particular, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (x). Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

Genero:

Mujer ()

Varón ()

Nº	ITEMS	Opción de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	¿Usted considera que el trabajo es simple y repetitivo?					
2.	¿Usted considera que realiza diferentes tareas a comparación de sus compañeros de trabajo, empleando diferentes habilidades?					
3.	¿Estás de acuerdo con experimentar nuevos retos dentro de la Entidad?					
4.	¿Usted considera que su nivel de aprendizaje ha aumentado?					

Nº	ITEMS	Opción de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5.	¿Usted considera que la relación con sus compañeros de trabajo es óptima?					
6.	¿Usted considera que es importante promover la retroalimentación a todos los trabajadores en un determinado espacio?					
7.	¿Usted considera que la entidad reconoce el trabajo que desempeña?					
8.	¿Considera usted que los premios motivan a su desempeño?					
9.	¿Estaría de acuerdo que la Entidad brinde bonos u otros beneficios a los trabajadores que cumplen una meta u objetivo?					
10.	¿Usted está de acuerdo que su sueldo satisface sus necesidades básicas y otros?					
11.	¿Considera usted que la entidad fomenta la seriedad personal y el control para cumplir las metas?					
12.	¿Considera usted que tiene la libertad de desarrollar sus labores sin ningún problema?					
13.	¿Considera usted que el descuento es óptimo en situaciones que no llegue a cumplir sus funciones dentro de la entidad?					

Nº	ITEMS	Opción de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
14.	¿Considera usted que le gusta realizar sus trabajos, y lo cumple a cabalidad?					
15.	¿Considera usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?					
16.	¿Usted está de acuerdo con la necesidad de seguir superándose en lo profesional?					
17.	¿Considera usted que su trabajo brinda importancia dentro de la entidad?					
18.	¿Considera usted que participar en las actividades que realiza la entidad, aporta un ambiente optimo?					
19.	¿Está de acuerdo con su proactividad hacia sus compañeros de trabajo?					
20.	¿Usted se mantiene con una actitud positiva ante los cambios que genera la entidad?					
21.	¿Usted considera que existe una buena relación y un buen ambiente laboral con sus compañeros de labores?					
22.	¿Considera usted que se comunica efectivamente con sus compañeros o jefes de su centro de labores?					
23.	¿Se ajusta a las necesidades del servicio utilizando los recursos con resultados óptimos?					

Nº	ITEMS	Opción de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
24.	¿Considera usted que la atención que brinda es de calidad y oportuna al ciudadano?					
25.	¿Resuelve problemas al momento de presentarse de manera factible de acuerdo a lo requerido por la entidad?					
26.	¿Usted experimenta nuevas situaciones y/o tareas dentro de su centro de labor?					
27.	¿Usted considera que el ambiente laboral influye en sus actividades?					
28.	¿Aporta soluciones cuando se genera conflicto dentro de la entidad?					
29.	¿Analiza las situaciones de conflicto laboral existente para proponer mejoras de desarrollo?					
30.	¿Usted realizaría actividades que afecten a la entidad?					

¡MUCHAS GRACIAS POR TU APORTACIÓN!

FECHA:

HORA

Anexo 04: Validación del Instrumento por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Elman Laurencio Enrique	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Institución Pública	
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Dos de Mayo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023
Autores:	Córdova Fernández Sara Sabina Soto Albormoz Christian Francisco
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huánuco de manera directa con los investigadores
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huánuco

Significación:	El cuestionario ha sido elaborado mediante las dimensiones de las variables y en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.
-----------------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación Intrínseca ✓ Motivación Extrínseca 	Robbins y Judge (2017) definen la motivación como aquel proceso donde va a prevalecer la intensidad, dirección y perseverancia de la dedicación o esfuerzo que ejecuta una persona para lograr su objetivo o metas planeadas
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desempeño en la Tarea. ✓ Desempeño en el Contexto. ✓ Comportamientos Laborales ✓ Contraproducentes 	Gabani (2018) define al desempeño laboral como aquellas acciones importantes que realizan los colaboradores para lograr las metas de las organizaciones o entidades

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le presenta el cuestionario para determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023, elaborado por Córdova Fernández Sara Sabina y Soto Albormoz Christian Francisco. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Para determinar la relación del desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023.

