

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSTGRADO
SECCION DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2020

Tesis para optar Grado de Maestro en Gestión Pública

Autora:

García Ventura, Lisset Giuliana

Código ORCID: 0009-0007-3407-666

Asesor:

GONZÁLES CHÁVEZ, Carlos Manuel

Código ORCID: 0000-0003-4279-7145

Chimbote - Perú

2024

Índice general

	Pág.
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabras Clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	22
Resultados	25
Análisis y Discusión	37
Conclusiones	42
Recomendaciones	43
Referencias bibliográficas	44
Anexos	48

Índice de tablas

Tabla 1.	Análisis descriptivo de los niveles de la variable motivación y sus dimensiones.	23
Tabla 2.	Análisis descriptivo de los niveles de la variable motivación Según factores sociodemográficos	24
Tabla 3.	Análisis descriptivo de los niveles de las variables desempeño	26
Tabla 4.	Análisis descriptivo de los niveles de la variable desempeño Factores sociodemográficos	27
Tabla 5.	Matriz de correlación entre motivación y desempeño laboral Y sus dimensiones.	29

Índice de figuras

Figura 1.	Gráfico de dispersión entre motivación y desempeño laboral	30
Figura 2.	Gráfico de dispersión entre motivación y competencias laborales	31
Figura 3.	Gráfico de dispersión entre motivación y mejora salarial	32
Figura 4.	Gráfico de dispersión entre motivación y capacitación laboral	33

Palabras Clave

Tema: Motivación, desempeño, trabajadores, municipalidad

Especialidad: Gestión Pública

Keywords

Topic: Motivation, performance, workers, municipality

Specialty: Public Management

Línea de Investigación: Gestión Pública

Área: Ciencias Sociales

Sub Área: Economía y Negocios

Disciplina: Economía

Constancia de originalidad



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2020**" del (a) estudiante: **GARCIA VENTURA LISSET GIULIANA**, identificado(a) con Código N° **0200110416**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 22 de noviembre de 2024.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**“Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Nuevo Chimbote, 2020”.**

**“Motivation and work performance of the Workers of the District Municipality
of Nuevo Chimbote, 2020”**

Resumen

El presente estudio busco determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020, la metodología fue de enfoque básica relacional no experimental; aplicable a 139 trabajadores distribuidos entre directivos, administrativos y colaboradores del lugar de estudio. Se utilizó como herramienta el cuestionario para recopilar información importante sobre ambas variables. Asimismo, en cuanto a los resultados, a nivel descriptivo muestra que la motivación laboral, la mayoría de los participantes se distribuyen entre niveles medio y alto, con un 43.17% y un 56.83% respectivamente y el desempeño laboral, la mayoría de los participantes se encuentra en el nivel medio, con un 84.17%, mientras que un 15.11% está en el nivel alto y solo un 0.72% en el nivel bajo. Por otro lado, se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral (p valor < 0.05). Así mismo, las dimensiones competencias, satisfacción y capacitación del trabajador se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020 (p valor < 0.05). Se concluye que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Palabra clave: Motivación laboral, desempeño laboral, satisfacción.

Abstract

The present study sought to determine the relationship between motivation and work performance of the workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2020, the methodology was a basic non-experimental relational approach; applicable to 139 workers distributed among managers, administrators and collaborators of the place of study. The questionnaire was used as a tool to collect important information on both variables. Likewise, regarding the results, at a descriptive level it shows that work motivation, the majority of the participants are distributed between medium and high levels, with 43.17% and 56.83% respectively, and work performance, the majority of the participants It is in the medium level, with 84.17%, while 15.11% is in the high level and only 0.72% in the low level. On the other hand, it was determined that there is a moderate positive correlation between motivation and work performance (p value < 0.05). Likewise, the dimensions of worker competencies, satisfaction and training are related to the work motivation of the workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2020 (p value < 0.05). It is concluded that there is a significant relationship between motivation and job performance.

Keyword: Work motivation, work performance, satisfaction.

Introducción:

Antecedentes

En la presente investigación se presentaron como antecedentes internacionales los siguientes, de acuerdo con García (2023), quien abordó los siguientes aspectos: Su objetivo fue analizar el vínculo entre la estimulación de los asalariados y su rendimiento ocupacional en la empresa Hidroagoyán. La metodología utilizada fue el estudio MBM de Maslow para evaluar la estimulación y un estudio de 360 grados para medir el rendimiento ocupacional. En el diseño se tuvo un estudio cualitativo y cuantitativo, utilizando un enfoque de indagación descriptiva y de correlación. Se evidencio que la estimulación de asalariados era bajo y afectaba la eficiencia ocupacional en algunas áreas. Como conclusión se recomendó realizar charlas motivacionales y reconocimiento de logros para mejorar la estimulación de los asalariados.

La indagación de Macias (2023) tiene la finalidad de analizar qué elementos motivacionales y aspectos del entorno afectan directamente el rendimiento laboral de los choferes. Los hallazgos revelaron que la formación del personal juega un papel crucial, aunque también se destacaron ciertas deficiencias, como falta de reconocimiento, beneficios insuficientes y condiciones de trabajo inadecuadas, sumado a los problemas de tráfico y la actitud de los usuarios. Las tácticas propuestas apuntan a mejorar estas áreas débiles para incrementar la satisfacción, dedicación y sentido de identificación de los choferes con su trabajo. Aunque la indagación no se centra en el uso de tecnologías de cooperación en el entorno de la conducción, como sistemas de infraestructura-vehículo cooperativo. Metodológicamente fue exploratorio que incluye entrevistas con los socios que pusieron en manifiesto las deficiencias identificadas. En resumen, la implementación de sistemas de recompensa mejora notablemente la satisfacción, el trato recibido y el sentido de pertenencia. Por tanto, es clave usar estrategias direccionadas en superar estas limitaciones.

Según Bayser (2022) indagó el vínculo entre la estimulación y el rendimiento laboral del personal enfermero que trabajan en una entidad pública en Argentina. Metodológicamente, fue tipo observacional, descriptivo y transversal, utilizando una

muestra no probabilística de 60 profesionales de enfermería que trabajan en instituciones públicas. Método: La muestra fue de 60 muestras no probabilísticas por conveniencia de personal de enfermería de instituciones públicas. Se aplicaron dos herramientas en el análisis: una para investigar la motivación desde tres perspectivas y otra para medir el rendimiento en el trabajo en función de las habilidades. Precisar que sus resultados: Las edades de la muestra estuvo entre 34 a 53 años, teniendo principalmente una educación como enfermera profesional. En cuanto a la variable de Desempeño las tres dimensiones fue promedio para el grueso de la muestra, y no hubo personal con desempeño elevado. Concluyendo, la evaluación que considera tres aspectos de la motivación en relación con la eficacia laboral reveló una asociación positiva con significancia estadística.

Menoscal (2022) En la presente investigación se tiene como objetivo es analizar el vínculo entre la estimulación de los asalariados y su rendimiento ocupacional en las microentidades Arlette del Estado de Santa Elena. La metodología utilizada en la tesis incluye un enfoque cuantitativo. Se recopilaron datos mediante encuestas aplicadas a los asalariados de las microentidades Arlette. Se emplearon técnicas estadísticas para analizar el vínculo entre la estimulación y el rendimiento ocupacional. El diseño de la indagación se caracteriza por ser descriptivo y correlacional. Se buscó comprender la estimulación de los asalariados y su repercusión en el rendimiento ocupacional, sin manipular variables de manera experimental. La muestra consistió en asalariados de las microentidades Arlette del Estado de Santa Elena. La tesis no especifica el tamaño exacto de la muestra, pero se basó en la representatividad para obtener conclusiones relevantes. Los resultados principales revelan una correlación positiva entre la estimulación de los asalariados y su rendimiento ocupacional en las microentidades Arlette. La indagación destaca factores motivacionales que intervienen directamente en la productividad y satisfacción ocupacional. La tesis concluye que fortalecer la estimulación de los asalariados puede mejorar relevantemente el rendimiento ocupacional en las microentidades Arlette del Estado de Santa Elena.

Pereyra (2023) Ante el presente caso tenemos un enfoque descriptivo transaccional, se recopilaron datos considerando un cuestionario de 15 preguntas aplicado a 141 socios privados y 79 sectores públicos. Los resultados encontrados indicaron que la estimulación es un factor destacado tanto en organizaciones gubernamentales como corporativas. Esta indagación proporciona información valiosa sobre el estado motivacional en diferentes tipos de entidades, y puede servir como referencia útil para futuras investigaciones.

Medina (2020) Estableció el impacto significativo de la motivación en la eficacia con la que los trabajadores de ALITECNO S.A llevan a cabo sus labores. Metodológicamente, fue cuantitativo, rangos correlación y no experimental transversal, aplicado a 35 trabajadores. Se halló que el valor p calculado era 6,76E9, que es inferior a 0,05. Se acepta la hipótesis H1. Entonces, se afirma con un 95% de certeza que la motivación ejerce un efecto beneficioso sobre el crecimiento profesional. De esto podemos concluir que la motivación como variable es contraria en este análisis y que las variables son directamente proporcionales.

Alarcón (2020) En su tesis satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un Hospital en Chile; manifiesta la insatisfacción puede afectar negativamente la calidad del tratamiento. El objetivo del estudio fue conocer la satisfacción y motivación laboral de los profesionales de parteras de un hospital de Puerto Montt, Chile, en el cual se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. Evaluar cómo esto afecta la motivación; Del mismo modo, para evaluar la satisfacción se utilizó la encuesta de diagnóstico laboral y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Resultó que el nivel de motivación de los especialistas es, en promedio, alto en todas las dimensiones estudiadas. En cuanto a los factores de satisfacción, la encuesta arrojó un nivel medio para la mayoría de los factores medidos. Se utilizó la escala de Staton para clasificar la motivación y satisfacción de los participantes del estudio en tres grupos (alta, media y baja). Se obtuvo la media aritmética ($\bar{x}$) y la desviación estándar de los puntos, con cuyos resultados se calcularon los puntos de corte $a = \bar{x} - 0,75 (s)$ y $b = \bar{x} + 0,75 (s)$. Para conocer la relación entre ambas variables se formuló la hipótesis: “A mayor

motivación laboral, mayor satisfacción laboral de las parteras en un hospital de Puerto Montt, Chile”.

Cadena (2019) Analizó la relación cómo el entusiasmo incide en la eficacia de los trabajadores de Envatub S.A. en Pichincha, Ecuador, pues no existe incentivos motivacionales, tanto del entorno interno como del externo, que impacten en su gestión. Respecto a las competencias, los empleados obtuvieron una alta evaluación en competencias de calidad laboral y se clasificaron constantemente en competencias de liderar y colaborar en grupo. Fue identificado la conexión del estímulo y la eficiencia laboral.

Carranza (2018) Evaluó el bienestar laboral y el grado de contentamiento de los trabajadores en la Cooperativa Lucha Campesina, establecida en Chimborazo. Su metodología descriptivo y relacional y se emplean técnicas como observación, las encuestas y las entrevistas. Como resultado, se propone un plan de acción para validar el indicador de que había brechas en la variable de estudio. Dado que esta institución tiene un nivel aceptable de motivación, los cinco indicadores de las variables estudiadas presentaron menores dificultades. Esto demuestra la correlación existente entre las dos variables, lo que resulta una motivación perfecta y una satisfacción óptima. Se finaliza que esto guarda conexión con el estímulo laboral, reflejado en los testimonios de los trabajadores que se sienten infravalorados y desmotivados para completar las siete tareas asignadas. También contamos con un plan de acción que incluye estrategias para impactar positivamente a los empleados.

Tubon (2018) Refiere en su estudio “Motivación y eficiencia laboral de trabajadores de granjas avícolas de Santa Mónica, Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua”. Ecuador. Se interpretó el vínculo de la motivación y los resultados laborales de los colaboradores avícolas. Metodológicamente, es descriptiva, y mixto, y participaron cada uno de los socios de la empresa. Concluyendo, el incentivo motiva la eficacia de los colaboradores, lo que implica que la firma necesita promover un clima laboral que sea gratificante para su equipo.

En el aspecto nacional cito a Cuenca (2022) aporte precisando que la motivación y la efectividad oficial en los empleados de una sociedad de salubridad privada, Ica 2022,

su Objetivo fue Conocer la unión entre la motivación y la efectividad oficial en los empleados de la Clínica Dios De Luren de Ica 2022. Materiales y métodos: El examen fue observacional. Diseño analítico, transversal y prospectivo. La ciudad de examen estuvo constituida por todos los empleados de la Clínica Ica Dios de Luren en el periodo 2022. Esta ciudad está compuesta por 50 empleados, 20 del dominio administrativo y 30 del dominio de tratamiento; trabajamos con toda la ciudad. Para el monasterio de datos se utilizaron segunda vez cuestionarios desarrollados en saliente examen y una evolución de denuedo previo. La disección estadística fue inicialmente exploratoria con estadística descriptiva, y la disección patriarca se realizó con el refrendo Rho de Spearman después de constreñir las distribuciones de las variables estudiadas. Resultados: La permanencia media de la ciudad de examen fue de 32 primaveras y cuadro mayoritariamente del coito femenino (51,7%), casada (53,3%) y en cargos administrativos (38,4%) con decrepitud media de 2 primaveras. La motivación oficial fue mayoritariamente desvaloración (NoRAE) con un 91,7%, siendo asimismo desvaloración (NoRAE) en las dimensiones apuro de aquiescencia y apuro de pertenencia (91,7% en ambos casos). Principalmente, el desempeño oficial fue ignominioso con un 91,7 %, mientras tanto que igualmente se encontró que faltaban las dimensiones conductuales y las características individuales (ambas con un 91,7 %). La dirección mostró que la consonancia entre la motivación oficial y el desempeño fue Rho de Spearman = 1,0. Se concluye que existe una unión significativa entre el apuro de tino y el desempeño oficial de los empleados de la Clínica de Salud Privada Ica, 2022.

Pineda (2021). Se enfoca en la reflexión conceptual encaminada a comprender los factores y la repercusión subjetiva de la conveniencia y el estilo de vida en el lugar de trabajo, valorando la estimulación y la satisfacción de los requerimientos afectiva, personal y ocupacional. El objetivo es conocer la influencia de la estimulación personal y centrarse en las aplicaciones y evoluciones ejemplares de Emtelco, e identificar la cualidad en conexión con la estimulación y la conveniencia, la cualidad de vida ocupacional. El estudio se desarrolló con una metodología cualitativa y un diseño descriptivo, y se recopiló información a través de la indagación de datos para analizar la relevancia de la estimulación ocupacional y su repercusión en la

implementación de estrategias para la conveniencia del clima ocupacional en la empresa, así como en los factores que lo promueven.

En el estado de arte nacional, cito a Julca (2022) plantea en su estudio “Motivación y desempeño de los colaboradores de Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C. tiene un enfoque de la indagación fue descriptivo, correlacional y no experimental, utilizando un diseño de corte transversal. La población estudiada estuvo compuesta por 42 operarios, y se empleó una muestra no probabilística por conveniencia debido al tamaño escaso de la población. Los resultados del estudio mostraron un valor de 0,026, lo que llevó a apartar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa, es decir, que la estimulación está conectada con el rendimiento ocupacional.

