



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Factores motivacionales y desempeño laboral de los
servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Perez Curi, David (ORCID: 0000-0002-4832-6910)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolas Alejandro
(ORCID: 0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ
2022

Dedicatoria

A mi amada esposa Yodina y nuestro hijo Salvador, por quienes crezco profesionalmente, a mi luchadora madre María Curi, quien desde niño inculco que sea siempre el mejor, a mi hermano Israel por su apoyo oportuno, al tío León Curi, por sus experiencia en la administración pública y a toda mi familia, por su apoyo incondicional que con su guía y bendición hicieron que se concrete el presente trabajo.

Agradecimiento

A Dios, por darme salud y permitirme seguir con mi crecimiento profesional, bendecir mi camino y continuar con mis metas y sueños, a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por las enseñanzas y experiencias impartidas en cada clase y taller, al asesor Mg. Papanicolau por el apoyo y enseñanza brindada, al Alcalde y regidores de la Municipalidad Distrital de Iberia, Ing. Gustavo Mamani Ticona, gestión 2019 – 2022, quienes me dieron las facilidades para desarrollar este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. MÉTODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y Operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
Referencias	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 - Factores motivacionales	24
Tabla 2 - Desempeño laboral	25
Tabla 3 - Prueba de hipótesis general	26
Tabla 4 - Hipótesis específica 1	27
Tabla 5 - Hipótesis específica 2	28
Tabla 6 - Hipótesis específica 3	29

Índice de gráficos

Figura 1 - Esquema del diseño de investigación

19

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar en qué medida se relacionan los factores motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021. El trabajo fue de tipo básico, y a través de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo – correlacional, se trabajó con una muestra de 49 servidores. Los resultados fueron un coeficiente de Rho de Spearman de ($r=0,872$), y el p valor ($p=0.000$). Se concluyó que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. Se recomienda la aplicación de los factores motivacionales en los servidores a efectos de potenciar el desempeño laboral.

Palabras clave: Factores motivacionales, Desempeño laboral, trabajo, servidores municipales.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between motivational factors and work performance of civil servants of the District Municipality of Iberia, 2021. The work was of a basic type, and through a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design, working with a sample of 49 civil servants. The results were a Spearman's Rho coefficient ($r=0.872$), and the p-value ($p=0.000$). It is concluded that there is a relationship between motivational factors and work performance. It is recommended that motivational factors be applied to employees in order to enhance work performance.

Keywords: Motivational factors, job performance, work, municipal employees.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es uno de los principales factores que permitirán el logro de metas y objetivos en las organizaciones, de allí su importancia a fin de promoverla, motivarla, hasta encontrar los elementos necesarios y perennizarla y convertirla en política dentro de las instituciones. En el sector privado se contrata recursos capaces de potenciar su desempeño en beneficio de su organización. A diferencia del sector público, en el que la fuerza laboral está constituida por servidores, en su mayoría nombrados, quienes sobrepasan los 50 años de edad, y a quienes los factores motivacionales dejaron de ser efectivos. Ellos realizan sus funciones de manera mecánica, sin un horizonte de reconocimientos, desarrollo profesional, con supervisiones coercitivas, en condiciones de trabajo especiales, con relaciones interpersonales ásperas.

Lo expuesto permite reflexionar y manifestar que en las últimas décadas se ha subvaluado al capital humano en el sector público, siendo este un recurso de significativa importancia para la productividad que toda entidad pública y privada posee. Por ello es necesario identificar cuáles son los factores motivacionales y desempeño laboral en las organizaciones, dando como resultado satisfacción laboral. Dentro de este marco, los jefes cumplen un rol de importancia como líderes en el sector público, promocionando las motivaciones intrínsecas como; logros alcanzados, reconocimiento del personal y trabajo en equipo y motivaciones extrínsecas como; remuneración del personal, entorno laboral positivo, supervisión constante y seguridad laboral con la finalidad de lograr y optimizar la eficiencia y eficacia con esto obteniendo productividad y rendimiento, en pro de un buen desempeño laboral dentro de la organización.

En la Municipalidad Distrital de Iberia, actualmente, trabajan 96 servidores civiles, dicha entidad cuenta con su organigrama en donde se grafican los niveles jerárquicos, la división funcional de cada puesto, la línea de autoridad y las responsabilidades en cada una de las áreas funcionales. La Municipalidad tiene la misión de ser una institución proactiva que brinde servicios públicos eficientes y de calidad en búsqueda de una mejora de la calidad de vida de sus vecinos, lograr una eficaz y eficiente labor encomendada a cada uno de los servidores de esta comuna.

Por lo consiguiente, es de vital importancia identificar la relación de los factores motivacionales y el desempeño laboral; al respecto, Ramírez y Nazar (2019) refieren que el factor motivacional se relaciona con el desempeño proactivo de los colaboradores, muestran su potencial. Por lo que se infiere que un servidor motivado se desempeñará mejor, a fin de evidenciar que existe relación entre las variables. En ese sentido, Domínguez et. al. (2013) refiere que en las instituciones se logra evidenciar los factores motivacionales debidamente aplicados, y son determinantes a lograr influir en el desempeño laboral de los servidores públicos civiles.

El problema observado, es descrito, a nivel mundial de la siguiente manera, en Pakistán, Inayat & Jahanzeb (2021) sostienen que los empleados motivados se desempeñan mejor y contribuyen en la mejora de la organización. Por su parte, en Corea, Lee (2019) considera que la autonomía del trabajo y los recursos no tienen relación con el desempeño exitoso, el exceso de ambos es perjudicial cuando surjan cambios o promociones. En Thailandia, Jarupathirun & De Gennaro (2018) refieren que el factor satisfacción laboral se ha convertido en un elemento clave de la motivación de los empleados y en un medio para gestionar el estrés laboral. Los objetivos de este estudio son investigar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de empleados, estudiar los factores relacionados con la satisfacción laboral, y explorar qué causa que los empleados dejen su empleo.

En el mismo contexto, en Rusia, Arkhipov et al. (2019) refiere que la aplicación de sistemas de incentivos se convierten en eficaces en la organización. En Belgrado, Krstic et al. (2019) sostiene que los factores motivacionales más importantes son: salario, buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo, contribución a la salud de la población y satisfacción del paciente. Sin embargo, alrededor del 10% de los participantes pensó que el trabajo hace bien incluso sin la presencia de factores motivacionales. Los empleados de las áreas fuera de Belgrado calificaron la seguridad laboral más alta en comparación con los empleados de Belgrado. En Eslovenia, Sorgo & Heric (2020) infiere que la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo, la burocracia y la vida familiar son factores importantes. En ese mismo contexto, Aliekperova

(2018) refiere que los motivadores más importantes son los relativamente financieros.

En Norteamérica, la problemática es abordada por Stefurak et al. (2020) quien analizó los factores: interés público, auto sacrificio, compasión y formulación de políticas. Tres de ellos se relacionaron satisfacción laboral, pero ninguno se relacionó con desempeño laboral. Así mismo, Angayarkanni (2021) añade que el factor importante es un ambiente satisfactorio, esto se relaciona con factores de higiene, condiciones laborales, remuneración, seguridad laboral, reglas y políticas, calidad y sobre todo, la administración. Es necesario transmitir logros, reconocimientos, así como deberes y tareas. En Kansas, Oh & Jang (2020) manifiesta que el desempeño laboral incrementaba eventualmente de acuerdo al monto de las propinas.

La realidad en Sudamérica, la evidencia Arboleda-Posada & Cardona-Jiménez (2018) a través de su estudio en el que sostienen que los factores menos motivacionales son las posibilidades de ascenso, las bonificaciones y los reconocimientos, gran parte de los colaboradores se sienten satisfechos con el trabajo que desempeñan, siendo el principal factor motivacional, el ambiente laboral.

