

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad
Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Chávez Medrano, Tania Yesenia

Código ORCID: 0009-0006-1742-6923

Asesor:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código Orcid- 0000 – 0001 – 5509 - 4460

HUACHO-PERÙ

2025

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	17
3. Resultados	21
4. Analisis y discusion.....	48
5. Conclusiones y recomendaciones.....	52
6. Referencias bibliograficas	54
7. Anexos y apèndices	60

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	¿Al final del día laboral, me encuentro con una sensación de cansancio extremo?	21
Tabla 2:	¿Mi jefe me tensiona mucho en el trabajo?	22
Tabla 3:	¿En mi lugar de trabajo, me siento seguro y protegido en cuanto a mi salud mental y física?	23
Tabla 4:	¿Mi jefe y yo tenemos una excelente relación basada en la confianza y el respeto mutuo?	24
Tabla 5:	¿Mi relación con mis compañeros de trabajo es armoniosa y productiva?	25
Tabla 6:	¿Me siento muy feliz y complacido con mi rol y responsabilidades en el trabajo?	26
Tabla 7:	¿Considero que mi puesto de trabajo es el adecuado para mí, ya que se ajusta a mis capacidades y conocimientos??	27
Tabla 8:	¿Contribuyo de manera significativa en la municipalidad?	28
Tabla 9:	¿La remuneración que recibo es proporcional a mi experiencia, habilidades y logros en la organización.?	29
Tabla 10:	¿Considero el trabajo que realizo es eficiente y efectiva para alcanzar mis objetivos profesionales?	30
Tabla 11:	¿Mis colegas me proporcionan un entorno de trabajo solidario y colaborativo, ofreciéndome orientación y apoyo cuando es necesario?	31
Tabla 12:	¿La municipalidad me permite capacitarme de manera independiente?	32
Tabla 13:	¿El jefe suele ayudarle con los trabajos pendientes?	33
Tabla 14:	¿Demuestras iniciativa y compromiso para alcanzar los metas dentro del plazo establecido??	34
Tabla 15:	¿El jefe reconoce los errores que tiene en el área de trabajo?	35
Tabla 16:	¿Usted cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades?	36
Tabla 17:	¿Se siente preparado para abordar desafíos y resolver problemas de manera autónoma en su área de trabajo?	37
Tabla 18:	¿Para el desarrollo de sus actividades se coordina previamente?	38
Tabla 19:	¿Organizas tus actividades y usas estrategias en tu trabajo?	39
Tabla 20:	¿existe un control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo?	40
Tabla 21:	¿El personal que labora cumple con las competencias necesarias para el puesto asignado?	41
Tabla 22:	¿Adminstras los recursos asignados con criterio y eficiencia?	42
Tabla 23:	¿le felicitan por los logros obtenidos en el trabajo?	43
Tabla 24:	¿Le dan algún incentivo por las horas extras que usted trabaja?	44
Tabla 25:	¿Brindas una atención adecuada a los usuarios que acuden a la municipalidad?	45
Tabla 26:	¿Estas capacitado para dar información al usuario?	46
Tabla 27:	Correlación de variables	47

Índice de figuras

Fig. 1	¿Al final del día laboral, me encuentro con una sensación de cansancio extremo?	21
Fig. 2	¿Mi jefe me tensiona mucho en el trabajo?	22
Fig. 3	¿En mi lugar de trabajo, me siento seguro y protegido en cuanto a mi salud mental y física?	23
Fig. 4	¿Mi jefe y yo tenemos una excelente relación basada en la confianza y el respeto mutuo?	24
Fig. 5	¿Mi relación con mis compañeros de trabajo es armoniosa y productiva?	25
Fig. 6	¿Me siento muy feliz y complacido con mi rol y responsabilidades en el trabajo?	26
Fig. 7	¿Considero que mi puesto de trabajo es el adecuado para mí, ya que se ajusta a mis capacidades y conocimientos??	27
Fig. 8	¿Contribuyo de manera significativa en la municipalidad?	28
Fig. 9	¿La remuneración que recibo es proporcional a mi experiencia, habilidades y logros en la organización.?	29
Fig.10	¿Considero el trabajo que realizo es eficiente y efectiva para alcanzar mis objetivos profesionales?	30
Fig.11	¿Mis colegas me proporcionan un entorno de trabajo solidario y colaborativo, ofreciéndome orientación y apoyo cuando es necesario?	31
Fig.12	¿La municipalidad me permite capacitarme de manera independiente?	32
Fig.13	¿El jefe suele ayudarle con los trabajos pendientes?	33
Fig.14	¿Demuestras iniciativa y compromiso para alcanzar los metas dentro del plazo establecido??	34
Fig.15	¿El jefe reconoce los errores que tiene en el área de trabajo?	35
Fig.16	¿Usted cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades?	36
Fig.17	¿Se siente preparado para abordar desafíos y resolver problemas de manera autónoma en su área de trabajo?	37
Fig.18	¿Para el desarrollo de sus actividades se coordina previamente?	38
Fig.19	¿Organizas tus actividades y usas estrategias en tu trabajo?	39
Fig.20	¿existe un control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo?	40
Fig.21	¿El personal que labora cumple con las competencias necesarias para el puesto asignado?	41
Fig.22	¿Adminstras los recursos asignados con criterio y eficiencia?	42
Fig.23	¿le felicitan por los logros obtenidos en el trabajo?	43
Fig.24	¿Le dan algún incentivo por las horas extras que usted trabaja?	44
Fig.25	¿Brindas una atención adecuada a los usuarios que acuden a la municipalidad?	45
Fig.26	¿Estas capacitado para dar información al usuario?	46