Millones (2023) Determinó el vínculo entre la estimulación y el rendimiento ocupacional de los operarios de la empresa. Se empleó una encuesta y un cuestionario como método y herramienta, respectivamente, los datos recolectados fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 21.0 y la hoja de cálculo MS Excel 2013. El coeficiente de correlación de Spearman (ρ) obtuvo un valor de 0.608, lo que indica una correlación positiva y relevante entre la estimulación y el rendimiento en el trabajo. Este estudio se enmarca en una investigación descriptiva con un diseño correlacional no experimental. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 30 asalariados de la empresa de transporte Tepsa en Chiclayo. En conclusión, se puede confirmar que existe un vínculo entre la estimulación y el rendimiento laboral.

Guillen (2021) Su propósito fue crear un vínculo entre la estimulación y la labor profesional de los docentes del Instituto La Victoria de Ayacucho. Para ello se utilizó el método científico con investigación aplicada y correlacional utilizando una muestra no probabilística como muestra de 42 docentes. Se utilizó un cuestionario para recoger noticias sobre estimulación y desempeño profesional, y se utilizaron métodos descriptivos e inferenciales para confirmar las hipótesis. Los resultados revelaron que el 57,1% de las muestras mostró muy buena estimulación y el 16,7% mostró excelente estimulación, mientras que el 52,4% mostró muy buen desempeño profesional y el 40,5% mostró desempeño profesional. Además, el

coeficiente de correlación de la prueba t de Pearson fue de 36,027, lo que indica una relación directa entre la eficacia docente y la motivación docente en el Instituto Ayacucho La Victoria.

Cotrina (2020) En su informe “Motivación y desempeño del personal administrativo de la comunidad de Chepén, 2020”. Su propósito general fue conocer La relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos del municipio de Chepén, 2020. El tipo de investigación fue aplicada, no experimental. Diseño, enfoque cuantitativo y nivel de correlación simple. La muestra principal de la población general fue de 37 empleados de la administración, se utilizó la técnica de la encuesta y como medida se utilizó la encuesta midiendo dos variables de investigación, es decir total de 26 artículos. La idoneidad del dispositivo se determinó mediante una evaluación real. La confiabilidad de contenido del instrumento se determinó mediante el análisis alfa de Cronbach, que resultó en una variable motivacional de 0,862 y un indicador de desempeño laboral de 0,865. Los datos obtenidos durante la recolección de datos fueron organizados y procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 25. Para probar la hipótesis de investigación se utilizó la prueba paramétrica de Pearson con coeficiente de correlación ($r = 0,954$) y valor de significancia ($p = 0,000$). Es menor que ($p < 0,05$). Esto quiere decir que existe una relación muy positiva entre la motivación del personal administrativo del municipio de Chepén y los resultados laborales. La conclusión es que mientras más motivación se desarrolla mejores resultados tienen los socios, además se puede demostrar que mientras menos motivación se gestiona menos resultados laborales se obtienen.

Sánchez (2020) La población y muestra del estudio consistieron en 21 trabajadores de dicha empresa. Se utilizó una encuesta con un cuestionario basado en la gama de Likert de 5 niveles para recopilar datos sobre ambas variables. El enfoque del estudio fue cualitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. El estudio de confiabilidad mostró un alto nivel de consistencia interna para ambas variables. Se utilizó el software SPSS y la prueba de hipótesis Rho de Spearman, lo que resultó en un nivel de significación de 0.000. Los hallazgos sugieren una fuerte

conexión entre la estimulación y el rendimiento ocupacional en los trabajadores de ETRAL SAC en Trujillo.

Vizcarra (2020) En la presente investigación se tuvo la finalidad examinar el vínculo entre la estimulación y el rendimiento en un grupo de operarios de una empresa constructora en Lima. El diseño analítico fue correlacional y la muestra estuvo compuesta por hombres (52,4%), mujeres (47,6%) y una edad promedio de 32 años. Se utilizaron como instrumentos de medición el cuestionario de estimulación en el ámbito laboral desarrollado por Fernando Toro en 1992 y la escala de autoevaluación del nivel de rendimiento laboral creada por Denisse Cruz en 2008. Los resultados principales de la investigación indican que existe una correlación relevante entre la estimulación tanto inherente como extrínseca de los asalariados en organizaciones y su rendimiento laboral. A medida que estas variables motivacionales aumentan, se observa un efecto positivo en el rendimiento.

Vásquez (2019) Se centró en examinar el vínculo entre la estimulación y el rendimiento académico en escolares de primer grado de la Institución Educativa El Nazareno, en Nuevo Chimbote. La indagación utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un método descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 25 escolares, lo que se considera una muestra censal debido al tamaño escaso de la población. Se emplearon una encuesta y un cuestionario con notas de registro como técnicas de recopilación de datos. Tras validar el cuestionario y probar su confiabilidad, se aceptó la hipótesis alternativa que postulaba una conexión relevante entre las variables estudiadas. El estudio amplió el conocimiento en el área al considerar la estimulación interna y externa de los escolares, así como sus resultados de aprendizaje. Los hallazgos de esta indagación aportan a la comprensión de la influencia de la estimulación en el desempeño académico de los escolares de primer grado de la Institución Educativa El Nazareno, en Nuevo Chimbote.

Samame (2019) El estudio tiene como objetivo principal disponer cómo la estimulación se conecta con el rendimiento ocupacional en los operarios de una compañía de seguros en Miraflores en 2019. La metodología utilizada fue cuantitativa descriptiva. El diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra se

seleccionó una muestra de 141 colaboradores. Entre los resultados fue la estimulación inherente y extrínseca se correlacionan positiva y relevantemente con el logro de objetivos, siendo la inherente la de mayor escala. Las dimensiones que describen el rendimiento ocupacional son competencia y relaciones interpersonales. Las mujeres destacan en el rendimiento ocupacional, especialmente en habilidades, sugiriendo una posible mayor estimulación inherente. Existe una conexión relevante entre la estimulación y el rendimiento ocupacional. Como conclusión se llegó que la estimulación inherente y extrínseca está positivamente conectada con el rendimiento ocupacional. Las mujeres muestran un mejor rendimiento en habilidades, posiblemente conectado con una mayor estimulación inherente.

Reategui (2017) El propósito de la tesis titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016” fue comprender cómo la motivación afecta el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. El desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, ubicada en Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016, se ve afectado por la motivación, según la hipótesis planteada por el estudio. Además, se emplearon 19 profesores y el tipo de Se utilizó el diseño correlacional de corte transversal. Para la recopilación de datos y su posterior procesamiento y análisis, se empleó un cuestionario. Los resultados obtenidos muestran un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”. Asimismo, un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”. La motivación tiene un impacto en el rendimiento laboral, según el estudio.

Cabellos (2017) Enfocó en el vínculo de la estimulación en el rendimiento ocupacional de los asesores comerciales de Mi banco, Agencia Virú, en el año 2017. La metodología utilizada fue un estudio no experimental correlacional con un diseño transversal, y se recolectaron datos de una muestra de 20 consultores empresariales utilizando un Cuestionario de Estimulación y Rendimiento con una confiabilidad interna importante. Los resultados mostraron una correlación directamente proporcional entre la estimulación y el rendimiento ocupacional, lo que indica que, a mayor estimulación, mejor es el rendimiento ocupacional. La conclusión del estudio es que existe un vínculo entre la estimulación y el rol profesional de los consultores de entidades de las entidades económicas estudiadas, y que, a mayor estimulación ocupacional, mejor resultado.

Osorio (2018) Estudió esta conexión, el estudio fue de tipo correlacional y utilizó una encuesta como instrumento con una muestra de 30 socios de la empresa. Los resultados indicaron una mínima conexión entre la estimulación y la organización de industrias Standford S.A.C. El estudio tiene una alta contribución a ambas variables y puede ser utilizado como punto de referencia en futuras investigaciones. Osorio (2018)

Dávila (2022) Analizó cómo la motivación afecta al rendimiento en el personal de enfermería fuera del contexto COVID-19. Mediante un enfoque cuantitativo y el uso de cuestionarios aplicados a 80 enfermeras, y procesando los datos con SPSS versión 26.0, se encontraron correlaciones significativas entre diferentes tipos de motivación y el rendimiento laboral. Los hallazgos sugieren que la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras son generalmente buenos, con relaciones positivas y significativas entre las formas de motivación y la eficiencia laboral.

Peralta (2021) Adoptó un enfoque cuantitativo no experimental, descriptivo y correlacional transversal. Se emplearon una encuesta y un cuestionario estructurado. La población objetivo consistió en los 18 asalariados de la microempresa Hotel Costa del Inka, y se seleccionó una muestra representativa basada en criterios de consistencia y representatividad. Se tuvo una conexión relevante entre la estimulación en el ámbito laboral y el rendimiento de los asalariados del Hotel Costa del Inka en Nuevo Chimbote durante el año 2021. Se encontró que el nivel de significancia era inferior a

0.05 ($0.041 > 0.05$), lo que condujo a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Concluyendo, hay vínculo entre la estimulación en el trabajo y el rendimiento laboral de los asalariados.

Calvo (2018) Evaluó el incentivo organizacional y el rendimiento del profesorado en la I.E. N° 88071, aplicando un método descriptivo correlacional, el grupo de muestra estuvo integrado por 17 docentes, se utilizó un cuestionario con 33 puntos y una ficha de desempeño docente para recolectar la información. Un marco de desempeño bien integrado para docentes con 15 elementos que permite medir los cambios en la motivación organizacional y la eficacia docente. También se planean tablas y figuras. Se encontró que la correlación era moderada en 0,5-1%, donde se encontró que 47 docentes tenían un desempeño docente estándar, un 29% "pobre" y un 23,53% tenían un desempeño bueno. En cuanto a la motivación organizacional, el 53% se encontraba en un nivel normal, el 35% en bajo y el 12% alto.

Díaz (2018) Conoció la conexión entre la motivación y el desempeño laboral mediante un estudio correlacional descriptivo. Con una población de 786 individuos y una muestra de 258 parejas evaluadas a través de encuestas, se descubrió una relación estadísticamente significativa, con un valor de significancia $p=0,000$ y un chi-cuadrado de 46,619, demostrando que un incremento en el incentivo mejora la capacidad de la fuerza laboral.

Fundamentación Científica

Motivación: “La voluntad para realizar grandes esfuerzos para alcanzar las metas de las organizaciones, con la condición de que el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad personal” (D., Robbins S. & Decenzo, 2012)

Motivación laboral: “La motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer necesidades individuales” (I., Chiavenato, 2016)

Para comprender la motivación debemos concentrarnos en el ciclo de motivación que comienza con la aparición de una necesidad, una fuerza constante y dinámica que provoca la conducta cada vez que se presenta una necesidad, ésta perturba el estado de equilibrio del organismo y genera una condición de tensión, insatisfacción, malestar y

desorden. Ese estado conduce a la persona hacia una conducta o acción apta para ser capaz de mitigar el estrés o de liberarlo del malestar y del desbalance.

Aquí es necesario concentrarnos en el ciclo motivacional que se inicia con la aparición de una demanda, una energía dinámica y constante que provoca la conducta, cada vez que presenta una necesidad, esta altera la estabilidad del estado de equilibrio del sistema, generando un estado de tensión, descontento, malestar y desbalance. Ese estado conduce a la persona a un comportamiento o acción que tiene capacidad de mitigar la tensión o de eliminar la molestia y el desbalance.

Si la conducta es efectiva, la persona hallará la satisfacción en su interior necesidad y, por consiguiente, la liberación de la tensión generada por ella; está satisfecha cuando se requiere, el cuerpo regresa a su estado de equilibrio previo.

Las personas desarrollan ciertos impulsos motivacionales como resultado del ambiente en el que viven, estos afectan respecto al trabajo y la vida personal, A continuación se menciona los siguientes:

Motivación hacia el logro: Es el impulso que sienten las personas para buscar y lograr objetivos.

Motivación hacia la afiliación: Es el impulso que sienten las personas de relacionarse socialmente

Motivación hacia el poder: Es un impulso para tratar de cambiar personas y situaciones.

El concepto de motivación, según Valentín (2019), se origina en la palabra latina "motivus", que denota movimiento, y el sufijo "-ción" que sugiere acción y efecto. En este contexto, se podría definir la motivación como un impulso que genera una acción con consecuencias específicas.

Chiavenato (2018, p.236) argumenta que la motivación representa un componente psicológico esencial. Junto con factores como la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, se rige como uno de los pilares fundamentales para la comprensión del comportamiento humano. Este fenómeno aplicado en la realidad de los servidores públicos, interactúa con otras evoluciones mediadoras y está sujeto a influencias ambientales. Al igual que las evoluciones cognitivas, la motivación no se

manifiesta de manera directa; en su lugar, se trata de un concepto teórico creado para facilitar la interpretación de la conducta humana.

Asimismo Chiavenato, considera que la motivación es clave de la psicología, al igual que la percepción y el aprendizaje, juega un papel crucial en la interpretación de las acciones humanas. No solo se entrelaza con procesos internos como las actitudes y la personalidad, sino que también interactúa dinámicamente con el ambiente circundante para modelar el comportamiento humano.

Por ello, Es evidente que en la actualidad se ha venido generando entre las instituciones municipales una aceptación y reconocimiento en relación a la importancia y valor hacia sus empleados, su capital humano, puesto que se ha tomado conciencia que a partir de este capital se genera una ventaja competitiva que no solo le garantiza la motivación, sino también el cumplimiento de sus objetivos.

Este impulso llamado motivación puede originarse tanto en estímulos externos del entorno como en evoluciones mentales internos de los trabajadores. Asimismo opino que la motivación está vinculada como sistema cognitivo del ser humano.

En cuanto al comportamiento humano, destaco los siguientes puntos: Existe una razón detrás de cada comportamiento, ya sea un estímulo interno o externo. Nuestro comportamiento está impulsado por motivos: ya que en todo comportamiento humano, hay un objetivo hacia el cual está dirigido. Por tanto nuestro comportamiento busca alcanzar metas, ya que cada comportamiento está inducido por deseos o requerimientos que indican los motivos detrás de dicho comportamiento.

La motivación inherente se refiere a la fuerza impulsora detrás de un comportamiento que surge desde el interior del individuo, en lugar de depender de factores externos. En otras palabras, es la estimulación que proviene de uno mismo y no está influenciada por incentivos, recompensas o elogios externos.

El concepto de motivación intrínseca emergió al estudiar los requerimientos básicos humanos, incluyendo requerimientos fisiológicos. Este concepto está íntimamente ligado a la psicología social y a la teoría de la autodeterminación, la cual ofrece un marco teórico para entender cómo se motiva el ser humano, sugiriendo que logramos la autodeterminación al cumplir con nuestras necesidades de competencia, relación y autonomía.