Por su parte Leite et al. (2019) expone que los factores motivacionales son los cursos de capacitación y entrenamientos; aumento de la comunicación y retroalimentación entre el equipo de las actividades realizadas. Los factores que desmotivan fueron: falta de reconocimiento de la profesión, falta de material, mala remuneración, carga horaria excesiva, número alto de pacientes y críticas no constructivas.

Lo argumentado evidencia la existencia de factores motivacionales, así como de servidores civiles que no logran alcanzar dicha motivación, siendo ésta, un aliciente para el bajo desempeño en el entorno laboral, añadido a ello, la escala salarial, la modalidad contractual, los beneficios a percibir sujeto a su régimen laboral, y otros factores que podrían crear desigualdad en donde los beneficiados principales son los nombrados, creando una suerte de inequidad remunerativa.

En el mismo nivel se encuentran las relaciones interpersonales, la aceptación laboral a una respuesta negativa de los colaboradores nombrados o personal antiguo, con los nuevos contratados y junto a ellos, otros aspectos a considera como; ambiente inadecuados, poca iluminación, muebles casi en pésima condiciones y equipos tecnológicos obsoletos, los cuales inciden en el desempeño laboral de los servidores civiles de la comuna municipal de Iberia, 2021. En consecuencia, lo mencionado, ocasiona una desmotivación laboral afectando el rendimiento de los trabajadores públicos.

Por lo expuesto, la interrogante investigativa principal fue: ¿En qué medida se relacionan los factores motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021?, Las interrogantes específicas fueron: pe1) ¿En qué medida se relaciona la necesidad de logro y el desempeño laboral? pe2) ¿En qué medida se relaciona la necesidad de poder y el desempeño laboral? pe3) ¿En qué medida se relaciona la necesidad de afiliación y el desempeño laboral?

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación se reviste de importancia para el distrito de Iberia, porque permite conocer una medida de la relación de las variables, a fin de potenciar las virtudes de los servidores y minimizar sus defectos en el servicio que prestan hacia la ciudadanía. Teóricamente propone conocimientos aplicables a la realidad de las instituciones públicas peruanas en el interior del país. Socialmente porque redundará en el mejor servicio, por parte de los servidores hacia el público usuario, dado que se potenciará los factores motivacionales que más cuantía obtengan. En el ámbito metodológico, se justifica porque utilizó el método científico a fin de comprobar sus hipótesis y validar sus conclusiones, las mismas que corroboradas, comprobadas y auditadas en cualquier campo, y darán base a cualquier otro estudio, inclusive de enfoque cualitativo.

Por tanto, el objetivo principal fue: Determinar en qué medida se relacionan los factores motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021. Como específicos se propuso: oe1) Determinar en qué medida se relaciona la necesidad de logro y el desempeño laboral. oe2) Determinar en qué medida se relaciona la necesidad

de poder y el desempeño laboral. oe3) Determinar en qué medida se relaciona la necesidad de afiliación y el desempeño laboral.

En consecuencia, la hipótesis principal fue: Los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021. Las específicas fueron: he1) La necesidad de logro se relaciona con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021. he2) La necesidad de poder se relaciona con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021. he3) La necesidad de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional: Stefurak et al. (2020) cuyo objetivo fue examinar la relación con la satisfacción laboral, con una muestra única de profesionales médicos del Estado, sus resultados fueron la relación significativa de factor auto sacrificio, formulación de políticas, con la satisfacción laboral, pero ninguno se relacionó con el desempeño laboral. Por su parte Angayarkanni (2021) con el objetivo de determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesores, a través de su estudio concluyó que la priorización de los factores que se relacionan con el desempeño laboral.

Según Límon & Sezgin (2020) cuyo objetivo fue desarrollar una escala y medir el desempeño laboral, con una muestra de 509 profesores, a través de una encuesta y mediante el análisis factorial, concluyó que el nivel de desempeño estará debe medirse a través de una escala confiable. En ese sentido, Cywar (2020) cuyo objetivo fue analizar la creación de un índice a efectos de incrementar el bienestar de los empleados, concluyó que los factores físicos se relacionan con el desempeño laboral.

Citando a Odebode (2018) quien se propuso el objetivo de analizar la relación de los factores psicosociales en el desempeño laboral, a través del método descriptivo/correlacional, utilizó una encuesta en una muestra de 400 personas y sus resultados fueron: no existe relación de los factores psicosociales sobre el desempeño laboral. Recomendó que se adopten estrategias de gestión en razón de manejar los factores psicosociales y promover el desempeño laboral.

Como afirma Nam & Park (2019) cuyo objetivo fue examinar si los factores de la cultura del aprendizaje organizacional, la inteligencia cultural y el liderazgo transformacional influyen en el desempeño laboral, a través de 685 encuestas del sector público coreano; sus resultados muestran que los factores se relacionan con el desempeño laboral. Concluyó que los empleados con alto índice de inteligencia cultural, reconocen las conductas de sus líderes y mejorar el desempeño laboral de sus compañeros.

Teniendo en cuenta a Steinbauer et al. (2018) con el objetivo de examinar el factor motivación interna y el desempeño laboral, a través de datos recopilados de 101 empleados, sus resultados apoyan la hipótesis de que los empleados se

motivan más si utilizan estrategias de auto liderazgo a fin de mejorar su desempeño laboral. Prentice & Thaichon (2019) cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño laboral y la motivación. A través de una muestra de empleados, sus resultados confirmaron que el desempeño laboral está relacionado con el agotamiento. Esta conclusión permitirá ser contrastada en el tema de los resultados, permitiendo su aplicación, tanto en el sector público como en el privado.

Como señala Skaalvik & Skaalvik (2018) analizó las demandas laborales y el desempeño laboral, contó con la participación de 760 participantes noruegos, sus resultados evidenciaron que el bienestar prevé un mejor compromiso y menos motivación a efectos de dejar la profesión. Concluyó que la inseguridad laboral depende de la motivación pro social, aunque no existe efectos negativos, se trata de dar y recibir ayuda en el entorno laboral. Por su parte, Shin & Hur (2021) se planteó como objetivo determinar la relación entre la inseguridad laboral y desempeño laboral. A través de un diseño transversal, mediante 240 empleados, se comprobó la relación existente.

De acuerdo con Alessandri et al. (2020) con el objetivo de relacionar los cambios internos individuales en el desempeño laboral, con una muestra de 750 empleados, de entre 25 a 65 años; los niveles de desempeño laboral fueron mayores en los jóvenes. Concluye que existen pérdidas relacionadas con la edad y el rendimiento. Recomienda entender la trayectoria del desempeño a lo largo de la carrera. Ozcelik & Barsade (2018) investigó la relación entre la soledad en el trabajo y el desempeño laboral, a través de un estudio de campo con 672 empleados y 114 jefes, sus resultados destacan la importancia de lo dañino que es en la soledad del lugar de trabajo.

A nivel nacional: Yana (2019) cuyo objetivo determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral, a través de un enfoque cuantitativo, trabajó con una población de trabajadores de registros públicos, sus resultados fueron que la motivación se relaciona con el desempeño laboral. Concluyó que la necesidad de logro incide sobre el desempeño laboral.

Por su parte, Apaza (2017) con el objetivo de establecer la relación entre factores motivacionales y desempeño laboral, a través de una investigación

cuantitativa, descriptiva y correlacional, con una muestra de 35 personas, sus resultados fueron: existe relación entre las variables. Concluye que la correlación es significativa y directa. Flores (2018) se planteó el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, a través de un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, con una población de 25 trabajadores; sus resultados evidenciaron $r=0,091$. Concluyó que no existe relación entre las variables propuestas.