- **Primera dimensión:** Motivación Intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los factores que influyen en la Motivación Intrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	¿Usted considera que el trabajo es simple y repetitivo?	3	3	3	
Sentido de Competencia	¿Usted considera que realiza diferentes tareas a comparación de sus compañeros de trabajo, empleando diferentes habilidades?	4	4	3	
Novedad	¿Estás de acuerdo con experimentar nuevos retos dentro de la Entidad?	3	4	4	
Aprendizaje	¿Usted considera que su nivel de aprendizaje ha aumentado?	4	3	4	
Relación y pertenencia	¿Usted considera que la relación con sus	3	3	3	

	compañeros de trabajo es óptima?				
Trascendencia	¿Usted considera que es importante promover la retroalimentación a todos los trabajadores en un determinado espacio?	4	3	3	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en la Motivación Extrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	¿Usted considera que la entidad reconoce el trabajo que desempeña?	4	4	3	
Premios	¿Considera usted que los premios motivan a su desempeño?	3	3	3	
Bonos e incentivos	¿Estaría de acuerdo que la Entidad brinde bonos u otros beneficios a los trabajadores que cumplen una meta u objetivo?	4	4	3	
Diplomas o trofeos	¿Usted está de acuerdo que su sueldo satisface sus necesidades básicas y otros?	3	3	3	
Evaluaciones o notas	¿Considera usted que la entidad fomenta la seriedad personal y el	3	3	3	

	control para las cumplir metas?				
Fechas Limites	¿Considera usted que tiene la libertad de desarrollar sus labores sin ningún problema?	3	3	3	
Castigos	¿Considera usted que el descuento es óptimo en situaciones que no llegue a cumplir sus funciones dentro de la entidad?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en el desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	¿Considera usted que le gusta realizar sus trabajos, y lo cumple a cabalidad?	4	3	3	
Planificación y organización del trabajo	¿Considera usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?	3	3	4	
Orientación hacia los resultados	¿Usted está de acuerdo con la necesidad de seguir superándose en lo profesional?	3	4	3	
Priorización	¿Considera usted que su trabajo brinda importancia	3	3	3	

	dentro de la entidad?				
Trabajo eficiente	¿Considera usted que participar en las actividades que realiza la entidad, aporta un ambiente optimo?	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Desempeño en el Contexto
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en el desempeño en el contexto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar la iniciativa	¿Está de acuerdo con su proactividad hacia sus compañeros de trabajo?	4	3	4	
Aceptar y aprender de la retroalimentación	¿Usted se mantiene con una actitud positiva ante los cambios que genera la entidad?	3	3	3	
Cooperar con los compañeros	¿Usted considera que existe una buena relación y un buen ambiente laboral con sus compañeros de labores?	4	4	3	
Comunicarse de manera efectiva	¿Considera usted que se comunica efectivamente con sus compañeros o jefes de su centro de labores?	4	3	4	

Mostrar responsabilidad	¿Se ajusta a las necesidades del servicio utilizando los recursos con resultados óptimos?	3	3	3	
Estar orientado al cliente	¿Considera usted que la atención que brinda es de calidad y oportuna al ciudadano?	4	4	3	
Ser creativo	¿Resuelve problemas al momento de presentarse de manera factible de acuerdo a lo requerido por la entidad?	3	3	3	
Emprender tareas laborales desafiantes	¿Usted experimenta nuevas situaciones y/o tareas dentro de su centro de labor?	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en los comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mostrar excesiva negatividad	¿Usted considera que el ambiente laboral influye en sus actividades?	3	3	3	

Comportamientos que dañen a la organización	¿Aporta soluciones cuando se genera conflicto dentro de la entidad?	3	4	4	
Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores	¿Analiza las situaciones de conflicto laboral existente para proponer mejoras de desarrollo?	3	3	3	
Cometer errores intencionalmente	¿Usted realizaría actividades que afecten a la entidad?	4	4	5	