La investigación en el ámbito de la autodeterminación se enfoca en los factores motivacionales que todos intentamos satisfacer, aplicables en diversas situaciones, incluyendo el ambiente laboral. Requerimientos intrínsecos como la satisfacción en el trabajo y las interacciones sociales son parte integral de esta teoría y a menudo nos motivan a esforzarnos al máximo. La motivación intrínseca también contribuye a mejorar la dinámica de grupo, ya que fomenta la participación en actividades que nos proporcionan satisfacción personal y nos ayudan a alcanzar objetivos personales.

La motivación extrínseca se relaciona con la búsqueda de recompensas o la evitación de castigos externos. Los elementos externos que pueden motivar a los integrantes del equipo incluyen incentivos tangibles, como bonificaciones por ventas o reconocimientos por logros en el rendimiento. Estimulación personal y ocupacional.

También se presentaron algunas características de la motivación:

Proceso psicológico: La motivación es un fenómeno subjetivo inherente a cada persona, y su cuantificación numérica es inviable. Se infiere que un individuo está motivado cuando demuestra un compromiso claro con la consecución de sus metas.

Respuesta personalizada: Incluso cuando se aplican técnicas y estrategias idénticas a un conjunto de individuos, las reacciones varían de persona a persona. Estas diferencias se deben a una variedad de factores únicos para cada individuo, que incluyen elementos biológicos, psicológicos y del entorno en el que se encuentran.

Compleja: No hay normas fijas en cuanto a los estímulos motivacionales; lo que puede inspirar profundamente a una persona puede no tener relevancia para otra, reflejando la diversidad de influencias que afectan la motivación. Chiavenato (2018)

Propositiva: La acción se lleva a cabo de manera deliberada, dirigida hacia un objetivo concreto, con el propósito fundamental de fomentar el desarrollo y la mejora continua.

Genera persistencia: La acción se lleva a cabo de manera deliberada, para obtener una meta específica, orientándose siempre hacia el avance y la mejora. Chiavenato (2018)

Bayser (2022) señala que el rendimiento efectivo de un operario se vincula estrechamente con su motivación en el entorno ocupacional. Este aspecto debe ser una constante en la rutina diaria de los colaboradores, contribuyendo así a preservar la excelencia de los procedimientos y fomentar un ambiente positivo y proactivo.

La teoría de la jerarquía de necesidades, formulada por el psicólogo norteamericano Abraham Maslow, describe cómo las acciones humanas están impulsadas por la búsqueda de satisfacer diversas necesidades. Esta teoría se visualiza comúnmente como una pirámide, donde en la base se sitúan las necesidades humanas fundamentales, esenciales para la supervivencia. A medida que se asciende en la pirámide, las necesidades se vuelven más avanzadas y complejas, pero es necesario satisfacer primero las necesidades más básicas.

Básicamente, se ubican los requerimientos fisiológicos: aspectos cruciales como el sueño, la alimentación y la reproducción. El siguiente nivel abarca la necesidad de seguridad, que incluye la estabilidad económica, la seguridad física y la provisión de recursos básicos como vivienda y ropa. El nivel social se centra en la importancia de las relaciones humanas, el sentido de pertenencia y la interacción con otros. La etapa de reconocimiento engloba la autoestima, la independencia y el respeto social. Finalmente, en la cima de la pirámide se encuentra la autorrealización, donde el individuo siente que ha logrado sus metas personales más significativas.

Los requerimientos básicos humanos abarcan varios aspectos. En primer lugar, están los requerimientos fisiológicos, que comprenden la ingesta de alimentos, la evasión del dolor, las actividades sexuales, la respiración, la hidratación y el descanso. Estas son esenciales para la supervivencia y requieren ser atendidas de manera periódica. Luego, los requerimientos de seguridad incluyen la protección contra peligros tangibles o percibidos y la estabilidad en el entorno. Esto también se relaciona con la seguridad laboral, como la estabilidad en el empleo y la seguridad en trabajos con riesgos inherentes. Por otro lado, los requerimientos sociales se centran en el deseo de relaciones, como la amistad y el amor, así como la participación en grupos sociales. Esto es crucial para la integración en la sociedad y se refleja en la interacción con colegas y superiores en el lugar de trabajo.

En cuanto a los requerimientos de estima, estas se enfocan en cómo se ve y valora una persona a sí misma, incluyendo aspectos como la autoestima y la confianza. En un ambiente organizacional, esto se manifiesta a través del reconocimiento y las oportunidades de avance. Finalmente, los requerimientos de autorrealización son las más elevadas y se relacionan con el logro del potencial personal y el desarrollo de

habilidades. Aunque comúnmente asociadas con alcanzar posiciones altas en una organización, también pueden satisfacerse a través de tareas que impliquen responsabilidad, diversidad o un enfoque altruista.

Defino a la motivación como el motivo del movimiento, que realiza una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, considerando el impulso necesario para que ponga en obra esa acción; es un estado interno que activa nuestra conducta.

Desempeño es el comportamiento del colaborador con miras a objetivos fijados, el cual establece una estrategia individual para poder realizarlos. De forma similar, se determina que el desempeño del colaborador está influenciado por objetivos individuales, que a la vez obedecen a objetivos organizacionales. Chiavenato (2016).

Desempeño Laboral Es la actuación de las personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa o institución, a fin de obtener un resultado específico.

Cada trabajador conoce su nivel de desempeño dado que cuenta con la información necesaria». Por lo general, en las organizaciones los trabajadores realizan ciertas funciones que les generan recompensas, remuneración, seguridad y estatus, y de modo recíproco el empleado responde con el trabajo y el desempeño de sus tareas. Refiere que un buen desempeño debe contener un nivel adecuado en los factores que determinan la actuación (Idalberto, Chiavenato, 2022).

El desempeño laboral sirve para que el profesional demuestre su nivel de conocimiento, las habilidades que tiene, su experiencia, las actitudes frente a conflictos, sus principales motivaciones, sus rasgos de personalidad y sus valores que se conjugan para lograr los resultados establecidos, en relación con los requerimientos de la organización. En el desempeño laboral se evalúa la capacidad, habilidad y efectividad de cada empleado en el desarrollo de sus actividades en lapso de tiempo establecido

La evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. Una evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones. Es un medio a

través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, etc.

Con respecto a la justificación teórica, la motivación y el desempeño laboral incluye elementos fundamentales de las instituciones, por lo que el aporte teórico presentado en el futuro estudio ayudará a identificar y comprender la necesidad de herramientas motivacionales para mejorar el desempeño de los empleados municipales. Es importante destacar que identificar la conexión entre la motivación y el esfuerzo laboral ayudará a llenar los vacíos de información existentes en los distritos y municipios, lo que puede garantizar resultados positivos de acuerdo con las metas institucionales.

La justificación práctica, los hallazgos de esta investigación aportaron a la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote a realizar un análisis detallado de la situación actual de los trabajadores en relación con las variables claves del estudio. Estos estudios son fundamentales para implementar estrategias preventivas y correctivas ante los desafíos identificados. Además, estos resultados tendrán un impacto en los trabajadores y los usuarios del servicio y a su vez servirán como material de referencia valioso para futuros estudios en esta área.

Respecto a la justificación social, la investigación precisó de cómo comprender las razones y los efectos de la motivación impacta en el rendimiento laboral de los trabajadores. Con ello logrando desarrollar un sistema efectivo de recompensas e incentivos que promueva y sostenga comportamientos positivos en los trabajadores a largo plazo. Además, este enfoque no solo mantendrá al personal estimulado, sino que también servirá como una herramienta esencial en el apoyo y fortalecimiento del proceso de mejora continua ya implementado en la organización.

La justificación metodológica, permitirá a futuros investigadores utilizarlos como referencia para sus investigaciones. Asimismo, profesionales líderes de la región considerarán los hallazgos y recomendaciones como conocimiento válido y confiable para desarrollar nuevas estrategias o futuras investigaciones.

La justificación científica, demuestra que la presente indagación logro gran preminencia, mediante sus contribuciones teóricas, que incluyen el estudio de las diferentes dimensiones y variables y busco verificar la hipótesis planteada acerca del tema bajo investigación, contrastándola con la situación real de la Institución.

Por tal motivo se planteó como problema general: ¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020?

La conceptualización y operacionalización de las variables de estudios se describen de la manera siguiente:

La motivación se define como resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea; lo que origina la activación de la voluntad para hacer o lograr algo por parte de un individuo depende del estímulo, con lo que alude de la motivación extrínseca (Chiavenato, 2018, p. 78).

En la presente investigación se considera las siguientes dimensiones: Intensidad, dirección y persistencia tipo escala de Likert con 5 alternativas de respuesta, asimismo se empleó unos baremos de 3 niveles: bajo, medio y alto.

Intensidad o fuerza: sostiene que es el esfuerzo que la persona dirige hacia un es el nivel de fuerza con que se expresa una magnitud, una propiedad, un fenómeno, etc. Lo intenso, por lo tanto, suele hacer referencia a lo vehemente o impetuoso. La actitud, los valores y la satisfacción laboral son los indicadores por los cuales todo empleado debe completar cada tarea que se le asigne. La intensidad es el esfuerzo que invierte una persona para completar una tarea (Muchinsky, 2000, p. 192).

Dirección u orientación: precisa que el curso es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo debe estar encaminado a lograr el objetivo definido por la dirección. Un objetivo puede ser organizacional (definido por una organización) o individual (deseado por una persona).

La comunicación implica transferencia de información y significado de una persona a otra, es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra, es una manera de relacionarse intercambiando datos, ideas, pensamientos y valores

Persistencia: Newstrom (2017) afirma que es la fuerza y la energía que nos impulsa a esforzarnos para alcanzar nuestras metas, superando los obstáculos y las dificultades y aprendiendo de nuestros errores.

En relación a variable desempeño laboral, Chiavenato (2018) menciona que el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Según Palaci (2004), el desempeño laboral es el valor que un individuo espera agregar a la organización a partir de los diversos eventos de comportamiento que el individuo realiza en un período de tiempo determinado. Uno o más elementos ocurren simultáneamente en diferentes momentos. Robbins (2004) cree que, unos de los principales fundamentos de la psicología operativa, el desempeño laboral se refleja en el establecimiento de metas para que pueda activar el comportamiento y mejorar el desempeño porque puede ayudar a las personas a concentrar su energía en metas o tareas complejas.

Según Robbins y Coulter (2000), el desempeño laboral es un proceso o proceso utilizado para medir el éxito de una organización (persona o proceso) en el logro de sus acciones, actividades y objetivos laborales. Normalmente a nivel organizacional, las evaluaciones de desempeño proporcionan medidas del logro de metas y objetivos estratégicos a nivel individual.

Se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

También, agrega que el desempeño individual se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto, el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos

El desempeño laboral presenta las siguientes dimensiones: Competencias del trabajador, satisfacción del trabajo y capacitación en el trabajo (Chiavenato, 2018).

La competencia del trabajador, son conocimientos y habilidades que una persona debe tener para realizar tareas o actividades en el lugar de trabajo se conocen como habilidades laborales. Las competencias profesionales pueden incluir conocimientos y actitudes adicionales.

Satisfacción del trabajo, es el grado en que un empleado está satisfecho con su lugar de trabajo y sus condiciones de trabajo se conocen como satisfacción laboral. Esta es una pregunta crucial porque está directamente relacionada con los buenos resultados de la empresa, la calidad del trabajo, la rentabilidad y la productividad.

La relevancia de la Evaluación del desempeño en una organización se debe a su enfoque estratégico, ya que proporciona a la alta dirección información valiosa que facilita la implementación de procesos de mejora continua. Esto abarca las políticas y objetivos que se propondrán para llevar a la organización a mayores niveles de desarrollo, productividad y competitividad. En otras palabras, se trata de una herramienta que, si se utiliza correctamente, puede fortalecer la sostenibilidad a largo plazo de la organización

La capacitación en el trabajo es un enfoque utilizado por las empresas para ayudar a sus empleados a adquirir nuevos conocimientos profesionales, ya sea en su campo de trabajo habitual o en otros porque se cree que tienen la capacidad de asumirlos.

Se planteó como hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

En la investigación se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital

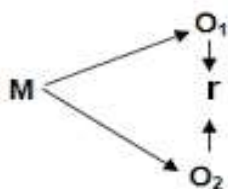
de Nuevo Chimbote, 2020. Asimismo, como objetivos específicos se consideró: Describir el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020, Describir la variable motivación y sus dimensiones según factores sociodemográficos en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020, Determinar la relación entre la motivación y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020, Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción salarial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020, Determinar la relación entre la motivación y la capacitación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

Metodología

La investigación es de tipo básica, consiste en trabajos experimentales o teóricos realizados principalmente con el objetivo de adquirir nuevos conocimientos sobre fenómenos observables y bases de hechos.

El nivel de la investigación es correlacional, este enfoque de estudio se dedica a la descripción detallada de eventos y situaciones, examinando cómo se manifiestan y se relacionan diversas características esenciales tanto en individuos como en fenómenos, grupos, comunidades u otros fenómenos estudiados, se pueden identificar relaciones existentes entre variables (Hernández et al., 2018).

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, se caracteriza por que no sufre alteración de variables, los base se encuentra en su estado original y la obtención de datos se realizó en un instante específico (Hernández et al., 2018).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

La población, según Arbaiza (2019), es un área que representa todas las características de un contexto determinado que exhiben características similares y ayudan a mejorar el rendimiento del estudio. Es así que la población está constituida por los 684 trabajadores.

Asimismo, la muestra es de 139 trabajadores de la población que se considera de la misma forma con la unidad de análisis que participa en el desarrollo de la investigación (Baena, 2017).

Se aplicó la siguiente fórmula de muestreo aleatorio simple con población conocida:

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

Leyenda:

Z: 1,96 (95%)

N: 684

E: 0.07

P: 0.5

Q: 0.5

n=139

El tipo de muestreo fue probabilístico de aleatorio simple con población conocida, ya que todos los trabajadores tienen la probabilidad de ser seleccionados.

En relación a la técnica e instrumento de investigación, la técnica fue la encuesta, para Arias (2020), esta técnica precisa en la recolección de información y datos directamente sobre un problema de investigación, pues consiste en una lista de preguntas que buscan comprobar la percepción que tiene el trabajador sobre el problema de investigación. Por tanto, la técnica utilizada en este estudio fue el cuestionario.

Por lo tanto, el instrumento utilizado en el estudio fue cuestionario aplicados a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote. Para la variable: V1- Motivación consta de 10 ítems y para la variable desempeño laboral; el instrumento consta de 13 ítems.

Con respeto a la validez y confiabilidad, fue revisado mediante cuestionarios fue confirmada en su validez por la revisión de cuatro expertos, alcanzando un coeficiente de validez de 0,8875. Se utilizaron dos métodos estadísticos para aumentar la confiabilidad. Coeficientes alfa de Cronbach en ambos cuestionarios: motivación (0,738) y desempeño laboral (0,858). Aceptable para su uso., la validación del instrumento estuvo a cargo del Dr. Vladimir Sánchez Chávez Arroyo, del Dr. Oscar

Robles Villanueva y el Dr. Jorge Ventura Guanilo y Mg. Tatiana Sánchez Chávez Arroyo.