A nivel regional: Velásquez et al. (2018) cuyo objetivo fue el estudio de la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores. A través del enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, mediante una población de 93 servidores, y mediante un instrumento con escala de Likert, sus resultados fueron que existe relación entre las variables. Concluyó que la motivación intrínseca incide en las labores del servidor, la mejora en eficiencia y eficacia.

Con respecto a la variable 1: factores motivacionales, ésta se basa en la *teoría motivacional de Herzberg o teoría de los dos factores*, los cuales por definición sostienen que motivar al alguien consiste en crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos, aportando energía y esfuerzo.

Las definiciones que acompañan a la variable 1, son las siguientes, habida cuenta de que existe una jerarquía de necesidades, de acuerdo con Maslow, existen tres elementales: necesidades de poder, de afiliación y de logros, éstas están tienen un grado de relevancia en la motivación. Entonces, los factores motivacionales son aquellos que se relacionan con el crecimiento y desarrollo personal y profesional, también interviene la autorrealización, pero son dependientes de las actividades que realiza el individuo (Koenes y Soriano, 2016).

Se infiere entonces que las personas son seres con pensamientos y razones, tienen convicciones y guardan esperanzas sobre lo que desean hacer con sus vidas, es por ello que se motivan a fin de realizar acciones en favor de sus metas si están convencidos del valor de ésta (Vértice, 2008). Como lo manifiesta Hernández (1996), los factores motivacionales positivos, incrementan exponencialmente la satisfacción, lo contrario produce insatisfacción.

Por convenir a la necesidad del presente trabajo de investigación, la variable 1, según Figueroa et al. (2008) y Schiffman & Kanuk (2005), se divide en las siguientes dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

Necesidad de logro. En este grupo de personas, el éxito personal es un fin en sí mismo, están relacionadas con la necesidad de autorrealización y de autoestima; estas personas suelen tener mucha confianza en sí mismas, se arriesgan e investiga su ambiente y le otorgan un valor a la retroalimentación. Gustan de recompensas monetarias, lo que supone una retroalimentación de que se están haciendo bien las cosas. Las personas buscan asumir responsabilidades y buscar soluciones (Schiffman & Kanuk, 2005)

Necesidad de poder. Tiene relación con el deseo del individuo de controlar el ambiente y controlar a otras personas, incluyendo objetos. Aparentemente está vinculada con la necesidad de autoestima, por lo que los individuos se sienten mejor cuando ejercen el poder (Schiffman & Kanuk, 2005).

Necesidad de afiliación. Ésta sugiere que el deseo de amistad, aceptación y pertenencia influye poderosamente en el comportamiento. Estas personas son dependientes socialmente de los demás. Generalmente adquieren bienes de consumo porque consideran que éstos serán del agrado de los demás. Consiste en una necesidad similar a la necesidad social de Maslow (Schiffman & Kanuk, 2005).

La definición conceptual de la variable 2, Desempeño Laboral, es la siguiente: Es la medida que maneja cualquier organización, cuya finalidad es la valoración que los colaboradores ejercen de manera consistente, de acuerdo a normas de empleabilidad dentro de contextos y condiciones diferentes (A. López, 2016).

Por su parte la variable 2, desempeño laboral, se sustenta en la teoría de *la psicología del desempeño*, la misma que sostiene que el desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo (Martínez, 2010).

En ese sentido, la variable 2 se conceptualiza por diferentes autores de la siguiente manera: Según Robbins (2005) el desempeño laboral es la medida otorgada a un trabajador por el rendimiento al realizar las actividades por las que fue contratado, y que le corresponden por responsabilidad, así se justifica su permanencia en el puesto. Su importancia radica en que, tanto el trabajador, como la organización, deben beneficiarse, además, es importante porque pone a prueba la capacidad del líder de la organización y promueve la comunicación e integración dentro del entorno laboral.

Para efectos del presente trabajo de investigación, la variable 2, según Yana (2019) y Díaz et al. (2017), se divide en las siguientes dimensiones: Aspectos cuantitativos, función cualitativa y eficiencia y eficacia.

Aspectos cuantitativos. Se trata de contar lo que realmente ocurre en términos exactos y absolutos, requeridos a fin de establecer índices y patrones de conducta de la unidad de análisis en el tiempo. Sus resultados son extrapolables (Díaz et al., 2017).

Función cualitativa. Tiene relación con las cualidades o calidad de algo, se relaciona con el comportamiento o el modo de ser o con las propiedades de un objeto. Depende más de la percepción (Díaz et al., 2017).

Eficiencia y eficacia. Con la finalidad de alcanzar las metas establecidas se requiere de un grado de eficacia, pero cuando se trata de alcanzarlas utilizando la menor cantidad de recursos, se habla de eficacia. El punto de inflexión se denomina ahorro (Díaz et al., 2017).

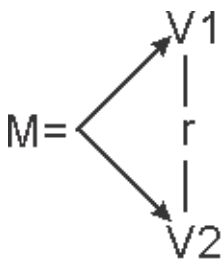
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue básica, porque su finalidad es aportar al conocimiento sin resultados prácticos. Según Hernández y Mendoza (2018), su finalidad es proporcionar al progreso del conocimiento teórico, sin consecuencias prácticas. El nivel fue descriptivo - correlacional, (Torres, 2020) sostiene que los trabajos descriptivos son la base de otros estudios cuantitativos, sin embargo, el nivel correlacional mide la relación entre variables, utilizando estadígrafos específicos. Se utilizó el enfoque cuantitativo, según Fabregues et al. (2016) a través de este enfoque, se recolectan datos, se procesan los mismos, y sustentar hipótesis, todo a través de mediciones estadísticas.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Fuente: https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Diagrama-del-diseno-correlacion-En-el-diagrama-anterior-M-Docentes-de-la_fig1_307748195

En donde:

M = Muestra de estudio

V1 = Factores Motivacionales

V2 = Desempeño Laboral

r = Coeficiente de correlación

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Factores motivacionales

Definición conceptual: Son aquellos que se relacionan con el crecimiento y desarrollo personal y profesional, también interviene la autorrealización, pero son dependientes de las actividades que realiza el individuo (Koenes y Soriano, 2016).

Definición operacional: La variable 1, en concordancia con lo establecido por Figueroa et al., (2008), se dividió en tres dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación, cuyos indicadores conformarán 9 preguntas, establecidas de manera ordinal con la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es la medida que maneja cualquier organización, cuya finalidad es la valoración que los colaboradores ejercen de manera consistente, de acuerdo a normas de empleabilidad dentro de contextos y condiciones diferentes (A. López, 2016).

Definición operacional: La variable 2, según Yana (2019) se dividió en tres dimensiones: Función cuantitativa, función cualitativa, eficiencia y eficacia. Los indicadores conformarán 9 preguntas, analizadas y evaluadas según escala ordinal y escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por los servidores de la Municipalidad Distrital de Iberia, provincia de Tahuamanu región de Madre de Dios, quienes hacen un total de 39 servidores nombrados y 10 servidores contratados. Según Fuentelsaz (2004), la población es la conjunción de unidades que serán estudiadas estadísticamente; la muestra es un sub conjunto importante de la población, sobre quienes se realizará el trabajo de investigación.

La muestra, a efectos del presente trabajo, será la población. En palabras de López (2004) la muestra es una parte proporcional de la población o el universo, en la cual se llevará a cabo la investigación.

Criterio de inclusión: Se aplicó el instrumento a los servidores que estuvieron presentes en el día de la hora pactada.

Criterio de exclusión: No se contó con los servidores que estuvieron con licencia, permiso, o se hayan ausentado por algún motivo.