Palabras Claves:

Tema	Motivación y desempeño Laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Motivation and work performance
Especialidad	Administration

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	Talento humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025" del (a) estudiante: CHAVEZ MEDRANO TANIA YESENIA, identificado(a) con Código N° 1618100078, se ha verificado un porcentaje de similitud del 23%, 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, 21 de abril de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

**Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad
Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025**

Resumen

El propósito de la presente investigación fue fundamentar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025. La metodología utilizada es la siguiente: Tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional y transversal. Se contó con una muestra de 80 trabajadores. La técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario validado mediante el juicio de expertos. Se procesó la información mediante un análisis a nivel estadístico manteniendo un enfoque cuantitativo, ayudando a que la información sea organizada a sus tablas respectivas, con el soporte del Microsoft office. Se concluye ante los resultados que hay correlación positiva alta entre las variables motivación y desempeño laboral ya que el coeficiente Rho Spearman fue $r=,786^{**}$ manteniendo una significancia de $p=0,000, < 0,05$. Demostrando a que la hipótesis sugerida sea aceptada. Ambas variables están muy asociadas, ya que, si hay motivación, el resultado será positivo y por ende logrará el desempeño laboral.

Abstract

The purpose of this research was to establish that motivation is related to work performance of the District municipality of Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025. The methodology used is the following: Non-experimental type, quantitative approach, descriptive, correlational and transversal design. There was a sample of 80 workers. The technique was the survey, the instrument was the questionnaire validated through expert judgment. The information was processed through a statistical analysis maintaining a quantitative approach, helping the information to be organized into their respective tables, with the support of Microsoft Office. It is concluded from the results that there is a high positive correlation between the variables motivation and work performance since the Rho Spearman coefficient was $r=.786^{**}$ maintaining a significance of $p=0.000, < 0.05$. Demonstrating that the suggested hypothesis is accepted. Both variables are closely associated, since, if there is motivation, the result will be positive and therefore work performance will be achieved.

.

1. Introducción

En estudios internacionales, se contó con López, et al (2024) tuvieron como objetivo “determinar la influencia del clima organizacional de la municipalidad de Jutiapa-Guatemala en el desempeño laboral de sus empleados”; utilizando el estudio de caso con un enfoque cuantitativo descriptivo con un diseño no experimental. Mencionan en los resultados obtenidos que el 98% de los trabajadores están conformes con la información de los organigramas, ya que el jefe y sus colaboradores tienen una buena organización en el área de trabajo, en la cual el 93% mencionan que llevan un buen desempeño laboral con sus compañeros por lo tanto esto fortalece los objetivos de la municipalidad. También mencionan que el 83% de trabajadores que los jefes respetan decisiones y opiniones que ellos brindan y el 85% mencionan que sobresalen a través de motivación constante con mayor frecuencia, el 62% mencionan que el trabajo que realizan no es tan agotado por los salarios que reciben es muy satisfecho. Pero el 75% mencionan que hay problemas en la empatía entre los colaboradores.

Según menciona Rodríguez, et al (2024) tuvieron como propósito evaluar el efecto de liderazgo coercitivo, benevolente, consultivo y participativo en el desempeño y en la satisfacción laboral de los colaboradores del área de fiscalización, ayuntamiento-Tabasco, en la cual la metodología fue de manera cuantitativa, se realizó encuestas a una población de 30 trabajadores del área de fiscalización. Los resultados de esta investigación revelan que los empleados perciben el liderazgo coercitivo como moderadamente efectivo en solucionar problemas y el análisis de diálogo, aunque un enfoque limitado en la aplicación de castigos. Por otro lado, Dirigir el benevolente es recompensado por su justicia y tolerancia, esto llega a una conclusión donde hay cosas por mejorar considerando objetivos como en situaciones de conflictos.