De acuerdo al procesamiento y análisis de la información, la investigación empleo Microsoft Excel 2019 para analizar datos, seguido de uno más detallado con IBM SPSS Statistics v.28, donde se aplicaron pruebas estadísticas para elaborar tablas descriptivas que incluyen frecuencias y porcentajes; En lo inferencial, se prueba la normalidad de los resultados no paramétricos ($\leq 0,005$) utilizando las pruebas estadísticas de correlación Rho.

En la fase inicial, Microsoft Excel 2019 fue la herramienta empleada para el manejo de datos, posteriormente, el análisis avanzado se llevó a cabo con IBM SPSS Statistics v.28, con el uso de tablas de frecuencia y el cálculo de porcentajes; Inferencialmente, se realizó una prueba de normalidad con resultados no paramétricos ($\leq 0,005$) mediante pruebas estadísticas de correlación Rho de Spearman

Resultados

Tabla 1: Análisis descriptivo de los niveles de la variable motivación y sus dimensiones

Descripción	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Motivación	0.00	0.00	60	43.17	79	56.83
Intensidad	4.00	2.88	62.00	44.60	73.00	52.52
Dirección	0.00	0.00	70.00	50.36	69.00	49.64
Persistencia	13.00	9.35	54.00	38.85	72.00	51.80

En la Tabla 1, se tiene los resultados de la motivación laboral en la que se evidencia que ninguno de los participantes se encuentra en un nivel bajo de motivación (0.00%); la mayoría de los participantes se distribuyen entre niveles medio y alto, con un 43.17% y un 56.83% respectivamente; esto determina que, en general, los individuos objetos del estudio poseen una motivación moderada a alta, lo cual es un indicativo positivo del compromiso y el interés hacia la actividad o contexto evaluado.

En la dimensión de intensidad, se observa que una pequeña proporción de los participantes (2.88%) presenta un nivel bajo de intensidad motivacional; donde la mayoría se distribuye entre niveles medio y alto, con un 44.60% en el nivel medio y un 52.52% en el nivel alto; se evidencia que estos resultados indican que los participantes tienden a experimentar una fuerza considerable en su motivación, lo que podría reflejarse en un alto nivel de energía y esfuerzo invertido en sus actividades.

La dirección de la motivación presenta una distribución equitativa entre niveles medio y alto, con un 50.36% y un 49.64% respectivamente; no se reporta ningún caso en el nivel bajo; por lo tanto, los participantes tienen una claridad considerable en cuanto a sus metas y objetivos, con una proporción equilibrada de individuos que dirigen sus esfuerzos hacia metas específicas de manera efectiva.

En la dimensión de persistencia, un 9.35% de los participantes se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 38.85% y el 51.80% se ubican en los niveles medio y alto respectivamente; asimismo, la alta persistencia observada en la mayoría de los participantes implica que estos tienden a mantener su esfuerzo y motivación a lo largo del tiempo, incluso frente a posibles dificultades o retos.

Tabla 2. Análisis descriptivo de los niveles de la variable motivación y sus dimensiones según factores sociodemográficos

Descripción	Motivación				Total	
	Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%
Sexo						
Mujer	30	21.58	53	38.13	83	59.71
Hombre	30	21.58	26	18.71	56	40.29
Cargo						
Abogado	2	1.44	2	1.44	4	2.88
Apoyo	3	2.16	8	5.76	11	7.91
Asistente	30	21.58	42	30.22	72	51.80
Ingeniero	8	5.76	4	2.88	12	8.63
Jefe	1	0.72	2	1.44	3	2.16
Notificador	1	0.72	1	0.72	2	1.44
Secretaria	9	6.47	11	7.91	20	14.39
Técnico	6	4.32	9	6.47	15	10.79
Total	60	43.17	79	56.83	139	100.00

Respecto a la Tabla 2, la motivación de los participantes se distribuye de manera diferente según el sexo. Las mujeres representan el 59.71% de la muestra total, mientras que los hombres constituyen el 40.29%. En términos de niveles de motivación, tanto hombres como mujeres presentan porcentajes iguales en el nivel medio de motivación (21.58%). Sin embargo, hay una mayor proporción de mujeres en el nivel alto de motivación (38.13%) en comparación con los hombres (18.71%). Esto sugiere que, aunque ambos sexos muestran niveles similares de motivación media, las mujeres tienden a tener una mayor motivación alta en comparación con los hombres.

Al analizar la motivación según el cargo, se observa una distribución variada entre los diferentes roles. Los asistentes constituyen el grupo más numeroso, representando el

51.80% de la muestra total, con un 21.58% de ellos en el nivel medio de motivación y un 30.22% en el nivel alto. Esto indica que la motivación entre los asistentes es considerablemente alta. Las secretarias representan el 14.39% de la muestra, con un 6.47% en el nivel medio y un 7.91% en el nivel alto de motivación.

Por otro lado, los técnicos constituyen el 10.79% de la muestra, con un 4.32% en el nivel medio y un 6.47% en el nivel alto. Los ingenieros, que representan el 8.63% del total, muestran una mayor proporción en el nivel medio de motivación (5.76%) y una menor en el nivel alto (2.88%). El personal de apoyo constituye el 7.91% de la muestra, con un 2.16% en el nivel medio y un 5.76% en el nivel alto de motivación.

Finalmente, los abogados, jefes y notificadores representan las proporciones más pequeñas de la muestra total. Estos roles muestran una distribución casi igual entre niveles medios y altos de motivación, aunque en números absolutos menores comparados con otros cargos. Esta variabilidad sugiere que hay diferencias significativas en la motivación dependiendo del rol desempeñado, con los asistentes y las secretarias mostrando niveles relativamente altos de motivación en comparación con otros cargos.

Tabla 3: Análisis descriptivo de los niveles de variable desempeño laboral y sus dimensiones

Descripción	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral	1.00	0.72	117.00	84.17	21.00	15.11
Competencias del Trabajador	0.00	0.00	63.00	45.32	76.00	54.68
Satisfacción del Trabajo	0.00	0.00	74.00	53.24	65.00	46.76
Capacitación en el Trabajo	109.00	78.42	30.00	21.58	0.00	0.00

En cuanto al desempeño laboral, la mayoría de los participantes se encuentra en el nivel medio, con un 84.17% (117 personas), mientras que un 15.11% (21 personas) está en el nivel alto y solo un 0.72% (1 persona) en el nivel bajo. Este hallazgo indica que la mayoría de los trabajadores tiene un desempeño laboral adecuado, con una porción significativa alcanzando un alto desempeño.

Respecto a las competencias del trabajador, no se registra ningún participante en el nivel bajo (0.00%). El 45.32% (63 personas) se encuentra en el nivel medio, y el 54.68% (76 personas) en el nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores posee competencias laborales adecuadas, con una mayoría demostrando un alto nivel de competencia en su trabajo.

En la dimensión de satisfacción laboral, tampoco se registra ningún participante en el nivel bajo (0.00%). La distribución se da entre el nivel medio, con un 53.24% (74 personas), y el nivel alto, con un 46.76% (65 personas). Esto refleja que la mayoría de los empleados están satisfechos con su trabajo, siendo casi igual la proporción entre aquellos con satisfacción media y alta.

La capacitación en el trabajo muestra una distribución preocupante, ya que el 78.42% (109 personas) se encuentra en el nivel bajo, y solo un 21.58% (30 personas) está en el nivel medio. No se registran participantes en el nivel alto (0.00%). Esta distribución sugiere que existe una deficiencia significativa en la capacitación de los trabajadores, lo cual podría estar afectando negativamente otros aspectos del desempeño laboral y la satisfacción.

Tabla 4: Análisis descriptivo de los niveles de variable desempeño laboral y sus dimensiones según factores sociodemográficos

Descripción	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo								
Mujer	0	0.00	69	49.64	14	10.07	83	59.71
Hombre	1	0.72	48	34.53	7	5.04	56	40.29
Cargo								
Abogado	0	0.00	3	2.16	1	0.72	4	2.88
Apoyo	0	0.00	9	6.47	2	1.44	11	7.91
Asistente	0	0.00	63	45.32	9	6.47	72	51.80
Ingeniero	1	0.72	10	7.19	1	0.72	12	8.63
Jefe	0	0.00	2	1.44	1	0.72	3	2.16
Notificador	0	0.00	2	1.44	0	0.00	2	1.44
Secretaria	0	0.00	16	11.51	4	2.88	20	14.39
Técnico	0	0.00	12	8.63	3	2.16	15	10.79
Total	1	0.72	117	84.17	21	15.11	139	100.00

La Tabla 4, muestra la distribución del desempeño laboral de acuerdo al sexo de los participantes. Las mujeres representan el 59.71% de la muestra total, mientras que los hombres constituyen el 40.29%. En cuanto al nivel de desempeño, ninguna mujer se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 49.64% de ellas está en el nivel medio y el 10.07% en el nivel alto. Por el contrario, el 0.72% de los hombres se encuentra en el nivel bajo, el 34.53% en el nivel medio y el 5.04% en el nivel alto. Estos resultados sugieren que las mujeres tienden a tener un mejor desempeño laboral en comparación con los hombres, con una mayor proporción de ellas en los niveles medio y alto.

El análisis por cargo revela que los asistentes constituyen el grupo más numeroso, representando el 51.80% de la muestra total. De estos, el 45.32% se encuentra en el nivel medio de desempeño y el 6.47% en el nivel alto. No se reportan asistentes en el nivel bajo de desempeño. Las secretarias representan el 14.39% de la muestra total,

con un 11.51% en el nivel medio y un 2.88% en el nivel alto. Los técnicos constituyen el 10.79% de la muestra, con un 8.63% en el nivel medio y un 2.16% en el nivel alto. Los ingenieros representan el 8.63% del total, con un 7.19% en el nivel medio y un 0.72% en el nivel alto.

En los roles de apoyo, el 6.47% se encuentra en el nivel medio y el 1.44% en el nivel alto. Los abogados, jefes y notificadores representan las proporciones más pequeñas de la muestra total, con una distribución similar entre niveles medios y altos, pero en números absolutos menores. No se registran participantes en estos roles en el nivel bajo de desempeño.

A continuación, se presenta la matriz de correlación como una herramienta estadística fundamental en el análisis de datos, especialmente utilizada en investigaciones que buscan determinar la relación entre diferentes variables, como es el caso de la investigación realizada. A continuación, se visualiza los resultados de las pruebas no paramétricas de correlación para la investigación:

Tabla 5: Matriz de correlación entre la motivación y el desempeño laboral con sus dimensiones

Descripción	Motivación	
	rho de Spearman	p-valor
Desempeño laboral	0.63	< .001
Competencias del Trabajador	0.53	< .001
Satisfacción del Trabajo	0.34	< .001
Capacitación en el Trabajo	0.63	< .001

En la Tabla 5, se tiene evidencia del objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020; donde se formula como hipótesis:

H1: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

Observando los resultados entre el desempeño laboral y motivación laboral se evidencia que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral ($r_s = 0.63$); dado que el valor de p es menor a .001, se rechaza la hipótesis nula de que existe correlación entre estas variables. Por lo tanto, se concluye que hay evidencia estadísticamente significativa para afirmar que, a mayor motivación, mayor es el desempeño laboral. Se presenta el grafico de dispersión entre las variables analizadas.

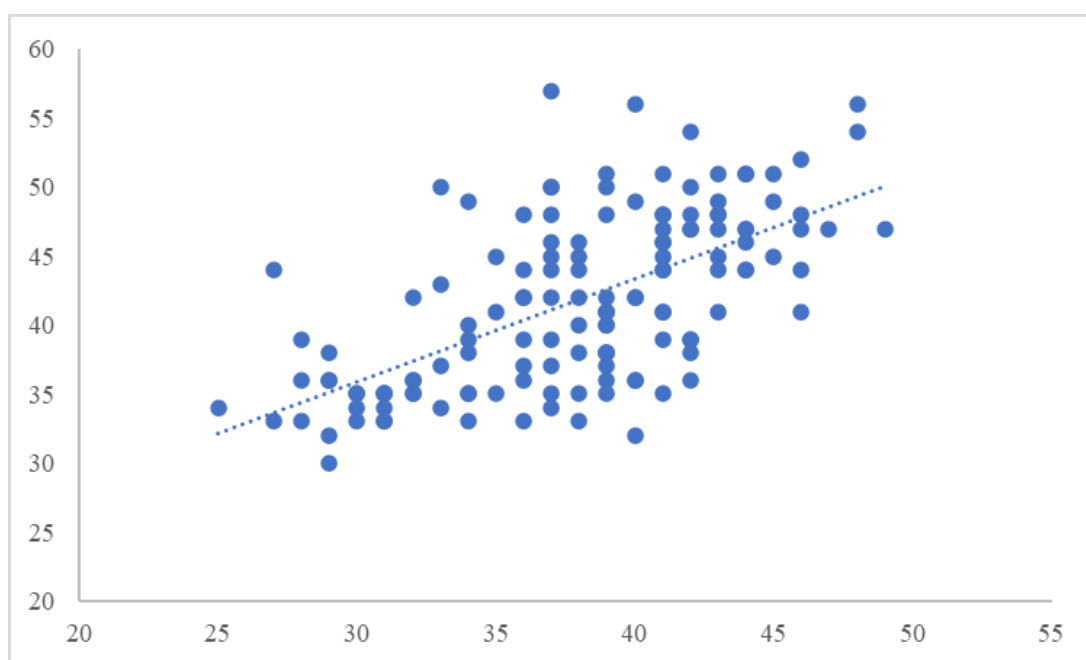


Figura 1 Gráfico de dispersión entre motivación y desempeño laboral

Para el primer objetivo específico, determinar la relación entre la motivación y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

Se observa una correlación positiva moderada entre la motivación y las competencias del trabajador ($r_s = 0.53$); con un p-valor a .001, también se rechaza la hipótesis nula, indicando que la relación es significativa. Esto sugiere que un mayor nivel de motivación está asociado con mejores competencias del trabajador.