Al respecto, Manzano y García (2016) sostienen que la importancia de estos criterios estriba en fortalecer la calidad de los estudios y la aplicabilidad de los resultados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta y el instrumento el cuestionario. Dicho instrumento fue elaborado con 18 ítems, 9 preguntas en la variable 1; y 9 preguntas en la variable 2. En palabras de Casas-Anguita et al. (2003) la encuesta procura la obtención de datos para elaborar de manera rápida y eficiente un procedimiento de investigación. Por su parte García (2003) refiere que el cuestionario es un conjunto de interrogantes, preparadas de manera sistemática y metódica, acerca de aspectos que son relevantes para una investigación.

Con respecto a su validez, se utilizó la técnica del juicio de expertos, en la que participaron tres maestros profesionales expertos en metodología de la investigación: Mg. Franklin Huamán Quispe, Mg. Luis Arístides Bocanegra Dávila, Mg. Alejandro Bernilla Roque, quienes, a través de fichas específicas, revisaron cada ítem del cuestionario, otorgándole un valor a cada pregunta, con la finalidad de suprimir los errores que pudiesen invalidar el instrumento; posteriormente se procedió a realizar una prueba piloto en la municipalidad distrital de Inambari, en la que se aplicaron 15 cuestionarios luego de dicho proceso, el índice de confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, es de 0,801, según consta en Anexo 4, lo que significa que el instrumento es fiable.

En referencia a la técnica del juicio de expertos, Robles-Garrote & Rojas (2015) sostiene que es un método para validar y verificar la fiabilidad de una investigación, que consiste en someter un instrumento a la revisión, consulta y juicio de expertos conocedores de la materia en cuestión. En palabras de Cequea et al. (2011) el cuestionario es útil y eficaz a fin de recopilar información a través de preguntas organizadas y ordenadas coherentemente, a través de él,

se conoce la opinión o los saberes sometidos a evaluación, los mismos que se lleva a cabo de manera virtual, escrita u oral.

3.5 Procedimientos

Una vez obtenida la validez y confiabilidad de los cuestionarios, se procedió a solicitar las autorizaciones respectivas de la institución involucrada en el presente trabajo de investigación. En la aplicación del instrumento se informó acerca del objetivo y procedimientos del presente trabajo y se solicitó el consentimiento de los participantes, a través de una ficha específica. En la ficha se estableció de manera taxativa que las respuestas son confidenciales, no existen respuestas correctas ni incorrectas, solo se requiere conocer la opinión del servidor.

En palabras de García (2002) la validez y la confiabilidad se amalgaman para colaborar con el evaluador, a fin de que su intervención sea objetiva, al momento de recoger y analizar la información conducente a garantizar la confianza sobre las conclusiones correspondientes a un trabajo investigativo.

Por su parte, y como lo reseña García (2004) el consentimiento informado tiene el objetivo de informar sobre el trabajo de investigación y requerir la autorización del participante, quien deberá aceptar firmando un documento en donde quede constancia de su aceptación.

3.6 Método de análisis de datos

Con respecto a la estadística descriptiva que corresponde al presente trabajo de investigación, se realizó la descarga de la información de los cuestionarios y construyó las respectivas distribuciones de frecuencia y sus gráficos, que permitieron la elaboración de las conclusiones. Al respecto Montero (2017) refiere que la información que proporciona las tablas de frecuencia describen de manera precisa, a través de medidas numéricas y gráficos, el comportamiento del carácter analizado.

Los datos obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Iberia, fueron sometidos a operaciones específicas, con la finalidad de extraer conclusiones exactas, que permitieron inferir los objetivos propuestos. En primer lugar, se procedió a utilizar el

estadístico de normalidad denominado Shapiro-Wilks, cuyo resultado, según el Anexo 7, permitió elegir el estadígrafo conveniente, en este caso fue Rho de Spearman.

Según Ross (2007) el contraste de normalidad se realiza a efectos de comprobar y verificar la hipótesis normalmente, con el propósito de otorgarle fiabilidad.

3.7 Aspectos éticos

El progreso tecnológico aporta al conocimiento, sin embargo, el mismo es pasible de conllevar a un sinnúmero de vicios que invalidarían la investigación, es por ello que, en el presente trabajo de investigación, a fin de salvaguardar la consistencia formal y sustancial del mismo, se observó con rigurosidad el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, plasmado en la Resolución de Consejo Universitario N° 262-2020/UCV, que en contexto expresa la conducta y buenas prácticas que debieran mantener durante todo el proceso investigativo, los autores de los mismos.

Por consiguiente, se garantiza la autonomía del presente, así como los beneficios que otorgará a la sociedad, del mismo modo, se aseguró que las personas involucradas en el mismo, cumplen con los niveles de preparación adecuados. Así mismo, se aseguró la protección del medio ambiente y la biodiversidad, la integridad de las personas involucradas y colaboradores, el trato con igualdad sin excepción, y promover el desarrollo integral del mismo.

El presente trabajo garantiza su probidad durante todo el proceso, por lo mismo se respetó la propiedad intelectual de otros investigadores, evitando el plagio parcial o total, presentando los resultados de manera real y fehaciente, quedando expedido a fin de ser revisado por un comité de ética, si así se requiere.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En el presente apartado, se presenta las tablas de frecuencia correspondientes a los resultados descriptivos propios del presente trabajo de investigación.

Tabla 1

Factores motivacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	6%	98%	98%
Promedio	11	22%	2%	100%
Alto	35	71%	0%	100%
Total	49	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Los resultados descriptivos contenidos en la Tabla 1 son los siguientes: el 71% de los servidores encuestados refiere que los factores motivacionales son altos. El 22% refiere que están dentro del promedio, y el 6% refiere que los factores motivacionales son bajos. Predomina el factor alto.

Tabla 2*Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	10%	98%	98%
Promedio	21	43%	2%	100%
Alto	23	47%	0%	100%
Total	49	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Los resultados descriptivos contenidos en la Tabla 2 son los siguientes: el 47% de los servidores encuestados refiere que el desempeño laboral es alto. El 43% refiere que está dentro del promedio, y el 10% refiere que el desempeño laboral es bajo. Predomina el desempeño laboral alto.

Análisis correlacional

A continuación, se presentan las tablas de contingencia provenientes del análisis estadístico de las encuestas aplicadas a los servidores de la Municipalidad Distrital de Iberia.

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

		Factores motivacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,872**
		N	.000
		49	49
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,872**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
		49	49

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

De acuerdo con la Tabla 3, el valor de r es ($r=0,872$), lo que indica que existe una correlación fuerte y perfecta; por su parte, el P valor es ($p=0,000$) menor que 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Se infiere que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

Tabla 4*Hipótesis específica 1*

		Necesidad de logro	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidad de logro	1.000	,773**
			.000
		49	49
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,773**	1.000
		.000	
		49	49

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

De acuerdo con la Tabla 3, el valor de r es ($r=0,773$), lo que indica que existe una correlación fuerte y perfecta; por su parte, el P valor es ($p=0,000$) menor que 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Se infiere que existe relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral.

Tabla 5*Hipótesis específica 2*

		Necesidad de poder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidad de poder	1.000	,875**
			.000
	N	49	49
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,875**	1.000
		.000	
	N	49	49

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

De acuerdo con la Tabla 3, el valor de r es ($r=0,875$), lo que indica que existe una correlación fuerte y perfecta; por su parte, el P valor es ($p=0,000$) menor que 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Se infiere que existe relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral.