Firma del evaluador
DNI: 40185630

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Wimer Rosly Espinosa Machado		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Inversión Pública y Privada		
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Dos de Mayo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023
Autores:	Córdova Fernández Sara Sabina Soto Albornoz Christian Francisco
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huánuco de manera directa con los investigadores.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huánuco

Significación:	El cuestionario ha sido elaborado mediante las dimensiones de las variables y en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.
-----------------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación Intrínseca ✓ Motivación Extrínseca 	Robbins y Judge (2017) definen la motivación como aquel proceso donde va a prevalecer la intensidad, dirección y perseverancia de la dedicación o esfuerzo que ejecuta una persona para lograr su objetivo o metas planeadas
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desempeño en la Tarea. ✓ Desempeño en el Contexto. ✓ Comportamientos Laborales ✓ Contraproducentes 	Gabani (2018) define al desempeño laboral como aquellas acciones importantes que realizan los colaboradores para lograr las metas de las organizaciones o entidades

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le presenta el cuestionario para determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023, elaborado por Córdova Fernández Sara Sabina y Soto Alborno Christian Francisco. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Para determinar la relación del desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023.

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en la Motivación Intrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	¿Usted considera que el trabajo es simple y repetitivo?	3	3	4	
Sentido de Competencia	¿Usted considera que realiza diferentes tareas a comparación de sus compañeros de trabajo, empleando diferentes habilidades?	4	4	3	
Novedad	¿Estás de acuerdo con experimentar nuevos retos dentro de la Entidad?	4	3	4	
Aprendizaje	¿Usted considera que su nivel de aprendizaje ha aumentado?	3	3	3	
Relación y pertenencia	¿Usted considera que la relación con sus	4	4	4	

	compañeros de trabajo es óptima?				
Trascendencia	¿Usted considera que es importante promover la retroalimentación a todos los trabajadores en un determinado espacio?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en la Motivación Extrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	¿Usted considera que la entidad reconoce el trabajo que desempeña?	3	3	3	
Premios	¿Considera usted que los premios motivan a su desempeño?	4	3	4	
Bonos e incentivos	¿Estaría de acuerdo que la Entidad brinde bonos u otros beneficios a los trabajadores que cumplen una meta u objetivo?	4	3	3	
Diplomas o trofeos	¿Usted está de acuerdo que su sueldo satisface sus necesidades básicas y otros?	3	3	3	
Evaluaciones o notas	¿Considera usted que la entidad fomenta la seriedad personal y el	4	4	4	

	control para cumplir las metas?				
Fechas Limites	¿Considera usted que tiene la libertad de desarrollar sus labores sin ningún problema?	3	3	4	
Castigos	¿Considera usted que el descuento es óptimo en situaciones que no llegue a cumplir sus funciones dentro de la entidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en el desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	¿Considera usted que le gusta realizar sus trabajos, y lo cumple a cabalidad?	3	4	4	
Planificación y organización del trabajo	¿Considera usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?	3	3	3	
Orientación hacia los resultados	¿Usted está de acuerdo con la necesidad de seguir superándose en lo profesional?	4	4	4	
Priorización	¿Considera usted que su trabajo brinda importancia	4	3	3	

	dentro de la entidad?				
Trabajo eficiente	¿Considera usted que participar en las actividades que realiza la entidad, aporta un ambiente optimo?	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Desempeño en el Contexto
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en el desempeño en el contexto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar la iniciativa	¿Está de acuerdo con su proactividad hacia sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Aceptar y aprender de la retroalimentación	¿Usted se mantiene con una actitud positiva ante los cambios que genera la entidad?	3	3	3	
Cooperar con los compañeros	¿Usted considera que existe una buena relación y un buen ambiente laboral con sus compañeros de labores?	4	3	3	
Comunicarse de manera efectiva	¿Considera usted que se comunica efectivamente con sus compañeros o jefes de su centro de labores?	3	4	4	

Mostrar responsabilidad	¿Se ajusta a las necesidades del servicio utilizando los recursos con resultados óptimos?	3	4	4	
Estar orientado al cliente	¿Considera usted que la atención que brinda es de calidad y oportuna al ciudadano?	4	3	3	
Ser creativo	¿Resuelve problemas al momento de presentarse de manera factible de acuerdo a lo requerido por la entidad?	4	4	4	
Emprender tareas laborales desafiantes	¿Usted experimenta nuevas situaciones y/o tareas dentro de su centro de labor?	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en los comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mostrar excesiva negatividad	¿Usted considera que el ambiente laboral influye en sus actividades?	4	4	4	