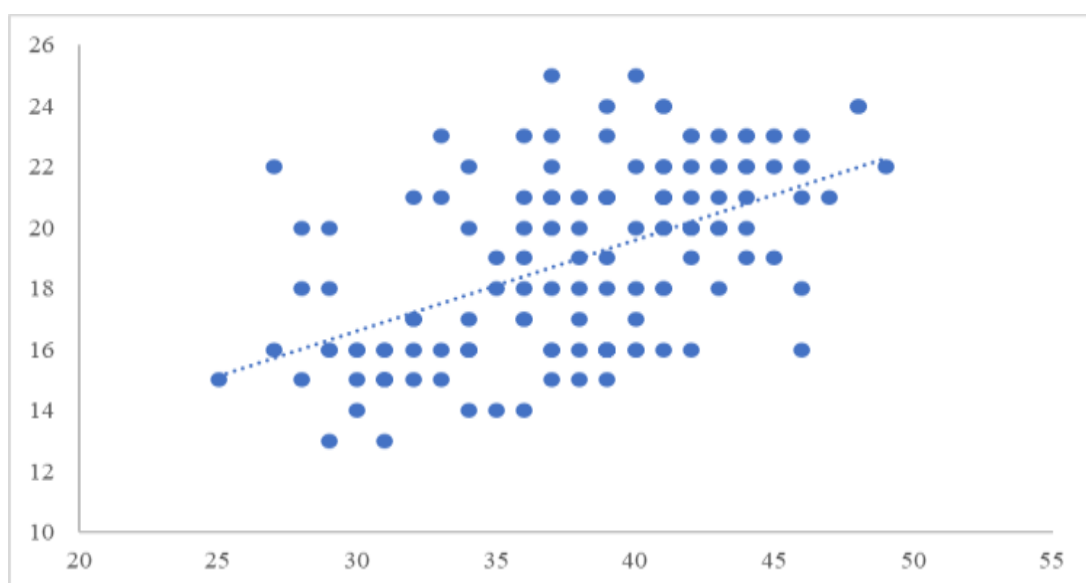


Figura 2 Gráfico de dispersión entre motivación y competencias laborales

En el caso del segundo objetivo específico, determinar la relación entre la motivación y la mejora salarial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación y la mejora salarial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y la mejora salarial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

La Tabla 5, se tiene una correlación entre la motivación y la satisfacción del trabajo es positiva y baja ($r_s = 0.34$), donde el p-valor es menor a .001, lo que permite rechazar la hipótesis nula; esta relación significativa sugiere que, aunque la motivación y la satisfacción en el trabajo están relacionadas, la fuerza de esta relación es menor en comparación con las otras dimensiones.

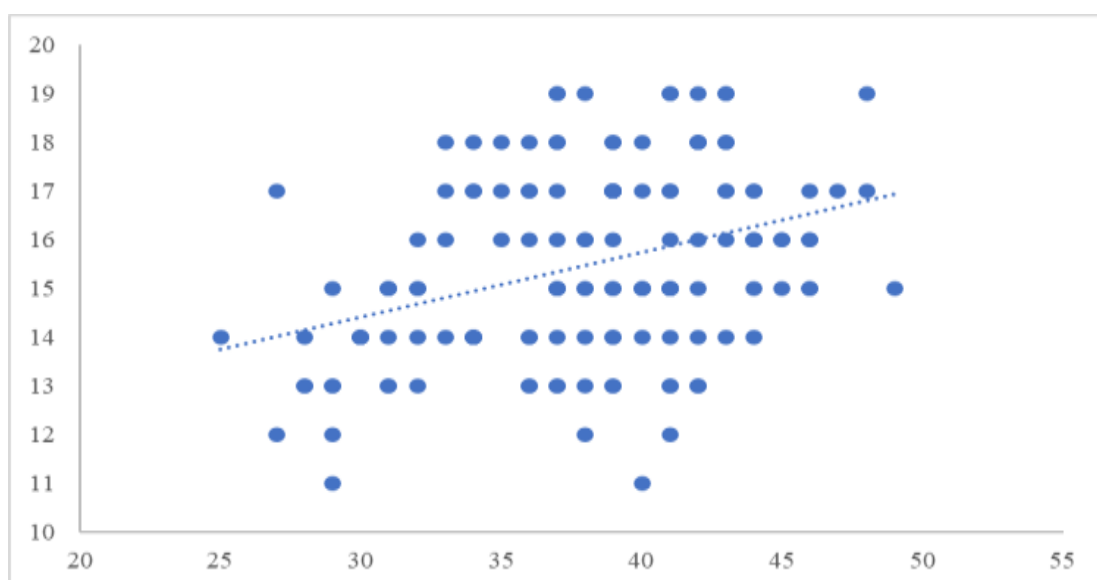


Figura 3 Gráfico de dispersión entre motivación y mejora salarial

Determinar la relación entre la motivación y la capacitación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación y la capacitación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y la capacitación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.

En base a los resultados de la Tabla 5, se identifica una correlación positiva moderada entre la motivación y la capacitación en el trabajo ($r_s = 0.63$). Dado que el valor de p es menor a .001, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la motivación está significativamente relacionada con la capacitación en el trabajo.

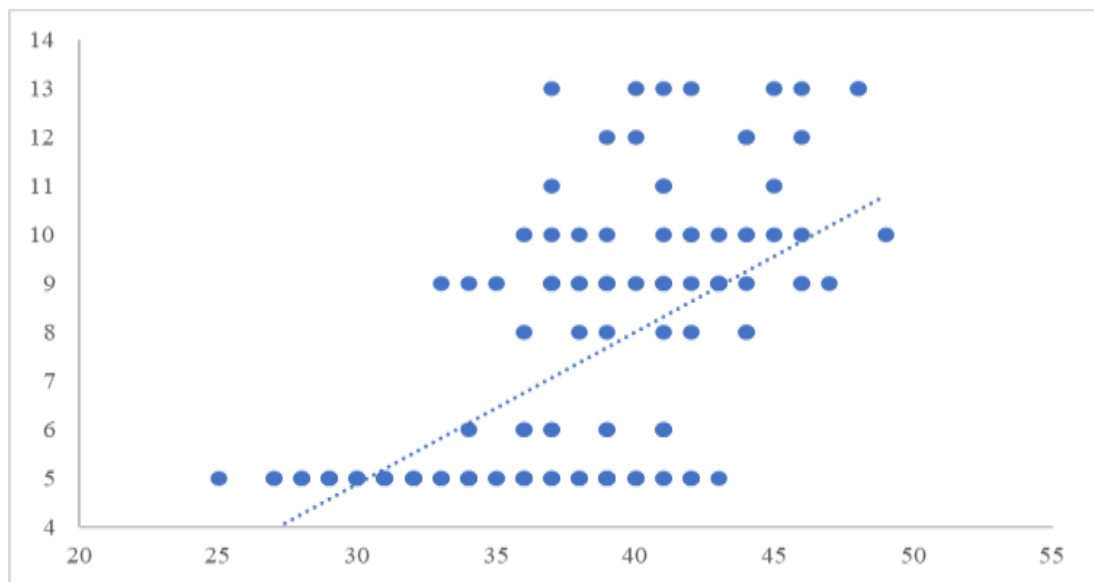


Figura 4 Gráfico de dispersión entre motivación y capacitación laboral

Análisis y Discusión

El presente trabajo plasmo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020. Este estudio logro investigar que el resultado entre el desempeño y motivación laboral se evidencia que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral ($r_s = 0.63$); dado que el valor de p es menor a .001, se rechaza la hipótesis nula, de que existe correlación entre estas variables. Por lo tanto, se concluye que hay evidencia estadísticamente significativa para afirmar que, a mayor motivación, mayor es el desempeño laboral. Así mismo, la motivación laboral se tiene evidencia que ninguno de los participantes se encuentra en un nivel bajo de motivación (0.00%); la mayoría de los participantes se distribuyen entre niveles medio y alto, con un 43.17% y un 56.83% respectivamente; esto sugiere que, en general, los individuos del estudio poseen una motivación moderada a alta, lo cual es un indicativo positivo del compromiso y el interés hacia la actividad o contexto evaluado.

Estos resultados guardan relación por lo dicho por García (2023), quien analizo el vínculo entre la estimulación de los asalariados y su rendimiento ocupacional en la empresa Hidroagoyán. Quien evidencio que la motivación de asalariados era bajo y afectaba la eficiencia ocupacional en algunas áreas. Determinando que las charlas motivacionales y reconocimiento de logros para mejorar la estimulación de los asalariados. Macias (2023) analizo qué elementos motivacionales y aspectos del entorno afectan directamente el rendimiento laboral de los choferes. Los hallazgos revelaron que la formación del personal juega un papel crucial, aunque también se destacaron ciertas deficiencias, como falta de reconocimiento, beneficios insuficientes y condiciones de trabajo inadecuadas, sumado a los problemas de tráfico y la actitud de los usuarios. Las tácticas propuestas apuntan a mejorar estas áreas débiles para incrementar la satisfacción, dedicación y sentido de identificación. Bayser (2022) indagó el vínculo entre la estimulación y el rendimiento laboral del personal enfermero que trabajan en una entidad pública. Concluyendo, la evaluación que considera tres aspectos de la motivación en relación con la eficacia laboral reveló una asociación positiva con significancia estadística. Menosoal (2022) buscó comprender la

estimulación de los asalariados y su repercusión en el rendimiento ocupacional, revelando una correlación positiva entre la estimulación de los asalariados y su rendimiento ocupacional. La indagación destaca factores motivacionales que intervienen directamente en la productividad y satisfacción ocupacional, concluyendo que fortalecer la estimulación de los asalariados puede mejorar relevantemente el rendimiento ocupacional en las microentidades Arlette del Estado de Santa Elena.

Con respecto al objetivo específico 1: se logró describir que la motivación laboral tiene evidencia que ninguno de los participantes se encuentra en un nivel bajo de motivación (0.00%); la mayoría de los participantes se distribuyen entre niveles medio y alto, con un 43.17% y un 56.83% respectivamente; esto sugiere que, en general, los individuos del estudio poseen una motivación moderada a alta, lo cual es un indicativo positivo del compromiso y el interés hacia la actividad o contexto evaluado. Estos resultados guardan relación por lo dicho por Pereyra (2023) quien indicó que la estimulación es un factor destacado tanto en organizaciones públicas o privadas como es el caso de esta Institución pública del Distrito de San Isidro. Esta indagación proporciona información valiosa sobre el estado motivacional en diferentes tipos de entidades, y puede servir como referencia útil para futuras investigaciones.

Con respecto al objetivo específico 2: Se describió que la motivación de los participantes se distribuye de manera diferente según el sexo. Las mujeres representan el 59.71% de la muestra total, mientras que los hombres constituyen el 40.29%. En términos de niveles de motivación, tanto hombres como mujeres presentan porcentajes iguales en el nivel medio de motivación (21.58%). Sin embargo, hay una mayor proporción de mujeres en el nivel alto de motivación (38.13%) en comparación con los hombres (18.71%). Esta precisión guarda relación con lo que establece Medina (2020) respecto al impacto significativo de la motivación en la dimensión eficacia con la que los trabajadores de ALITECNO S.A llevan a cabo sus labores. Metodológicamente. Se halló que el valor p calculado era 6,76, que es inferior a 0,05. Se acepta la hipótesis H1. Entonces, se afirma con un 95% de certeza que la motivación ejerce un efecto beneficioso sobre sus dimensiones generando el crecimiento profesional.

Con respecto al objetivo específico 3: Se determina que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y las competencias del trabajador ($r_s = 0.53$); con un p-valor a .001, también se rechaza la hipótesis nula, indicando que la relación es significativa. Esto sugiere que un mayor nivel de motivación está asociado con mejores competencias del trabajador. Así mismo, las competencias del trabajador, no se registra ningún participante en el nivel bajo (0.00%). El 45.32% se encuentra en el nivel medio, y el 54.68% en el nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores posee competencias laborales adecuadas, con una mayoría demostrando un alto nivel de competencia en su trabajo.

Estos resultados guardan relación por lo dicho por Alarcón (2020) determinó que el nivel de motivación en promedio es alto en todas las dimensiones estudiadas. En cuanto a los factores de satisfacción, la encuesta arrojó un nivel medio para la mayoría de los factores medidos. Así mismo se determinó que “A mayor motivación laboral, mayor satisfacción laboral de las parteras en un hospital de Puerto Montt, Chile”. Cadena (2019) respecto a las competencias, los empleados obtuvieron una alta evaluación en competencias de calidad laboral y se clasificaron constantemente en competencias de liderar y colaborar en grupo. Fue identificado la conexión del estímulo y la eficiencia laboral.

Con respecto al objetivo específico 4: se logró determinar una correlación entre la motivación y la satisfacción salarial es positiva y baja ($r_s = 0.34$), donde el p-valor es menor a .001, lo que permite rechazar la hipótesis nula; esta relación significativa sugiere que, aunque la motivación y la satisfacción salarial están relacionadas, la fuerza de esta relación es menor en comparación con las otras dimensiones. Así mismo, de satisfacción laboral, tampoco se registra ningún participante en el nivel bajo (0.00%), el nivel medio, con un 53.24% y el nivel alto, con un 46.76%. Esto refleja que la mayoría de los empleados están satisfechos con su trabajo, siendo casi igual la proporción entre aquellos con satisfacción media y alta.

Estos resultados guardan relación por lo dicho por Carranza (2018) quien demostró la correlación existente entre las dos variables, lo que resulta una motivación perfecta y una satisfacción óptima, cuando están conforme con el aspecto salarial. Se finaliza que

esto guarda conexión con el estímulo laboral, reflejado en los testimonios de los trabajadores que se sienten en algunos casos infravalorados y desmotivados para completar las siete tareas asignadas. También contamos con un plan de acción que incluye estrategias para impactar positivamente a los empleados. Tubon (2018) refiere que el incentivo motivacional-salario, genera eficacia de los colaboradores, lo que implica debe promover un clima laboral que sea gratificante para su personal. Así mismo, Cuenca (2022) determinó que existe una unión significativa entre motivación y dimensión salario, y que encontramos que la relación es directamente proporcional y estrecha en sus colaboradores de la Clínica de Salud Privada Ica, 2022 y Julca (2022) mostro un valor de 0,026, lo que llevó a partir de la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa, es decir, que la estimulación está conectada con el rendimiento ocupacional de una persona.

Con respecto al objetivo específico 5: se logró determinar una correlación positiva moderada entre la motivación y la capacitación en el trabajo ($r_s = 0.63$). Dado que el valor de p es menor a .001, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la motivación está significativamente relacionada con la capacitación en el trabajo. La capacitación en el trabajo muestra el 78.42% se encuentra en el nivel bajo, y solo un 21.58% está en el nivel medio. No se registran participantes en el nivel alto (0.00%). Esta distribución sugiere que existe una deficiencia significativa en la capacitación de los trabajadores, lo cual podría estar afectando negativamente otros aspectos del desempeño laboral y la satisfacción.

Estos resultados guardan relación por lo dicho por Millones (2023) quien determinó el vínculo entre la estimulación y el rendimiento ocupacional de los operarios de la empresa. Indicando una correlación positiva y relevante entre la estimulación y el rendimiento en el trabajo. Confirmando que existe un vínculo entre la estimulación y el rendimiento laboral. Guillen (2021) determino que el coeficiente de correlación de la prueba t de Pearson fue de 36,027, lo que indica una relación directa entre la eficacia y la motivación docente en el Instituto Ayacucho La Victoria. Cotrina (2020) determinó que existe una relación muy positiva entre la motivación del personal administrativo del municipio de Chepén y los resultados laborales. Mostrando que la

motivación se desarrolla mejores resultados tienen los socios, además se puede demostrar que mientras menos motivación se gestiona menos resultados laborales se obtienen. Sánchez (2020) sugiere una fuerte conexión entre la estimulación y el rendimiento ocupacional en los trabajadores de ETRAL SAC en Trujillo.