Tabla 6*Hipótesis específica 3*

		Necesidad de afiliación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	1.000	,773**
			.000
	N	49	49
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,773**	1.000
		.000	
	N	49	49

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

De acuerdo con la Tabla 3, el valor de r es ($r=0,773$), lo que indica que existe una correlación fuerte y perfecta; por su parte, el P valor es ($p=0,000$) menor que 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Se infiere que existe relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

El coeficiente de correlación $r=0,872$ permitió determinar la relación entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral, como consecuencia ésta es positiva en los servidores de la Municipalidad Distrital de Iberia; al respecto Ramírez y Nazar (2019) concuerda con nuestra posición, en el sentido de que el factor motivacional se relaciona con el desempeño proactivo de los colaboradores, muestran su potencial. Sin embargo, los resultados del presente estudio se oponen al de Flores (2018) quien con un $r=0,091$, concluyó que no existe relación entre las variables propuestas.

En ese sentido, un 22% más un 6% de los encuestados considera que los factores motivacionales son medio y bajo, respectivamente. Es precisamente este porcentaje de servidores, quienes merman el desempeño laboral en la unidad de análisis, Dicha postura concuerda con Inayat & Jahanzeb (2021) quien sostiene que los colaboradores motivados se desempeñan mejor y contribuyen en la mejora de la organización. En ese sentido, el desempeño laboral se fundamenta en factores motivacionales que se producen al satisfacer la necesidad de logro, de poder y de afiliación, en donde la satisfacción de tales factores se convierte en un elemento subjetivo para promover el desempeño laboral dentro de la organización. Lo vertido concuerda con el estudio de Jarupathirun & De Gennaro (2018) quienes refieren que el factor satisfacción laboral, el cual contiene otros factores intrínsecos, se ha convertido en un elemento clave de la motivación de los empleados y en un medio para gestionar el estrés laboral.

El índice de correlación $r=0,773$ indica la existencia de una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral, considerando al primero como un factor motivacional, el cual es alto en un 53% en la unidad de análisis, lo que nos permite inferir que existe un porcentaje de servidores, ascendiente a 47% a quienes no se sienten incentivados o no les interesa lograr los objetivos de la comuna. Tal postura es concordante con Arkhipov et al. (2019) quien refiere que la aplicación de sistemas de incentivos se convierten en eficaces en la organización. En Belgrado, Krstic et al. (2019) los factores motivacionales más importantes son: salario, buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo, contribución a la salud de la población y satisfacción del paciente. Concordando

también con Sorgo & Heric (2020) La sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo, la burocracia y la vida familiar son factores importantes, lo que mermaría el desempeño laboral. En ese mismo contexto.

Postura similar la comparte Domínguez et. al. (2013) quien sostiene que las instituciones públicas debiesen evidenciar los factores motivacionales debidamente aplicados, los cuales son determinantes a fin de lograr influir en el desempeño laboral de los servidores públicos civiles. El estudio de Yana (2019) también concuerda con esta postura, pues concluyó que la necesidad de logro incide sobre el desempeño laboral.

De otro lado, la necesidad de poder se relaciona con el desempeño laboral, esta aseveración es apoyada por el coeficiente de correlación $r=0,875$, obtenido en el presente estudio, tal factor ostenta un 71% dentro de la unidad de análisis, por lo que se infiere que la satisfacción de este factor, promueve y motiva a los servidores a desempeñar sus funciones de manera óptima. En concordancia con el estudio de Velásquez et al. (2018) quien sostiene que la motivación intrínseca incide positivamente en las labores del servidor, tanto en la mejora en eficiencia y eficacia.

Con respecto a la necesidad de afiliación, el coeficiente $r=0,773$ permite inferir que ésta se relaciona con el desempeño laboral, puesto que también forma parte del ambiente laboral, siendo éste el lugar en donde los servidores interrelacionan sus actividades con las de otros colegas, así mismo, forman lazos de amistad, compañerismo y demás, provenientes de dichas relaciones se genera la necesidad de filiación, las cuales son positivas y fomentan el desempeño laboral. Tal necesidad es alta en un 67% dentro de la unidad de análisis, sin embargo, el porcentaje preocupante es el 33% restante, quienes reflejan el nivel bajo de esta necesidad. Tal postura es concordante con Angayarkanni (2021) quien refiere la importancia de laborar en un ambiente satisfactorio, esto es proporcional a su permanencia en el trabajo, esto se relaciona con factores de higiene, condiciones laborales, remuneración, seguridad laboral, reglas y políticas, calidad y sobre todo, la administración. Es necesario transmitir logros, reconocimientos, así como deberes y tareas.

Los aspectos cualitativos que forman parte del desempeño laboral se traducen en los beneficios económicos que perciben los servidores. El presente estudio evidenció que éste es alto en un 55% dentro de la unidad de análisis, éste se convierte en un factor motivacional poderoso, que fomenta el desempeño laboral. Concordantemente, Steinbauer et al. (2018) sostiene que los empleados se motivan más si utilizan estrategias a fin de mejorar su desempeño laboral. Concordando con los resultados de Apaza (2017) quien determinó que existe relación entre las variables motivación económica y desempeño laboral.

Otro factor es la necesidad de poder. De manera singular, los servidores han evidenciado en un 71% estar propensos a este factor, dicho factor permite lograr más objetivos, que cuando no lo ostentan. Éste termina siendo un factor decisivo para lograr los objetivos de la organización y, sobre todo, para promover el desempeño laboral. En contraposición a esta postura, Odebode (2018) quien se propuso el objetivo de analizar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral, a través del método descriptivo, utilizó una encuesta en una muestra de 400 personas y sus resultados fueron: no existe influencia de los factores psicosociales sobre el desempeño laboral. Recomendó que se adopten estrategias de gestión en razón de manejar los factores psicosociales y promover el desempeño laboral.

Contrario a nuestra posición, Arboleda-Posada & Cardona-Jiménez (2018) concluyeron que los factores menos motivacionales son las posibilidades de ascenso, las bonificaciones y los reconocimientos, gran parte de los colaboradores se sienten motivados con el trabajo que desempeñan, siendo el principal factor motivacional, el ambiente laboral.

Se analizó también el factor de la necesidad de afiliación, a través de la cual se infiere que todo ser humano necesita sentirse parte de un grupo. Este estudio demostró que un 67% de los servidores busca sentirse parte del grupo, reconocido, aceptado y aprobado dentro de él. Esto promueve su desempeño dentro de la organización. Concordando con Skaalvik & Skaalvik (2018) analizó la percepción de los docentes sobre las demandas laborales y los recursos laborales, contó con la participación de 760 profesores noruegos, sus resultados evidenciaron que el bienestar de los docentes prevé un mejor compromiso y menos motivación a efectos de dejar la profesión. Concluyó que la inseguridad

laboral depende de la motivación pro social, aunque no existe efectos negativos, se trata de dar y recibir ayuda en el entorno laboral.

En cuanto al aspecto cuantitativo del desempeño laboral, se pudo evidenciar a un 61% dentro de la organización, el cual expone a un nivel alto de desempeño cuantitativo. En lo referente a los aspectos cualitativos, el porcentaje es ligeramente menor, un 55% evidencia tal desempeño. Alessandri et al. (2020) con el objetivo de examinar los cambios internos individuales en el desempeño laboral, con una muestra de 750 empleados, de entre 25 a 65 años, los niveles de desempeño laboral fueron mayores en los jóvenes. Concluye que existen pérdidas relacionadas con la edad y el rendimiento. Recomienda entender la trayectoria del desempeño a lo largo de la carrera.

A pesar de las circunstancias, motivaciones, factores y otros, los servidores de la municipalidad, demuestran eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus labores, es decir, en su desempeño laboral dentro de la organización. Este trabajo concluyó que la organización es eficiente en un 96%. Concordando con lo expuesto por Nam & Park (2019) cuyo objetivo fue examinar si la cultura del aprendizaje organizacional, la inteligencia cultural y el liderazgo transformacional influyen en el desempeño laboral, a través de 685 encuestas del sector público coreano; sus resultados muestran que los factores influyen en el desempeño laboral. Concluyó que los empleados con alto índice de inteligencia cultural, reconocen las conductas de sus líderes y mejorar el desempeño laboral de sus compañeros.