Comportamientos que dañen a la organización	¿Aporta soluciones cuando se genera conflicto dentro de la entidad?	4	3	3	
Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores	¿Analiza las situaciones de conflicto laboral existente para proponer mejoras de desarrollo?	3	4	3	
Cometer errores intencionalmente	¿Usted realizaría actividades que afecten a la entidad?	3	3	3	




Firma del evaluador
DNI: 43333439

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Gloria Castillo Alarcos</i>	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	<i>Administración, Presupuesto, Logística</i>	
Institución donde labora:	<i>Dirección Regional de Educación de Ancash</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023
Autores:	Córdova Fernández Sara Sabina Soto Albormoz Christian Francisco
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huánuco de manera directa con los investigadores.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huánuco

Significación:	El cuestionario ha sido elaborado mediante las dimensiones de las variables y en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.
-----------------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación Intrínseca ✓ Motivación Extrínseca 	Robbins y Judge (2017) definen la motivación como aquel proceso donde va a prevalecer la intensidad, dirección y perseverancia de la dedicación o esfuerzo que ejecuta una persona para lograr su objetivo o metas planeadas.
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desempeño en la Tarea. ✓ Desempeño en el Contexto. ✓ Comportamientos Laborales Contraproducentes 	Gabani (2018) define al desempeño laboral como aquellas acciones importantes que realizan los colaboradores para lograr las metas de las organizaciones o entidades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le presenta el cuestionario para determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023, elaborado por Córdova Fernández Sara Sabina y Soto Alborno Christian Francisco. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Para determinar la relación del desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023.

- **Primera dimensión:** Motivación Intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los factores que influyen en la Motivación Intrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	¿Usted considera que el trabajo es simple y repetitivo?	3	3	3	
Sentido de Competencia	¿Usted considera que realiza diferentes tareas a comparación de sus compañeros de trabajo, empleando diferentes habilidades?	4	3	4	
Novedad	¿Estás de acuerdo con experimentar nuevos retos dentro de la Entidad?	3	3	4	
Aprendizaje	¿Usted considera que su nivel de aprendizaje ha aumentado?	4	4	3	
Relación y pertenencia	¿Usted considera que la relación con sus	3	3	3	

	compañeros de trabajo es óptima?				
Trascendencia	¿Usted considera que es importante promover la retroalimentación a todos los trabajadores en un determinado espacio?	3	4	3	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en la Motivación Extrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	¿Usted considera que la entidad reconoce el trabajo que desempeña?	3	3	3	
Premios	¿Considera usted que los premios motivan a su desempeño?	4	3	4	
Bonos e incentivos	¿Estaría de acuerdo que la Entidad brinde bonos u otros beneficios a los trabajadores que cumplen una meta u objetivo?	4	4	3	
Diplomas o trofeos	¿Usted está de acuerdo que su sueldo satisface sus necesidades básicas y otros?	3	3	3	
Evaluaciones o notas	¿Considera usted que la entidad fomenta la seriedad personal y el	3	3	3	

	control para cumplir las metas?				
Fechas Limites	¿Considera usted que tiene la libertad de desarrollar sus labores sin ningún problema?	3	4	4	
Castigos	¿Considera usted que el descuento es óptimo en situaciones que no llegue a cumplir sus funciones dentro de la entidad?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en el desempeño en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	¿Considera usted que le gusta realizar sus trabajos, y lo cumple a cabalidad?	4	3	3	
Planificación y organización del trabajo	¿Considera usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?	3	4	3	
Orientación hacia los resultados	¿Usted está de acuerdo con la necesidad de seguir superándose en lo profesional?	4	4	3	
Priorización	¿Considera usted que su trabajo brinda importancia	3	3	3	

	dentro de la entidad?				
Trabajo eficiente	¿Considera usted que participar en las actividades que realiza la entidad, aporta un ambiente optimo?	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Desempeño en el Contexto
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en el desempeño en el contexto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar la iniciativa	¿Está de acuerdo con su proactividad hacia sus compañeros de trabajo?	3	4	4	
Aceptar y aprender de la retroalimentación	¿Usted se mantiene con una actitud positiva ante los cambios que genera la entidad?	4	4	3	
Cooperar con los compañeros	¿Usted considera que existe una buena relación y un buen ambiente laboral con sus compañeros de labores?	3	3	3	
Comunicarse de manera efectiva	¿Considera usted que se comunica efectivamente con sus compañeros o jefes de su centro de labores?	3	3	3	