Conclusiones

1. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral (p valor <0.01). Por lo tanto, hay evidencia estadísticamente significativa para afirmar que, a mayor motivación, mayor es el desempeño laboral.
2. Se determinó que la motivación laboral, la mayoría de los participantes se distribuyen entre niveles medio y alto, con un 43.17% y un 56.83% respectivamente; esto sugiere que, en general, los individuos del estudio poseen una motivación moderada a alta, lo cual es un indicativo positivo del compromiso y el interés hacia la actividad o contexto evaluado.
3. Se determinó que el desempeño laboral, la mayoría de los participantes se encuentra en el nivel medio, con un 84.17%, mientras que un 15.11% está en el nivel alto y solo un 0.72% en el nivel bajo. Este hallazgo indica que la mayoría de los trabajadores tiene un desempeño laboral adecuado, con una porción significativa alcanzando un alto desempeño.
4. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y las competencias del trabajador (p valor <001) indicando que la relación es significativa. Esto sugiere que un mayor nivel de motivación está asociado con mejores competencias del trabajador.
5. Se determinó que existe una correlación entre la motivación y la satisfacción del trabajo es positiva y baja (p valor <001) esta relación significativa sugiere que, aunque la motivación y la satisfacción en el trabajo están relacionadas, la fuerza de esta relación es menor en comparación con las otras dimensiones.
6. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y la capacitación en el trabajo (p valor <001), concluyendo que la motivación está significativamente relacionada con la capacitación en el trabajo.

Recomendaciones:

1. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, elaborar un plan sobre la motivación laboral efectiva que fomente un mejor desempeño. Asimismo, sería importante estudiar los diferentes aspectos de motivación, porque cada persona tiene diferentes factores motivacionales.
2. Se recomienda al alcalde Lic. Walter Soto Campos, implementar los aspectos motivaciones tales como la autorrealización, la comunicación, la autoestima, los incentivos, el reconocimiento y la formación como prioridad en la agenda institucional de su próxima sesión de consejo, ya que contribuirá al cumplimiento de sus objetivos a corto plazo. Asimismo será un complemento a investigaciones posteriores sobre las variables de estudio en Instituciones del Estado.
3. Se recomienda a los gerentes de la municipalidad aplicar el estudio a una muestra más grande para tener mayor certeza sobre las falencias motivacionales y desempeño laboral por parte de los trabajadores.
4. Se recomienda a los jefes de oficina realizar capacitaciones quincenales o mensuales dirigida a los trabajadores a su cargo.
5. Se recomienda que la Oficina de Recursos Humanos examine los conocimientos de sus empleados para que los talentos humanos puedan realizar actividades de acuerdo a sus preferencias, debido a que algunos de ellos se dedican a sus actividades para estabilizar el lugar de trabajo.
6. Se recomienda a la Gerencia de Desarrollo Urbano realice una evaluación de desempeño 360° cada semestre para monitorearlo con mayor precisión la presentación de evaluaciones técnicas de predios y así tomar decisiones relevantes de desempeño.
7. Se propone la teoría de la equidad laboral: sostiene que la motivación de un empleado depende del equilibrio entre las aportaciones que el empleado hace a la empresa y las aportaciones que la empresa hace al empleado

Referencias Bibliográficas

- Alarcon Enriquez , N. (2020). *Satisfacción laboral en Profesionales Obstetras de Chile*. (M. R. Medica, Ed.) Chile, Puerto Mott Chile: Medwave. Obtenido de <http://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3era edición ed.). Editorial Patria.
- Bayser Sandra, E. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de una Institucion Publica de la Ciudad Autonoma de Buenos Aires*. Salud Ciencia y Tecnología, Buenoas Aires. Buenos Aires Argentina: Dialnet. Obtenido de <https://www.medigraphic.com › sct-2022 › sct221f>
- Cabellos Garcia, C. (2017). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa Mi Banco, Agencia Viru 2017*. Virú Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/13012>
- Cadena Alarcon, E. (2019). *Motivación y el Desmpaña Laboral en la Empresa*. Ambato Ecuador: Universidad Catalica de Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Calvo Villafana , R. (2018). *La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de la I.E. N°88071*. Chimbote: Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6936>
- Carranza Anzules, M. (2018). *Evaluación de la Motivación y su Contribución a la Satisfacción Laboral del ÑPersonal en la Cooperativa Ahorro Credito Lucha Campesina Canton Cumanda*. Canton Ecuador: Escuela Superior Politecnica Agropecuaria de Manabi Manuel Felix López. Obtenido de <https://repositorio.espam.edu.ec › TAE107>
- Ch., I. (2018). *Gestión del Talento Humanos*. España: San Cristobal Libros.
- Cotrina Saldaña, R. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepen*. Chepen Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60517>
- Cuenca Coro, E. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores de un Establecimiento Señor de Luren*. Bellavista Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6987>
- D., Robinns S. & Decenzo. (2012). *Fundamentos de la Administración*. (T. Edición, Ed.) Mexico: Prentice Hall.

- Davila Zavaleta, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid19 en un hospital de Chimbote. Tesis de maestria. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. Chimbote Perú: Universidad Los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/28068>
- Diaz Matos , L. (2018). *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018. Tesis para Título Profesional Universidad Cesar Vallejo*. Chimbote Perú: Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2999620>
- Garcia Jacome, J. (2023). *Motivacion y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa "Hidroagoyan". Universidad de Ambato, Ambato. Amabto- Ecuador: Universidad de Ambato*. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/408/simple-search?query=&filter_field_1=subject&filter_type_1>equals&filter_value_1=DESEMPEÑO%20LABORAL&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=20
- Guillen Valencia, J. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los docentes de una Institución Educativa de la localidad de Ascenció*. Huancavelica Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4196>
- I., Chiavenato. (2016). *Gestión del Talento Humano*. (P. Edición, Ed.) Colombia: MC. Graw Hill.
- Idalberto Chiavenato. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. (D. Edición, Ed.) Mexico: Mc Graw- Hill.
- Julca Cristobal, C. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral del personal en la Empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A..C. Chiclayo Perú: Universidad de Sipan*.
- Macias Gonzales, A. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los Conductores de la Cooperativa de Transporte de Pasajeros Horizonte Peninzular*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2023, La libertad-Ecuador. La Libertad Ecuador: Universidad de la Libertad. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10044>
- Medina Rivera, R. (2020). *Incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Organización Alitecno S.A*. Universidad Catolica Santiago de Guayaquil, Guayaquil Ecuador. Guayaquil-Ecuador: Universidad Catolica Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15846>
- Menosoal Panohana, M. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Microempresa Arlette del Canton Santa Elena*. La Libertad-Ecuador. La libertad

- Ecuador: Universidad Peninsula de Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9334>
- Millones Chapoñan, T. (2023). *Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa de la Empresa de Transportes Tepsa*. Chiclayo Perú: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10698>
- Osorio Aguila , M. (2018). *Motivación y Desempeño Organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standfors S.A.C. Lurin Lima 2016*. Lima Perú: Universidad Autónoma de Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/654>
- Peralta Vites, N. (2021). *La motivación y desempeño laboral Hotel Costa del Inka Nuevo Chimbote*. Nuevo Chimbote: Universidad san Pedro. Obtenido de <https://Repositorio.usanpedro.pe>
- Pereyra Zorrilla, M. (2023). *Motivación y Desempeño Laboral en las enfermeras*. Universidad Ricardo Palma, Lima Perú. Lima Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6249>
- Pineda Pineda, J. (2021). *Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de un Call Center en Bogota*. Bogota Colombia: Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10823/6531>
- Reategui Arevalo. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (U. C. Vallejo, Ed.) Distrito San Pablo Provincia Bellavista: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/935>
- Samame Salazar, R. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. Piura Perú: Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/5094>
- Sánchez Bazán , I. (2020). *Motivación y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa ETRAL en la Ciudad de Trujillo 2020*. Trujillo Perú: Repositorio Institucional UPN. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/25296>
- Tubon Paredes, J. (2018). *La motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Avicola Santa Monica del Canton Pelelileo de la Provincia de Tunguruna*. Universidad Tecnica de Ambato, Amabato Ecuador. Ambato Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27718>

Vasquez Vasquez , R. (2019). *Motivación y logro de aprendizaje en estufiantes del primer grado de secundaria de la Institucion Educativa El Nazareno Nuevlo Chimbote*. Universidad Cesar Vallejo. Nuevo Chimbote Perú: Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6313>

Vizcarra Ganoza, V. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Empresa de Construccion de Lima*. Lima Perú: Universidad Aplica de Ciencias de Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/652940>

1.1. Anexos

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA
Motivación	Chiavenato (2018) define la motivación como el resultado de la interacción entre un individuo y las circunstancias que lo rodean. Dependiendo de la situación en la que se encuentre una persona en ese momento y de cómo la esté viviendo, se producen interacciones que determinan si esa persona está motivada o no.	Un proceso que inspira a todos los individuos. Se define operativamente por las dimensiones de intensidad, dirección y consistencia medidas en una escala Likert.	Intensidad	- Valores - Actitud	1,2,3,4	Ordinal
			Dirección	- Liderazgo - Comunicación	5,6,7,8	
			Persistencia	- Logros en el trabajo - Aprendizaje respecto al trabajo.	9,10	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA
Desempeño laboral	Chiavenato (2018) Define el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.	La variable: Operacionalmente, Esto puede definirse como participación de los empleados y se refiere a los roles de los empleados de acuerdo con sus deberes laborales.	Competencias del Trabajador	- Iniciativa - Integridad	11,12,13, 14,15	Ordinal
			Satisfacción del Trabajo	- Carga de Trabajo - Horario del trabajo - Remuneración	16,17,18, 19	
			Capacitación en el Trabajo	- Numero de Capacitaciones de las - Efectividad de las capacitaciones	20,21,22, 23	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivo	Hipótesis	Metodología
¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020?	Motivación	Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020. Objetivos específicos: Determinar el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.	Tipo: Correlacional Diseño: No experimental – corte transversal Población: 684 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote Muestra: 139 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote Técnicas e instrumentos: Encuesta - Cuestionario.
	Desempeño laboral	Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020. Determinar la relación entre la motivación y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020. Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción salarial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020. Determinar la relación entre la motivación y la capacitación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020.		

Anexo 3. Instrumento de investigación

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

INSTRUMENTOS: Se presenta una relación de preguntas referente a las condiciones laborales, se le pide marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marca una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

Totalmente (1)	Insatisfecho (2)	Algo (3)	Satisfecho (4)	Totalmente (5)
Insatisfecho		Satisfecho		Satisfecho

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
I	Intensidad					
01	Su jefe toma en cuenta la práctica de valores de sus trabajadores					
02	Los trabajadores demuestran empatía					
03	Los trabajadores son: dinámicos, creativos y extrovertidos					
04	Se siente usted cómodo en su área de trabajo					
II	Dirección	1	2	3	4	5
05	Considera que los trabajadores tienen cualidades para ser líder					
06	Tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo					
07	Cree usted que existe trabajo en equipo					
08	Existe un buen clima laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote					
III	Persistencia	1	2	3	4	5
09	Refiere usted que se cumplen los objetivos del mes					
10	Recibe usted alguna orientación para su hacer su trabajo					

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUMENTOS: Se presenta una relación de preguntas referente a la satisfacción laboral, se le pide marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marca una alternativa por pregunta.

Totalmente (1) Insatisfecho (2) Algo (3) Satisfecho (4) Totalmente (5)

Insatisfecho

Satisfecho

Satisfecho

Nº	V2: Desempeño laboral	1	2	3	4	5
D1: Competencias del Trabajo						
11	Los trabajadores realizan alguna tarea adicional a su función					
12	Los trabajadores demuestran eficacia y eficiencia laboral					
13	Considera usted que los trabajadores tienen alto nivel de autoestima					
14	Los trabajadores cumplen las funciones de su área respectivamente					
15	Su jefe es responsable en el trabajo					
D2: Satisfacción del Trabajo						
16	Está conforme con la carga de trabajo que se le ha asignado					
17	Los trabajadores cumplen con su horario de trabajo					
18	Las remuneraciones son justas y equitativas					
19	La escala Remunerativa está en concordancia al rango profesional					
D3: Capacitación del Trabajo						
20	Los aguinaldos u otros beneficios económicos que percibe en la Institución son suficientes.					
21	El sueldo que percibo me hace sentir que mi crecimiento personal es satisfactorio					
22	El sueldo que percibo ha contribuido a mejorar mi calidad de vida.					
23	Considero que el sueldo está conforme con rendimiento y aporte que realizo en la institución.					

Anexo 04: Validación de instrumentos

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del informante: Mg. Tatiana Chávez Sánchez-Arroyo

Especialidad del evaluador: Maestra en Gestión Pública

Autor del instrumento: García Ventura, Lisset Giuliana

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE 2021

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				17	
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					19
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología			16		
4.- ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica				18	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					19
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				18	
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					19
8.- COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones				17	
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					19
10.- PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				17	
SUMATORIA PARCIAL				16	87	76
SUMATORIA TOTAL		179 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
IV.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		0,895				
III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN						
Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()						
Chimbote, 14 de julio del 2022	06441503				900440104	
Lugar y fecha:	DNI:	Firma del experto			Teléfono	

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del informante: Dr. Vladimir Sánchez Chávez-Arroyo

Especialidad del evaluador: Metodólogo

Autor del instrumento: García Ventura, Lisset Giuliana

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE 2021

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado			16		
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				17	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología			16		
4.- ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica				18	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				18	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			16		
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					19
8.- COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones					19
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				18	
10.- PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					19
SUMATORIA PARCIAL				48	71	57
SUMATORIA TOTAL		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
IV.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		0,88				
III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN						
Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()						
Chimbote, 14 de julio del 2022	42216453				961626576	
Lugar y fecha:	DNI:	Firma del experto			Teléfono	

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del informante: Dr. Oscar Antonio Robles Villanueva

Especialidad del evaluador: Estadístico

Autor del instrumento: García Ventura, Lisset Giuliana

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE 2021

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				17	
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			16		
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología			16		
4.- ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica				18	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					19
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				17	
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos			16		
8.- COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones					19
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					19
10.- PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				18	
SUMATORIA PARCIAL				48	70	57
SUMATORIA TOTAL		175 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
IV.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		0,875				
III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN						
Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()						
Chimbote, 14 de julio del 2022	32762171				943670458	
Lugar y fecha:	DNI:	Firma del experto			Teléfono	

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del informante: Jorge Ramiro Ventura Guanilo

Especialidad del evaluador: doctor en gestión y ciencias de la educación

Autor del instrumento: García Ventura, Lisset Giuliana

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE 2021

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				17	
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			16		
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					19
4.- ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica				17	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				18	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					19
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos-científicos			16		
8.- COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones				17	
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					19
10.- PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				18	
SUMATORIA PARCIAL				36	87	57
SUMATORIA TOTAL		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
IV.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		0.9				
III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN						
Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()						
Chimbote, 14 de julio del 2022	32760980				943670458	
Lugar y fecha:	DNI:	Firma del experto			Teléfono	

VALIDEZ	PUNTAJE
1° experto	176
2° experto	175
3° experto	180
4° experto	179
PROMEDIO TOTAL	177.5
Validez %	0,8875

Anexo 5. Alfa de Cronbach

Confiabilidad

Se presentan los resultados del Coeficiente Alpha de Cronbach para los ítems del instrumento de Motivación de los trabajadores de la municipalidad de nuevo chimbote 2021. No habiendo sido necesario realizar ajustes al instrumento original, con un valor Alpha de 0,738 (Alta) superior a lo esperado (0,700) podemos determinar que el instrumento presenta confiabilidad por consistencia interna.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
M	0.093	139	0.005	0.979	139	0.030
MA	0.125	139	0.000	0.959	139	0.000
MB	0.101	139	0.001	0.969	139	0.003
MC	0.230	139	0.000	0.873	139	0.000
D	0.111	139	0.000	0.961	139	0.001
DA	0.157	139	0.000	0.949	139	0.000
DB	0.126	139	0.000	0.959	139	0.000
DC	0.281	139	0.000	0.804	139	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6	M_7	M_8	M_9
5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	5	3	5	5	5	4	5	5
5	3	3	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4
3	2	3	3	4	4	4	4	5
5	3	4	3	4	4	5	4	4
3	5	4	5	5	5	4	5	5

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S} \right)$$

K: número de ítems

S_i : varianza de cada ítem

S : varianza de la suma de todos los ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,738	9

Se presentan los resultados del Coeficiente Alpha de Cronbach para los ítems del instrumento de Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de nuevo chimbote 2021. No habiendo sido necesario realizar ajustes al instrumento original, con un valor Alpha de 0,858 (Alta) superior a lo esperado (0,700) podemos determinar que el instrumento presenta confiabilidad por consistencia interna.