En contraposición con las conclusiones de este trabajo, Stefurak et al. (2020) analizó los factores: interés público, auto sacrificio, compasión y formulación de políticas, y tres de ellos se relacionaron satisfacción laboral, pero ninguno se relacionó con desempeño laboral. En ese sentido, el estudio de

La necesidad de afiliación juega un papel preponderante dentro de las organizaciones, en este estudio, ésta se relaciona con el desempeño laboral, y ostenta un porcentaje alto de 67% dentro de la organización, por lo que las reuniones para promover este factor se vuelven más sustanciales. El coeficiente de correlación $r=0,773$ permite inferir la relación positiva entre las variables. Ello concuerda con el estudio de Leite et al. (2019) quien sostiene que los principales

factores que contribuyen con la motivación del equipo fueron: aprovisionamiento suficiente de materiales; reuniones motivacionales; estandarización de las conductas y elaboración de protocolos asistenciales; cursos de capacitación y entrenamientos; aumento de la comunicación y retroalimentación entre el equipo de las actividades realizadas. Los factores que desmotivan fueron: falta de reconocimiento de la profesión, falta de material, mala remuneración, carga horaria excesiva, número alto de pacientes y críticas no constructivas.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

En lo que respecta al objetivo general, y en base al valor de R, se concluye que existe una correlación fuerte y perfecta entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral en los servidores municipales; además, los encuestados consideran, que existe un alto nivel de factores motivacionales.

Segundo:

Con referencia al primer objetivo específico, el valor de R permite concluir que existe relación fuerte y perfecta entre la necesidad de logro y el desempeño laboral, así mismo, los encuestados consideran, que la necesidad de logro es alta en la unidad de análisis.

Tercero:

Con respecto al segundo objetivo específico, el valor de R permite concluir que existe una correlación fuerte y perfecta entre la necesidad de poder y el desempeño laboral, así también, los encuestados manifiestan que esta necesidad es alta dentro de la unidad de análisis.

Cuarto:

En relación al tercer objetivo específico, el valor de R permite concluir que existe una correlación fuerte y perfecta entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral, así mismo, los encuestados refieren que la necesidad de afiliación es alta en la unidad de análisis.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Promover los factores motivacionales dentro de la municipalidad, a efectos de proveer un excelente servicio a los usuarios, lo que redundará en un municipio modelo en la Región.

Segundo:

Mejorar la calidad del servicio en beneficio de la población, así mismo incluir nuevos elementos motivacionales dentro de los planes del área de recursos humanos, a fin de sostener y potenciar el recurso.

Tercero:

Formular mayores y mejores elementos, a nivel de directivas, que promuevan el desempeño laboral desde la perspectiva de la necesidad de poder que ostentan los servidores, dado que se encontró un alto índice de este factor dentro del presente estudio.

Cuarto:

Incentivar las actividades de fomento de las relaciones interpersonales entre los servidores de la Municipalidad, debido a que existe un alto porcentaje de servidores que valora la necesidad de afiliación dentro de la unidad de análisis.

Referencias

- Alessandri, G., Truxillo, D. M., Tisak, J., Fagnani, C., & Borgogni, L. (2020). Within-Individual Age-Related Trends, Cycles, and Event-Driven Changes in Job Performance: a Career-Span Perspective. *Journal of Business & Psychology, 35*(5), 643–662. <http://10.0.3.239/s10869-019-09645-8>
- Aliekperova, N. (2018). Motivating factors effecting work efficiency of employees in ukrainian pharmaceutical sector. *Economics & Sociology, 11*(1), 61–74. <http://10.0.55.174/2071-789X.2018/11-1/4>
- Angayarkanni, R. (2021). Factors influencing job satsofaction among teachers: using garret ranking method. *Ilkogretim Online, 20*(1), 2702–2707. <http://10.0.66.155/ilkonline.2021.01.303>
- Apaza, O. (2017). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú - 2016. *Investigación Valdizana, 11*(3), 168–177.
- Arboleda Posada, G. I., & Cardona Jiménez, J. L. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud, 17*(35), 1–27. <http://10.0.43.136/Javeriana.rgsp17-35.psl>
- Arkhipov, S. V., Vanchikova, E. N., Zolotareva, N. A., Yantranov, A. E., & Budaeva, D. T. (2019). Research into Motivational Factors of Work Done by University Teachers from the Perspective of the Theory of Generations. *TEM Journal, 8*(4), 1477–1483. <http://10.0.71.245/TEM84-53>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Atención Primaria, 31*(8), 527–538.

<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

- Cequea, M., Rodríguez-Monroy, C., & Núñez, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. *Engineering and Industrial Management*.
- Cywar, A. (2020). Measuring motivational factors that affect work performance: IRA Index can offer insight on ways to boost employee satisfaction, well-being. *ISE: Industrial & Systems Engineering at Work*, 52(4), 38–43. <https://bit.ly/3EzSdRq>
- Díaz, M., Blanco, M., Catalán, M., Dorrio, B., Fernández, J., Gandoy, M., Jara, F., Olabarría, B., Piñuel, I., & Vásquez, B. (2017). *Manual de Psicología Jurídica Laboral* (Delta Publicaciones Universitarias (ed.)). <https://bit.ly/3pwSvCG>
- Fabregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa* (Oberta UOC).
- Figuroa, J., Fuentes, H., & Mérida, J. (2008). *Necesidad de logro, poder y afiliación y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de II ciclo del centro escolar República de Panamá*. Tesis de grado, Universidad Franciaco Gavidia.
- Flores, C. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral del personal contratado del IESTP “de los Andes” – Carumas, Moquegua – 2018. In *Universidad Cesar Vallejo*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Fuentelsaz Gallego, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 18.
- García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios* (LIMUSA).

- García, S. (2002). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. In *Revista de Pedagogía* (Vol. 23, Issue 67, pp. 297–318).
- García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación /evaluación. *Página Del Proyecto de Apoyo Para Profesionales de La Formación (PROMETEO) de La Junta de Andalucía*, 28. http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Hernández, F. (1996). *Análisis socio-laboral de la provincia de Toledo*. <https://bit.ly/3lyxZjC>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 1–9. <http://10.0.4.131/2021/1751495>
- Jarupathirun, S., & De Gennaro, M. (2018). Factors of work satisfaction and their influence on employee turnover in bangkok, thailand. *International Journal of Technology*, 9(7), 1460–1468. <http://10.0.57.124/ijtech.v9i7.1650>
- Koenes, A., & Soriano, C. (2016). *Gestión y motivación del personal* (Ediciones).
- Krstic, M., Obradovic, V., Supic, Z. T., Stanisavljevic, D., & Todorovic, J. (2019). Motivational Factors of Employees in Health Care Institutions in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business & Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 33–41. <http://10.0.29.171/management.fon.2018.0022>

- Lee, H.-W. (2019). Moderators of the Motivational Effects of Performance Management: A Comprehensive Exploration Based on Expectancy Theory. *Public Personnel Management*, 48(1), 27–55. <http://10.0.4.153/0091026018783003>
- Leite, K., Albuquerque, M., Vasconcelos, D., Alexandrino, L., Áfio, J., & Moreira, L. (2019). Motivational factors in the performance of nursing team. *Cultura de Los Cuidados*, 2019(54), 255–265. <http://10.0.55.118/cuid.2019.54.22>
- Límon, Í., & Sezgin, Ş. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Öğretmen İş Performansı*, 13(3), 564–590. <http://10.0.120.111/akukeg.642340>
- López, A. (2016). *El currículo en la educación superior: Un enfoque postmoderno basado en competencias* (Publicacio, Issue april).
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Manzano, R., & García, H. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Cartas Al Editor*, 0(0), 511–512.
- Martínez, R. (2010). La Evaluación Del Desempeño. *Papeles Del Psicologo.*, 31(1), 85–96. <https://doi.org/10.1002/pon.3876>
- Montero, J. (2017). *Estadística descriptiva* (I. T. E. P. S.A. (ed.)).
- Nam, K., & Park, S. (2019). Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2), 137–158. <http://10.0.3.234/piq.21292>
- Odebode, A. A. (2018). Influence of Psychosocial Factors on Job Performance