Mostrar responsabilidad	¿Se ajusta a las necesidades del servicio utilizando los recursos con resultados óptimos?	4	4	4	
Estar orientado al cliente	¿Considera usted que la atención que brinda es de calidad y oportuna al ciudadano?	3	3	3	
Ser creativo	¿Resuelve problemas al momento de presentarse de manera factible de acuerdo a lo requerido por la entidad?	4	4	3	
Emprender tareas laborales desafiantes	¿Usted experimenta nuevas situaciones y/o tareas dentro de su centro de labor?	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los factores que influyen en los comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mostrar excesiva negatividad	¿Usted considera que el ambiente laboral influye en sus actividades?	3	3	3	

Comportamientos que dañen a la organización	¿Aporta soluciones cuando se genera conflicto dentro de la entidad?	3	3	3	
Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores	¿Analiza las situaciones de conflicto laboral existente para proponer mejoras de desarrollo?	4	4	3	
Cometer errores intencionalmente	¿Usted realizaría actividades que afecten a la entidad?	3	3	4	



Firma del evaluador
DNI: 41872362 .

Anexo 05: Confiabilidad del Instrumento

Confiabilidad del instrumento de la Motivación

ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	SUMA
1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	78
2	3	2	2	3	4	4	3	4	2	5	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	85
3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	67
4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	85
5	3	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	74
6	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	4	1	1	3	3	2	73
7	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	75
8	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	71
Varianza	0.25	0.23	0.2344	0.25	0.48	0.75	0.2	0.69	0.25	0.86	1	0.44	0.23	0.23	0.23	0.94	0.44	0.23	0.23	0.19	0.25	0.19	0.48	0.734	0.48	0.5	0.438	0.734	0.25	0.5	
Sumatoria de Varianzas	12.96875																														
Varianza de la suma de los ítems	35.75																														

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 k : Número de ítems del instrumento
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 S_f^2 : Varianza total del instrumento.

0.66
30
13
35.8

La confiabilidad del instrumento de encuesta de la Motivación es de 0.66 que nos da a entender que es muy confiable según el rango

Confiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral

ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	SUMA
1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	77
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	74
3	3	3	3	5	1	1	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	81
4	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	72
5	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	83
6	3	1	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	5	2	2	3	2	1	4	4	3	3	4	2	84
7	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	71
8	1	2	2	3	4	3	1	3	3	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	63
Varianza	0.75	0.44	0.44	0.8	0.73	0.48	0.48	0.688	0.25	0.44	0.48	0.48	0.61	0.23	0.44	0.36	0.75	0.609	1.11	0.19	0.25	0.36	0.234	1	0.438	0.36	0.234	0.734	0.438	0.5	
Sumatoria de Varianzas	15.265625																														
Varianza de la suma de los items	43.984375																														

$$\alpha = \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2}$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario \rightarrow 0.675
 k : Número de ítems del instrumento \rightarrow 30
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. \rightarrow 15.27
 S_t^2 : Varianza total del instrumento. \rightarrow 43.98

La confiabilidad del instrumento de encuesta del Desempeño Laboral es de 0.68 que nos da a entender que es muy confiable según el rango.

Anexo 06: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DOS DE MAYO, HUANUCO – 2023.

Investigador (a) (es):

Cordova Fernandez, Sara Sabina
Soto Albornoz, Christian Francisco

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación del desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre la relación del desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huánuco – 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 el Investigador (a) (es) Sara Sabina Córdova Fernández, email: saracf@gamil.com, y Christian Francisco Soto Albornoz, email: crisotal12@gmail.com, y Docente asesor Juan de Dios Suárez Sánchez, email: jsuarezsa02@ucvvirtusl.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: ELMAN LAURENCIO ENRIQUE

Fecha y hora: 20-06-2023 09:40am



[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DOS DE MAYO, HUANUCO – 2023.