DL_1	DL_2	DL_3	DL_4	DL_5	DL_6	DL_7	DL_8	DL_9	DL_10	DL_11	DL_12
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3
5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3
3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3
3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S} \right)$$

K: número de ítems

S_i : varianza de cada ítem

S : varianza de la suma de todos los ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,858	13

Base de datos

N	Sexo	Cargo	MO_A01	MO_A02	MO_A03	MO_A04	MO_B05	MO_B06	MO_B07	MO_B08	MO_C09	MO_C10	DL_A01	DL_A02	DL_A03	DL_A04	DL_A05	DL_B06	DL_B07	DL_B08	DL_B09	DL_C10	DL_C11	DL_C12	DL_C13	MA	MB	MC	M	tMA	tMB	tMC	tM	DA	DB	DC	D	tDA	tDB	tDC	tD
01	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	18	20	10	48	3	3	3	3	24	19	13	56	3	3	2	3
02	0	6	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	18	19	8	45	3	3	3	3	22	16	13	51	3	3	2	3
03	0	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	17	17	8	42	3	3	3	3	23	18	13	54	3	3	2	3
04	1	7	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	16	19	9	44	3	3	3	3	23	16	12	51	3	3	2	3
05	0	2	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	15	17	8	40	2	3	3	3	25	18	13	56	3	3	2	3
06	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	18	20	8	46	3	3	3	3	21	15	12	48	3	2	2	2
07	1	7	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	11	16	10	37	2	3	3	2	25	19	13	57	3	3	2	3
08	0	2	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	15	17	8	40	2	3	3	3	22	15	12	49	3	2	2	3
09	0	6	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	17	19	10	46	3	3	3	3	23	16	13	52	3	3	2	3
10	1	1	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	18	18	8	44	3	3	3	3	23	16	12	51	3	3	2	3
11	1	7	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	15	18	8	41	2	3	3	3	18	15	13	46	2	2	2	2
12	0	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	14	17	8	39	2	3	3	3	18	18	12	48	2	3	2	2
13	0	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	20	18	10	48	3	3	3	3	24	17	13	54	3	3	2	3
14	0	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	2	2	2	17	17	8	42	3	3	3	3	19	19	10	48	3	3	2	2
15	1	7	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	2	2	17	19	8	44	3	3	3	3	22	15	10	47	3	2	2	2
16	1	1	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	2	16	19	8	43	3	3	3	3	20	18	9	47	3	3	1	2
17	0	6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	2	2	18	18	10	46	3	3	3	3	22	15	10	47	3	2	2	2
18	0	2	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	3	2	3	3	17	18	10	45	3	3	3	3	23	15	11	49	3	2	2	3
19	0	2	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	16	17	8	41	3	3	3	3	22	19	10	51	3	3	2	3
20	1	1	2	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	2	13	18	8	39	2	3	3	3	23	18	9	50	3	3	1	3
21	0	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	2	2	19	20	10	49	3	3	3	3	22	15	10	47	3	2	2	2
22	0	1	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	12	17	8	37	2	3	3	2	23	16	9	48	3	3	1	2
23	0	2	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	18	17	8	43	3	3	3	3	22	19	10	51	3	3	2	3
24	0	7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	2	2	2	17	18	10	45	3	3	3	3	19	16	10	45	3	3	2	2
25	0	0	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	18	16	8	42	3	3	3	3	22	18	10	50	3	3	2	3
26	1	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	2	2	2	15	16	6	37	2	3	2	2	21	19	10	50	3	3	2	3

27	0	6	3	2	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	11	17	6	34	2	3	2	2	22	18	9	49	3	3	1	3	
28	0	2	2	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	2	2	2	15	15	8	38	2	2	3	3	19	16	10	45	3	3	2	2	
29	1	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	2	2	17	20	6	43	3	3	2	3	22	17	9	48	3	3	1	2	
30	0	6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	2	2	2	15	15	8	38	2	2	3	3	21	14	9	44	3	2	1	2	
31	0	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	2	2	2	12	14	10	36	2	2	3	2	20	18	10	48	3	3	2	2
32	0	7	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	2	2	2	16	18	10	44	3	3	3	3	19	17	10	46	3	3	2	2	
33	1	1	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	15	18	10	43	2	3	3	3	21	14	9	44	3	2	1	2	
34	0	2	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	2	2	2	17	18	8	43	3	3	3	3	20	19	9	48	3	3	1	2	
35	1	1	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	2	2	2	17	18	6	41	3	3	2	3	18	17	9	44	2	3	1	2	
36	0	2	5	3	5	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	2	2	2	16	17	6	39	3	3	2	3	24	17	10	51	3	3	2	3	
37	0	2	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2	14	15	8	37	2	2	3	2	20	15	9	44	3	2	1	2	
38	0	7	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	17	20	10	47	3	3	3	3	21	17	9	47	3	3	1	2	
39	0	2	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	2	18	16	8	42	3	3	3	3	20	18	9	47	3	3	1	2	
40	1	0	2	2	2	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	2	2	2	11	16	8	35	2	3	3	2	18	18	9	45	2	3	1	2	
41	1	2	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	2	2	2	15	16	10	41	2	3	3	3	24	15	9	48	3	2	1	2	
42	1	7	2	5	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	2	2	2	14	15	8	37	2	2	3	2	22	15	9	46	3	2	1	2	
43	0	6	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2	15	16	10	41	2	3	3	3	24	15	9	48	3	2	1	2	
44	0	2	2	2	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	2	2	2	12	18	8	38	2	3	3	3	18	19	9	46	2	3	1	2	
45	0	2	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	2	2	2	16	17	10	43	3	3	3	3	23	17	9	49	3	3	1	3	
46	1	2	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	2	2	2	17	17	6	40	3	3	2	3	18	15	9	42	2	2	1	2	
47	1	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	2	2	2	2	2	15	15	6	36	2	2	2	2	23	13	8	44	3	2	1	2	
48	1	2	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	2	2	2	18	18	10	46	3	3	3	3	16	16	9	41	2	3	1	2	
49	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	18	18	6	42	3	3	2	3	23	16	8	47	3	3	1	2	
50	0	2	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	5	5	2	3	2	2	2	16	15	8	39	3	2	3	3	15	17	9	41	2	3	1	2	
51	0	6	1	3	2	5	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	11	16	6	33	2	3	2	2	23	18	9	50	3	3	1	3	
52	1	0	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	2	2	2	17	19	10	46	3	3	3	3	18	17	9	44	2	3	1	2	
53	0	6	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	2	2	2	2	2	17	19	8	44	3	3	3	3	22	14	8	44	3	2	1	2	
54	0	2	5	2	5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	2	2	16	17	6	39	3	3	2	3	16	15	9	40	2	2	1	2	
55	0	2	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2	18	16	10	44	3	3	3	3	20	16	8	44	3	3	1	2	
56	0	6	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	2	2	2	18	17	8	43	3	3	3	3	20	16	9	45	3	3	1	2	
57	0	2	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	2	2	2	2	16	13	10	39	3	2	3	3	16	17	8	41	2	3	1	2	
58	0	2	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	2	2	2	17	19	8	44	3	3	3	3	21	17	9	47	3	3	1	2	
59	1	7	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	20	15	6	41	3	2	2	3	21	17	8	46	3	3	1	2	

60	1	7	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	16	16	6	38	3	3	2	3	21	13	8	42	3	2	1	2
61	1	7	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	3	2	2	2	14	15	8	37	2	2	3	2	16	17	9	42	2	3	1	2
62	1	2	1	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1	12	14	6	32	2	2	2	2	21	16	5	42	3	3	1	2
63	1	1	3	2	3	5	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	5	4	3	2	3	1	1	1	13	15	6	34	2	2	2	2	20	14	6	40	3	2	1	2
64	1	1	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1	20	15	6	41	3	2	2	3	21	19	5	45	3	3	1	2
65	0	2	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	2	1	1	1	18	15	6	39	3	2	2	3	16	17	5	38	2	3	1	2
66	0	6	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	2	3	1	1	1	16	15	6	37	3	2	2	2	18	13	6	37	2	2	1	2
67	0	2	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	2	1	1	1	19	15	6	40	3	2	2	3	20	17	5	42	3	3	1	2
68	0	2	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	3	2	3	1	1	1	20	15	6	41	3	2	2	3	20	15	6	41	3	2	1	2
69	0	6	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	2	4	4	1	17	16	8	41	3	3	3	3	21	12	11	44	3	2	2	2
70	1	7	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	1	15	16	6	37	2	3	2	2	21	18	11	50	3	3	2	3
71	1	2	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	19	14	8	41	3	2	3	3	16	13	6	35	2	2	1	2
72	0	2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	2	2	1	1	1	15	13	6	34	2	2	2	2	17	17	5	39	2	3	1	2
73	0	6	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1	17	16	6	39	3	3	2	3	21	16	5	42	3	3	1	2
74	1	2	5	3	4	5	4	4	5	3	3	3	2	4	5	5	5	5	3	3	2	3	1	1	1	17	16	6	39	3	3	2	3	21	13	6	40	3	2	1	2
75	0	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5	2	2	1	1	1	16	16	6	38	3	3	2	3	20	15	5	40	3	2	1	2
76	1	2	4	4	2	5	3	4	4	3	3	3	2	3	5	5	4	5	5	5	2	2	1	1	1	15	14	6	35	2	2	2	2	19	17	5	41	3	3	1	2
77	0	2	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	2	3	1	1	1	19	16	6	41	3	3	2	3	22	13	6	41	3	2	1	2
78	0	2	5	3		4	3	4	5	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	3	2	1	1	1	12	15	6	33	2	2	2	2	21	17	5	43	3	3	1	2
79	1	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	2	1	1	1	19	16	8	43	3	3	3	3	18	18	5	41	2	3	1	2
80	1	2	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	5	5	5	5	3	5	3	2	1	1	1	16	14	6	36	3	2	2	2	21	16	5	42	3	3	1	2
81	0	6	1	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	12	17	8	37	2	3	3	2	21	18	6	45	3	3	1	2
82	0	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	3	2	1	1	1	14	14	6	34	2	2	2	2	16	17	5	38	2	3	1	2
83	0	6	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	3	5	3	2	4	4	1	20	15	6	41	3	2	2	3	20	16	11	47	3	3	2	2
84	0	2	5	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	1	1	1	18	15	6	39	3	2	2	3	21	14	6	41	3	2	1	2
85	0	2	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	5	2	2	1	1	1	16	15	8	39	3	2	3	3	16	17	5	38	2	3	1	2
86	1	7	1	1	2	5	3	5	3	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1	9	14	4	27	1	2	1	2	22	17	5	44	3	3	1	2
87	0	6	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	2	4	5	5	3	5	5	5	2	3	1	1	1	14	14	8	36	2	2	3	2	19	17	6	42	3	3	1	2
88	0	7	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	1	20	18	4	42	3	3	1	3	21	13	5	39	3	2	1	2
89	0	6	5	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	5	5	3	3	2	3	1	1	1	16	14	6	36	3	2	2	2	18	13	6	37	2	2	1	2
90	1	7	5	5	5	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	1	1	1	19	13	4	36	3	2	1	2	17	17	5	39	2	3	1	2
91	0	2	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	3	2	1	1	1	17	16	6	39	3	3	2	3	16	17	5	38	2	3	1	2
92	0	2	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	1	1	1	18	16	6	40	3	3	2	3	17	14	5	36	2	2	1	2