- of Female Teachers in Kwara State, Nigeria. *International Journal of Instruction*, 11(3), 233–248. <http://10.0.50.173/iji.2018.11317a>
- Oh, H., & Jang, J. (2020). The role of team-member exchange: Restaurant servers' emotional intelligence, job performance, and tip size. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(1), 43–61. <http://10.0.4.56/15332845.2020.1672248>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <http://10.0.21.89/amj.2015.1066>
- Prentice, C., & Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance – burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(7), 807–832. <http://10.0.4.56/19368623.2019.1568340>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Motivational Work Design Factors and Their Relationship with Work Performance.*, 19(4), 791–799. <http://10.0.68.244/rpot/2019.4.17517>
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional* (P. Educación (ed.)).
- Robles-Garrote, P., & Rojas, M. del C. (2015). Validation by expert judgements: two cases of qualitative research in Applied Linguistics. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a La Enseñanza de Las Lenguas*, 18.
- Ross, S. (2007). *Introducción a la estadística* (Editorial).
- Schiffman, L., & Kanuk, L. (2005). *Comportamiento del consumidor* (P. Educación (ed.); Pearson Pr).
- Shin, Y., & Hur, W.-M. (2021). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship

- between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business & Psychology*, 36(4), 659–678. <http://10.0.3.239/s10869-020-09694-4>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275. <http://10.0.3.239/s11218-018-9464-8>
- Sorgo, A., & Heric, J. (2020). Motivational and Demotivational Factors Affecting a Teacher's Decision on Whether to Do Research. *CEPS Journal*, 10(3), 77–97. <http://10.0.103.161/cepsj.869>
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590–616. <http://10.0.4.153/0091026020917695>
- Steinbauer, R., Renn, R. W., Chen, H. S., & Rhew, N. (2018). Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. *Journal of Social Psychology*, 158(6), 767–783. <http://10.0.4.56/00224545.2018.1424110>
- Torres, J. (2020). Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic uma investigação didática Introdução. *Investigaciones y Experiencias*, 7(2).
- Velásquez, L., Gutiérrez, R., Larico, G., Masías, S., & Mendoza, M. (2018). Motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado. *Educación*, 6(1), 6–23.
- Vértice. (2008). *Motivación de personal* (Editorial). <https://bit.ly/3Gcsvgmz>
- Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la*

Superintendencia Nacional de los Registros Públicos. Tesis de grado,
Universidad Peruana de Las Américas.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Factores motivacionales	Son aquellos que se relacionan con el crecimiento y desarrollo personal y profesional, también interviene la autorrealización, pero son dependientes de las actividades que realiza el individuo (Koenes y Soriano, 2016).	La variable 1 se dividirá en tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación, cuyos indicadores conformarán 9 preguntas, establecidas de manera ordinal con la escala de Likert.	Necesidad de logro	Éxito personal	1, 2, 3	1 = Definitivamente en desacuerdo 2 = Probablemente en desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Probablemente de acuerdo 5 = Definitivamente de acuerdo	9-21 Bajo 22-34 Promedio 35-45 Alto
				Autorrealización			
				Autoestima			
			Necesidad de poder	Control del ambiente	4, 5, 6		
				Control de personas			
				Control de objetos			
			Necesidad de afiliación	Amistad	7, 8, 9		
				Aceptación			
				Pertenencia			
Desempeño laboral	Es la medida que maneja cualquier organización, cuya finalidad es la valoración que los colaboradores ejercen de manera consistente, de acuerdo a normas de empleabilidad dentro de contextos y condiciones diferentes (López, 2016)	La variable 2 se dividirá en tres dimensiones: Función cuantitativa, función cualitativa, eficiencia y eficacia. Los indicadores conformarán 9 preguntas, analizadas y evaluadas según	Aspectos cuantitativos	Productividad	10, 11, 12	1 = Definitivamente en desacuerdo 2 = Probablemente en desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Probablemente de acuerdo 5 =	9-21 Bajo 22-34 Promedio 35-45 Alto
				Conocimiento del trabajo			
				Comprensión de situaciones			
			Aspectos cualitativos	Calidad	13, 14, 15		
				Creatividad			
				Cooperación			
				Recursos			

escala ordinal y escala de Likert.	Eficiencia y eficacia	<u>Eficiencia</u> Eficacia	16, 17, 18	Definitivamente de acuerdo
---------------------------------------	--------------------------	-------------------------------	---------------	-------------------------------

Anexo 2
Matriz de consistencia

TITULO: Factores motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021				
AUTOR: David Pérez Curi				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Factores motivacionales	
¿En qué medida se relacionan los factores motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021?	Determinar en qué medida se relacionan los factores motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	Los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	Variables 2: Desempeño laboral	
			Dimensiones	Indicadores
Problemas secundarios:	Objetivos secundarios:	Hipótesis secundarias:	Necesidad de logro	Éxito personal
				Autorrealización
¿En qué medida se relaciona la necesidad de logro y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021?	Determinar en qué medida se relaciona la necesidad de logro y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	La necesidad de logro se relaciona con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	Necesidad de poder	Control del ambiente
				Control de personas
¿En qué medida se relaciona la necesidad de poder y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021?	Determinar en qué medida se relaciona la necesidad de poder y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	La necesidad de poder se relaciona con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	Necesidad de afiliación	Control de objetos
				Amistad
¿En qué medida se relaciona la necesidad de poder y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021?	Determinar en qué medida se relaciona la necesidad de poder y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	La necesidad de poder se relaciona con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	Aspectos cuantitativos	Aceptación
				Pertenencia
				Productividad
				Conocimiento del trabajo
				Comprensión de situaciones

				Calidad
¿En qué medida se relaciona la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021?	Determinar en qué medida se relaciona la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	La necesidad de afiliación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021.	Aspectos cualitativos	Creatividad
				Cooperación
				Recursos
			Eficiencia y eficacia	Eficiencia
				Eficacia

Anexo 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidad de logro							
1	¿Considera usted que su éxito personal está condicionado a su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
2	¿Considera usted que puede lograr realizarse personalmente trabajando dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que es apreciado por la labor que realiza en la Municipalidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Necesidad de poder							
4	¿Considera usted que el ambiente podría estar mejor dispuesto si usted fuera jefe en la Municipalidad?	X		X		X		
5	¿Considera usted que sería mejor servidor como jefe que como subordinado en la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los bienes de la municipalidad son para uso exclusivo dentro de las oficinas de la Municipalidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Necesidad de afiliación							
7	¿Considera usted que la amistad es importante para desarrollar su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
8	¿Considera usted que sentirse aceptado motivará su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
9	¿Considera usted que pertenecer al grupo de servidores permitirá el mejor desarrollo de su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgt. Franclin Huaman Quispe