Investigador (a) (es):

Cordova Fernandez, Sara Sabina

Soto Albornoz, Christian Francisco

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación del desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre la relación del desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huánuco – 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Dos de Mayo, Huánuco - 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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:

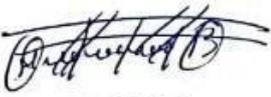
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Sara Sabina Córdova Fernández, email: saracf@gamil.com, y Christian Francisco Soto Albornoz, email: crisotal12@gmail.com, y Docente asesor Juan de Dios Suárez Sánchez, email: jsuarezsa02@ucvirtusl.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: MAILI BAILON AVILES

Fecha y hora: 20-06-2023 09:48am


DNI: 74150739 

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 07: Autorización de la Entidad para publicar su identidad
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Municipalidad Provincial de Dos de Mayo	RUC: 20145850798
Nombre del Titular o Representante legal: Ing. Ramiro Pujay Hipolo - Alcalde de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo	DNI: 47388420
Nombres y Apellidos: Econ. Elman Laurencio Enrique – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Dos de Mayo, Huanuco	DNI: 40185630

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DOS DE MAYO, HUANUCO – 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: ✓ Córdova Fernández, Sara Sabina. ✓ Soto Albornoz, Christian Francisco.	DNI: 71717826 74645836

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.

Lugar y Fecha: Huaraz, 20 de junio del 2023

Firma y sello: 

(ELMAN LAURENCIO ENRIQUE)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 08: Figuras estadísticas

Figura 1: Distribución porcentual de nivel de motivación

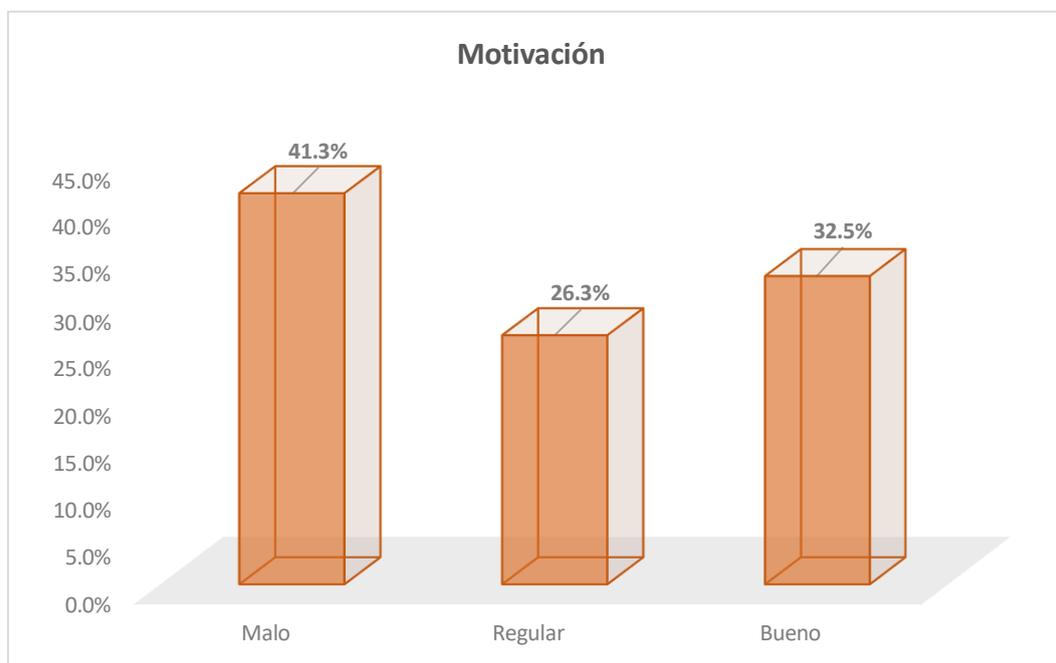


Figura 2: Distribución porcentual de nivel de desempeño laboral