93	0	2	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5	5	2	2	1	1	1	20	16	6	42	3	3	2	3	16	15	5	36	2	2	1	2
94	0	6	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	2	2	1	1	1	14	14	8	36	2	2	3	2	17	14	5	36	2	2	1	2
95	1	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	1	9	14	6	29	1	2	2	2	20	13	5	38	3	2	1	2
96	0	2	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	1	1	15	16	6	37	2	3	2	2	16	13	5	34	2	2	1	2
97	0	2	5	3	4	5	4	5	3	2	4	4	2	3	3	3	5	5	3	3	3	2	1	1	1	17	14	8	39	3	2	3	3	16	14	5	35	2	2	1	2
98	0	2	5	5	5	5	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	20	16	4	40	3	3	1	3	16	11	5	32	2	2	1	2
99	1	2	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	4	3	2	2	1	1	1	20	16	6	42	3	3	2	3	20	14	5	39	3	2	1	2
100	0	2	1	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	1	10	13	4	27	2	2	1	2	16	12	5	33	2	2	1	2
101	0	6	4	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	4	3	3	2	1	1	1	12	13	4	29	2	2	1	2	16	15	5	36	2	2	1	2
102	1	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	2	2	1	1	1	20	16	6	42	3	3	2	3	20	13	5	38	3	2	1	2
103	0	1	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	15	17	6	38	2	3	2	3	15	15	5	35	2	2	1	2
104	0	2	5	3	5	5	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	18	13	8	39	3	2	3	3	16	15	5	36	2	2	1	2
105	1	4	5	5	5	5	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	20	13	4	37	3	2	1	2	15	15	5	35	2	2	1	2
106	0	1	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	2	2	1	1	1	13	11	8	32	2	2	3	2	17	14	5	36	2	2	1	2
107	0	2	4	3	3	3	3	5	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	13	15	4	32	2	2	1	2	15	15	5	35	2	2	1	2
108	0	2	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	1	17	14	6	37	3	2	2	2	20	14	5	39	3	2	1	2
109	1	2	4	4	2	4	4	5	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	1	1	14	14	8	36	2	2	3	2	14	14	5	33	2	2	1	2
110	0	1	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	1	17	16	8	41	3	3	3	3	20	14	5	39	3	2	1	2
111	0	2	4	5	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1	1	17	12	4	33	3	2	1	2	15	14	5	34	2	2	1	2
112	1	2	4	4	2	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	3	4	2	2	1	1	1	13	15	6	34	2	2	2	2	16	14	5	35	2	2	1	2
113	0	3	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	1	16	14	8	38	3	2	3	3	16	12	5	33	2	2	1	2
114	1	2	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	3	3	2	1	1	1	19	14	6	39	3	2	2	3	19	13	5	37	3	2	1	2
115	1	2	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	2	1	1	1	15	15	8	38	2	2	3	3	17	16	5	38	2	3	1	2
116	0	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	5	4	4	2	2	1	1	1	14	11	6	31	2	2	2	2	15	15	5	35	2	2	1	2
117	0	3	4	5	5	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	18	14	8	40	3	2	3	3	16	15	5	36	2	2	1	2
118	0	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	12	12	6	30	2	2	2	2	15	14	5	34	2	2	1	2
119	0	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	12	12	8	32	2	2	3	2	16	15	5	36	2	2	1	2
120	0	3	3	5	2	5	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4	3	2	1	1	1	15	14	4	33	2	2	1	2	16	16	5	37	2	3	1	2
121	0	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	1	10	12	6	28	2	2	2	2	20	14	5	39	3	2	1	2
122	1	2	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4	2	2	3	3	4	5	4	4	3	2	1	1	1	12	15	8	35	2	2	3	2	14	16	5	35	2	3	1	2
123	1	2	3	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	1	1	1	13	12	4	29	2	2	1	2	16	11	5	32	2	2	1	2
124	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	5	4	3	3	4	4	2	2	1	1	1	12	14	6	32	2	2	2	2	17	13	5	35	2	2	1	2
125	1	2	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	5	4	3	2	2	1	1	1	13	13	8	34	2	2	3	2	14	14	5	33	2	2	1	2

126	1	2	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	12	14	8	34	2	2	3	2	16	14	5	35	2	2	1	2
127	0	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	2	2	1	1	1	10	13	6	29	2	2	2	2	18	13	5	36	2	2	1	2
128	0	2	2	1	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	1	1	1	8	14	6	28	1	2	2	2	15	13	5	33	2	2	1	2
129	0	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	5	5	4	4	2	2	1	1	1	10	13	8	31	2	2	3	2	15	15	5	35	2	2	1	2
130	1	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	4	3	1	2	1	1	1	13	12	6	31	2	2	2	2	16	13	5	34	2	2	1	2
131	1	3	2	3	2	5	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	2	2	1	1	1	12	12	6	30	2	2	2	2	16	14	5	35	2	2	1	2
132	0	6	1	4	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	5	4	5	4	4	3	2	2	1	1	1	10	14	4	28	2	2	1	2	18	13	5	36	2	2	1	2
133	1	2	1	5	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	5	5	3	4	2	2	1	1	1	11	12	8	31	2	2	3	2	16	14	5	35	2	2	1	2
134	1	0	1	4	2	5	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	2	2	1	1	1	12	14	4	30	2	2	1	2	16	14	5	35	2	2	1	2
135	1	2	1	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	5	4	4	2	2	1	1	1	10	13	8	31	2	2	3	2	13	15	5	33	2	2	1	2
136	1	2	1	5	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1	2	1	1	1	13	12	6	31	2	2	2	2	15	13	5	33	2	2	1	2
137	1	3	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	10	12	8	30	2	2	3	2	14	14	5	33	2	2	1	2
138	0	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	7	12	6	25	1	2	2	2	15	14	5	34	2	2	1	2
139	1	3	1	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	2	1	1	1	11	12	6	29	2	2	2	2	13	12	5	30	2	2	1	1

Sexo	Cargo	M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6	M_7	M_8	M_9	M_10	DL_1	DL_2	DL_3	DL_4	DL_5	DL_6	DL_7	DL_8	DL_9	DL_10	DL_11	DL_12	DL_13
MASCULINO	JEFE	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3
FEMENINO	SECRETARIA	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
FEMENINO	ASISTENTE	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3
MASCULINO	TECNICO	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3
MASCULINO	ASISTENTE	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
MASCULINO	TECNICO	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
FEMENINO	SECRETARIA	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3
MASCULINO	APOYO	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3
MASCULINO	TECNICO	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
FEMENINO	ASISTENTE	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3
FEMENINO	ASISTENTE	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3
FEMENINO	ASISTENTE	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	2	2	2
MASCULINO	TECNICO	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	2	2
MASCULINO	APOYO	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	2
FEMENINO	SECRETARIA	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	3	2	3	3
FEMENINO	ASISTENTE	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2
MASCULINO	APOYO	2	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	2
FEMENINO	SECRETARIA	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	2	2
FEMENINO	APOYO	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2
FEMENINO	TECNICO	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	2	2	2
FEMENINO	ABOGADO	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2
MASCULINO	INGENIEROS	4	3	3	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	2	2	2
FEMENINO	SECRETARIA	3	2	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2

FEMENINO	ASISTENTE	2	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	2	2	2
MASCULINO	INGENIEROS	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	2	2
FEMENINO	SECRETARIA	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	2	2	2
FEMENINO	NOTIFICADOR	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	2	2	2
FEMENINO	TECNICO	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	2	2	2
MASCULINO	APOYO	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	2	2	2
MASCULINO	APOYO	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	5	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2
FEMENINO	TECNICO	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	2
MASCULINO	ABOGADO	2	2	2	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	2	2	2
MASCULINO	ASISTENTE	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	2	2	2
MASCULINO	TECNICO	2	5	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	2	2	2
FEMENINO	SECRETARIA	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	2	2	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	2	2	2
MASCULINO	ASISTENTE	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	2	2	2
MASCULINO	ASISTENTE	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	2	2	2	2	2
MASCULINO	ASISTENTE	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	2	2	2
MASCULINO	NOTIFICADOR	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	5	5	2	3	2	2	2
FEMENINO	SECRETARIA	1	3	2	5	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2
MASCULINO	ABOGADO	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	2	2	2
FEMENINO	SECRETARIA	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	2	2	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	2	5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2

FEMENINO	SECRETARIA	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	2	2	2	2
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	2	2	2
MASCULINO	TECNICO	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2
MASCULINO	TECNICO	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2
MASCULINO	TECNICO	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	3	2	2	2
MASCULINO	ASISTENTE	1	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	APOYO	3	2	3	5	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	5	4	3	2	3	1	1	1
MASCULINO	APOYO	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	2	3	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	3	2	3	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	2	4	4	1
MASCULINO	TECNICO	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	1
MASCULINO	ASISTENTE	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	2	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	5	3	4	5	4	4	5	3	3	3	2	4	5	5	5	5	3	3	2	3	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	4	4	2	5	3	4	4	3	3	3	2	3	5	5	4	5	5	5	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	2	3	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	3		4	3	4	5	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	3	2	1	1	1
MASCULINO	INGENIEROS	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	5	5	5	5	3	5	3	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	1	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	3	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	3	5	3	2	4	4	1

FEMENINO	ASISTENTE	5	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	5	2	2	1	1	1
MASCULINO	TECNICO	1	1	2	5	3	5	3	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	2	4	5	5	3	5	5	5	2	3	1	1	1
FEMENINO	TECNICO	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	5	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	5	5	3	3	2	3	1	1	1
MASCULINO	TECNICO	5	5	5	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5	5	2	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	1	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	4	5	4	5	3	2	4	4	2	3	3	3	5	5	3	3	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	5	5	5	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	4	3	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	1	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	4	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	4	3	3	2	1	1	1
MASCULINO	JEFE	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	2	2	1	1	1
FEMENINO	APOYO	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	5	3	5	5	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1
MASCULINO	JEFE	5	5	5	5	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1
FEMENINO	APOYO	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	4	3	3	3	3	5	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	4	4	2	4	4	5	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	1	1
FEMENINO	APOYO	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	4	5	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1	1

MASCULINO	ASISTENTE	4	4	2	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	3	4	2	2	1	1	1
FEMENINO	INGENIEROS	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	3	3	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	5	4	4	2	2	1	1	1
FEMENINO	INGENIEROS	4	5	5	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1
FEMENINO	INGENIEROS	3	5	2	5	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4	3	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4	2	2	3	3	4	5	4	4	3	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	3	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	1	1	1
MASCULINO	INGENIEROS	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	5	4	3	3	4	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	5	4	3	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1
FEMENINO	INGENIEROS	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	2	1	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	1	1	1
FEMENINO	INGENIEROS	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	5	5	4	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	4	3	1	2	1	1	1
MASCULINO	INGENIEROS	2	3	2	5	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	2	2	1	1	1
FEMENINO	SECRETARIA	1	4	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	5	4	5	4	4	3	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	1	5	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	5	5	3	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	ABOGADO	1	4	2	5	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	1	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	5	4	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	ASISTENTE	1	5	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1	2	1	1	1
MASCULINO	INGENIEROS	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1
FEMENINO	ASISTENTE	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1
MASCULINO	INGENIEROS	1	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	2	1	1	1

Anexo 6

Solicitud a la institución

"Año del Bicentenario del Perú 200 Años de Independencia"

Nuevo Chimbote, 17 de Febrero del 2021

Sr.
Domingo Caldas Egúzquiza
Alcalde
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
Ciudad.-

Asunto: Solicito autorización para aplicación de encuesta para tesis de Maestría en Gestión Pública

Es un honor el poder dirigirme a usted a fin de manifestarle mi saludo cordial, y la vez solicitar a su despacho, tenga la amabilidad de autorizar la aplicación de una encuesta, *cuyo objetivo es describir la relación directa entre como la motivación afecta el desempeño* laboral de los trabajadores del área de Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote en el año 2021; Para dar por concluido mi tesis titulada "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2021", a fin de poder obtener mi Maestría en Gestión Pública.

Por tanto ruego usted acceder a mi petición y me permita realizar las coordinaciones con la oficina de recursos humanos, para dar cumplimiento a lo requerido.

Agradezco su atención que brinde a la presente, le manifiesto muestras de mi estima y deseos de éxitos en su gestión.


Ll. Lisset G. García Ventura
DNI: 42598504

U.S. Oficina de MHA
Archivos

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**
Desarrollo Económico, Cultural y Empresarial
FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE
SOLICITUD - DECLARACIÓN JURADA

Fecha/Hora: 18/02/2021 12:46:59 PM
Impresión: 12:46:59 PM
Usuario: SGOZNALES

Fecha-Hora Recepción: 18/02/2021 12:45:53

Tipo Doc.: OFICIO N°: S/N
De fecha: 18/02/2021 Folios: 1
De: 42598504 - GARCIA VENTURA LISSET
Represent.:
ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICACION E ENCUESTA PARA TESIS DE MAESTRIA, ETC.
DESTINO: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Encargado: ZAVALA SOTO, MARIO WILLIAM

Consulta WEB --> Año: 2021 N° Expediente: 2734

Ingresar a: www.muninuevochimbote.gob.pe/tramites

USUARIO:
CLAVE:


* 2 0 2 1 2 7 3 4 *

(*) SI FALTARAN REQUISITOS SE RECIPIERAN EL EXPEDIENTE, DISPONE DEL DE 48 HORAS ÚTILES PARA SUBSANARLOS O RECONFORMAR. CADA CONTRARIO SE DECLARA COMO NO PRESENTANDO REMITIENDOSE A SECRETARÍA GENERAL EL EXPEDIENTE PARA SU ARCHIVO DEFINITIVO.

Anexo 07.

Aceptación para aplicación de instrumento.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Nuevo Chimbote, 02 de marzo de 2021

CARTA N°0200-2021-MDNCH-GAYF-SGRRHH

Señora:

Lic. GARCIA VENTURA LISSET

Presente.-

**ASUNTO: ACEPTACION PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA
TESIS DE MAESTRIA.**

REF. : CARTA S/N EXP. ADM. 2734-2021

De mi especial consideración:

Por el presente reciba Usted el cordial saludo de quienes integramos la Sub Gerencia de Recursos Humanos y en especial el mfo, al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, comunicamos que se autoriza la aplicación de la encuesta dirigida a los trabajadores del área de la Gerencia de desarrollo Económico, a cargo del gerente Abog. Rucana Macedo Edgar, el cual tiene como objetivo describir la relación directa entre como la motivación afecta el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, todo ello para la Maestría en Gestión Pública.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,


Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
"El Cambio Empieza ahora"
M^{te}. Lic. Adm. María Wilson Zavala Soto
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS

MWZS
cc. legajo

Anexo 08

Imágenes de encuesta





USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

CONSTANCIA DE ARTICULO CIENTIFICO

LA DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

HACE CONSTAR:

Que el **Artículo Científico**, titulado: “**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2020**”, presentado por la maestranda **García Ventura Lisset**, con código N° 0200110416, del programa de Maestría en Gestión Pública, reúne las exigencias formales por lo que se declara **APROBADO**, encontrándose la participante habilitada para proseguir con los tramites conducentes a la obtención del grado respectivo.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Chimbote, 29 de noviembre del 2024



Constancia A.C. N°007-2024-EPG

NT: 65936



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
GARCIA VENTURA LISSET GIULIANA		42598504	Lissven_2005@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
Tesis	☒ Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	☒ Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020".			
5. Programa Académico			
Sección de Postgrado-Facultad De Ciencias Contables Y Administrativas			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público * (info:repositorio/semantica/openAccess)	☐ Acceso restringido * (info:repositorio/semantica/restriccionAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo.			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	13	01	25

Huella Digital



[Firma manuscrita]
Firma

Importante

- Según Resolución del Consejo Directivo N° 027 - 2016 - USP/2016 - Cb, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 20079, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006 - 2015 - PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer uso de forma libre y gratuita en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a lo establecido en la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, documento se publicará los datos del autor y creencias de todos, de acuerdo a la directiva N° 009 - 2016 - CONCTTC - DEUC (numeros 1.2 y 6.1) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que posee a disposición de los usuarios un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas, científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2.2, del Artículo 1.2 "del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales 4216417 de universidades, institutos y, en su caso, de educación superior, dentro de las obligaciones regirán todos los trabajos de investigación y proyectos, incluso todo los involucrados en sus repositorios institucionales prescindiendo de ser de acceso abierto o restringido, los cuales serán permanentemente actualizados por el Repositorio Digital (RDVAT), al frente del Repositorio AQCH".

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	1library.co Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apogado

Excluir coincidencias - = 10 words

Excluir bibliografía

Active