DNI: 46078360

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Puerto Maldonado, 20 de octubre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Aspectos cuantitativos							
1	Puedo ver con claridad cómo mi trabajo influye en el éxito de la gestión	X		X		X		
2	Entiendo claramente las estrategias para lograr objetivos en la institución	X		X		X		
3	Sé lo que se espera de mí para lograr los objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aspectos cualitativos							
4	Siempre doy lo mejor en cualquier actividad que realice	X		X		X		
5	Estoy orgulloso de formar parte de esta institución	X		X		X		
6	Mi gerente reconoce mi potencial y desarrolla mis fortalezas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Eficiencia y eficacia							
7	Considero que existen suficientes recursos para realizar mi trabajo	X		X		X		
8	Los jefes y funcionarios realmente saben a dónde se dirigen	X		X		X		
9	Confío en el enfoque de los jefes para lograr los objetivos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FRANCLIN HUAMAN QUISPE
DNI: 46078360

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Puerto Maldonado, 20 de octubre de 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidad de logro							
1	¿Considera usted que su éxito personal está condicionado a su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
2	¿Considera usted que puede lograr realizarse personalmente trabajando dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que es apreciado por la labor que realiza en la Municipalidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Necesidad de poder							
4	¿Considera usted que el ambiente podría estar mejor dispuesto si usted fuera jefe en la Municipalidad?	X		X		X		
5	¿Considera usted que sería mejor servidor como jefe que como subordinado en la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los bienes de la municipalidad son para uso exclusivo dentro de las oficinas de la Municipalidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Necesidad de afiliación							
7	¿Considera usted que la amistad es importante para desarrollar su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
8	¿Considera usted que sentirse aceptado motivará su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
9	¿Considera usted que pertenecer al grupo de servidores permitirá el mejor desarrollo de su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: BOCAMERA DEVIOLA EVA ARISTIDES DNI: 86024908

Especialidad del validador: MAESTRO CIENTÍFICO EN INDUSTRIAS FORESTALES

18 de 10 del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Aspectos cuantitativos								
1	Puedo ver con claridad cómo mi trabajo influye en el éxito de la gestión	✓		✓		✓		
2	Entiendo claramente las estrategias para lograr objetivos en la institución	✓		✓		✓		
3	Sé lo que se espera de mí para lograr los objetivos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Aspectos cualitativos								
4	Siempre doy lo mejor en cualquier actividad que realice	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso de formar parte de esta institución	✓		✓		✓		
6	Mi gerente reconoce mi potencial y desarrolla mis fortalezas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Eficiencia y eficacia								
7	Considero que existen suficientes recursos para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Los jefes y funcionarios realmente saben a dónde se dirigen	✓		✓		✓		
9	Confío en el enfoque de los jefes para lograr los objetivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: BUCANEIRA DÁVILA LUIS ARISTIDES
 DNI: 86624908

Especialidad del validador: HABILITADA EN INDUSTRIAS FORESTALES

18 de 10 del 2021

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE: CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidad de logro							
1	¿Considera usted que su éxito personal está condicionado a su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
2	¿Considera usted que puede lograr realizarse personalmente trabajando dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que es apreciado por la labor que realiza en la Municipalidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Necesidad de poder							
4	¿Considera usted que el ambiente podría estar mejor dispuesto si usted fuera jefe en la Municipalidad?	X		X		X		
5	¿Considera usted que sería mejor servidor como jefe que como subordinado en la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los bienes de la municipalidad son para uso exclusivo dentro de las oficinas de la Municipalidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Necesidad de afiliación							
7	¿Considera usted que la amistad es importante para desarrollar su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
8	¿Considera usted que sentirse aceptado motivará su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		
9	¿Considera usted que pertenecer al grupo de servidores permitirá el mejor desarrollo de su trabajo en la Municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALEJANDRO BERNILLA ROQUE. DNI: 17414779

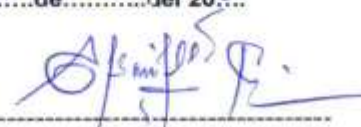
Especialidad del validador: Mg. CIENCIAS CON MENCIÓN EN ECOLOGÍA Y GESTIÓN AMBIENTAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de 10 del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Aspectos cuantitativos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Puedo ver con claridad cómo mi trabajo influye en el éxito de la gestión	X		X		X		
2	Entiendo claramente las estrategias para lograr objetivos en la institución	X		X		X		
3	Sé lo que se espera de mí para lograr los objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aspectos cualitativos	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siempre soy lo mejor en cualquier actividad que realice	X		X		X		
5	Estoy orgulloso de formar parte de esta institución	X		X		X		
6	Mi gerente reconoce mi potencial y desarrolla mis fortalezas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Eficiencia y eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que existen suficientes recursos para realizar mi trabajo	X		X		X		
8	Los jefes y funcionarios realmente saben a dónde se dirige	X		X		X		
9	Confío en el enfoque de los jefes para lograr los objetivos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALEJANDRO BERNILLA ROQUE. DNI: 17414779

Especialidad del validador: Mg. CIENCIAS CON MENCIÓN EN ECOLOGÍA Y GESTIÓN AMBIENTAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....16...de...10.....del 20...21



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	18

ANEXO 5
DOCUMENTO DE ACEPTACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IBERIA



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Iberia, 27 de octubre del 2021.

CARTA N° 008-2021-MDI-GM-CBDP.

Señor (a):

DAVID PEREZ CURI.

PRESENTE.

Referencia: CARTA N° 011-2021-DPC.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo comunicarle lo siguiente:

Que, teniendo como referencia la CARTA N° 011-2021-DPC; solicitando autorización para la aplicación de encuesta a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iberia, con fines de elaboración de pre-tesis, denominada "Factores Motivacionales y desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Iberia, 2021".

En tal sentido y por lo expuesto previamente, se autoriza al Sr. David Pérez Curi, estudiante de posgrado, la aplicación de encuesta a los funcionarios y servidores de esta entidad, para lo cual, se le debe brindar todas las facilidades, previa coordinación, con la Unidad de Recursos Humanos, y demás funcionarios de esta entidad.

Hago propicia la oportunidad de expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IBERIA
TAHUAMANU MADRE DE DIOS
Abg. Carlos Braulio Domínguez Pillaca
GERENTE MUNICIPAL



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20199902068
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IBERIA	
Nombre del Titular o Representante legal:	ALCALDE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IBERIA
Nombres y Apellidos ING. GUSTAVO MAMANI TICONA	DNI: 44221891

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IBERIA, 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
PEREZ CURI DAVID	70844449

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:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IBERIA
Tahuamani - Madre de Uchis
Ing. GUSTAVO MAMANI TICONA
ALCALDE

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

ANEXO 7
TEST DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	.456	49	.000	.872	49	.000
Desempeño laboral	.239	49	.000	.569	49	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8

TABLAS DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES

Necesidad de logro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2%	98%	98%
Promedio	22	45%	2%	100%
Alto	26	53%	0%	100%
Total	49	100%	100%	

Necesidad de poder

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	4%	98%	98%
Promedio	12	24%	2%	100%
Alto	35	71%	0%	100%
Total	49	100%	100%	

Necesidad de afiliación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2%	98%	98%
Promedio	15	31%	2%	100%
Alto	33	67%	0%	100%
Total	49	100%	100%	

Aspectos cuantitativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	98%	98%
Promedio	19	39%	2%	100%
Alto	30	61%	0%	100%
Total	49	100%	100%	

Aspectos cualitativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	98%	98%
Promedio	22	45%	2%	100%
Alto	27	55%	0%	100%
Total	49	100%	100%	

Eficiencia y eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	98%	98%
Promedio	2	4%	2%	100%
Alto	47	96%	0%	100%
Total	49	100%	100%	

Recursos materiales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	98%	98%
Promedio	5	10%	2%	100%
Alto	44	90%	0%	100%
Total	49	100%	100%	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IBERIA, 2021", cuyo autor es PEREZ CURI DAVID, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233 ORCID 0000000206848542	Firmado digitalmente por: JPAPANICOLAU el 08- 01-2022 17:02:29

Código documento Trilce: TRI - 0250697