Según Martillo (2022) tuvo como propósito estudiar el problema de talento humano y el desempeño laboral del municipal Ayora, Ecuador su metodología es de tipo descriptiva, biológica con un enfoque cuantitativo y cualitativo contando con una población de 88 empleados en la cual se realizó la entrevista al jefe de talento Humano y la encuesta a los trabajadores de la empresa. Los resultados obtenidos de esta investigación mencionan que es regular ya que los trabajadores son seleccionados por los conocimientos básicos ya que se le recomienda que mejoren y analizar respecto al talento humano ya que ayudara a la empresa en el desempeño laboral de cada trabajador.

Por lo tanto, Rodríguez et al. (2020) tuvieron como fin evaluar el desempeño laboral en el Municipio del trabajo en equipo y comunicación, Ecuador. Esta metodología es de tipo descriptiva, no experimental se cuenta con una población de 78 trabajadores de la empresa .dando como resultado mencionan que el Municipio requiere de mejoramiento ya que el 93,6 %, mencionan que implementen equipos de trabajo para tener un mejor desempeño laboral por lo tanto si hay compañerismo y una buena comunicación en el área de trabajo habrá un equipo de trabajo con éxito favoreciendo a la empresa.

Se menciona según Cadena (2019) El propósito de esta investigación es analizar la relación entre la motivación y desempeño laboral de la Empresa Envatub S. A, Ambato, Ecuador. Esta metodología es cuantitativa que tiene como población de 50 trabajadores, es de tipo no experimental con corte transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados que se analizaron en la empresa no han mejorado respecto a la protección y seguridad ya que esto se mantiene de tal forma se le recomienda mejorar y buscar estrategias para que esta situación mejore en la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Envatub S.A.

Con respecto a los Antecedente nacionales Quiroz (2024) el propósito que tuvo fue realizar un programa motivacional para un desempeño laboral en la Municipalidad de Cajamarca, su metodología fue un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental, en la cual se realizó la encuesta a los trabajadores en la cual se utilizó el programa Software Spss versión 25 para

obtener la prueba estadística , con una confiabilidad de 0.899.obteniendo los resultados de los trabajadores mencionan que el 13.33% dicen que es alto el desempeño en la tarea , por otro lado el 86.67 % mencionan un nivel bajo y medio ya que no hay motivación con los trabajadores observando los resultados se le recomienda realizar charlas motivadoras.

Según Aquino & Evangelista (2023) tuvieron como propósito determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Malvas. La metodología es cuantitativa con variables cualitativa ordinal de diseño no experimental. Finalmente se tuvo como resultado según los instrumento que se trabajo la empresa aplica la motivación teniendo como dimensión a los factores Extrínsecos,Intrínsecos y trascendental como se puede observar los resultados de Spss 25 tiene una significancia (p-valor=0.000) menor que el nivel de significancia (p-valor=0.05)l la correlación de RHO de Sperman es de 0.796.dicha correlación es positiva observando estos resultados se le recomienda al Alcalde de la Municipalidad utilizar la motivación en los trabajadores para el mejoramiento de la identidad.

Por lo tanto, Correa & Ventura (2023) tuvieron como propósito determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz 2020. Aplicando el tipo de investigación descriptivo – correlacional y diseño no experimental- transversal. Los resultados obtenidos solo el 34.88% mencionan que hay una alta motivación y los demás de los trabajadores mencionan lo contrario, se le recomienda al jefe de Recursos Humanos realicen charlas, coaching para poder ayudar de esa manera a los personales y mejore la motivación.

Según Flores & Zamora (2023) tuvieron como Fin de determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Santa Cruz – Cajamarca. La metodología es un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, no experimental, esta investigación concluye que un 0,547% de motivación y el 0,686 no hay una buena motivación en los colaboradores por lo tanto se recomienda a la empresa realizar estrategias de motivación para que esto mejore en el desempeño laboral.

En la cual Flores (2023) Tuvo como objetivo determinar, de que forma se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores e la municipalidad Santa Cruz – Ancash. la metodología fue de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. Los resultados de esta investigación son positiva considerable ya que en el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.730 y la significancia de Sig. <0.05 esto quiere decir que se acepta a la Hipótesis alterna H1 se rechaza a la nula H0. Se le recomienda a la empresa que reconozcan el desempeño de los trabajadores y de igual forma que tomen como sugerencia las opiniones de los trabajadores.

De acuerdo a Guevara (2022) el propósito general de esta investigación es como se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Jaén. Esta metodología es de nivel correlacional de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Los resultados de esta investigación es moderada ya que los resultados de esta investigación es moderada ya que en los resultados es de 0,552 y la significancia de 0.00 mediante estos se le sugiere al Gerente Municipal implementar charlas para obtener dialogo los jefes con sus colaboradores .

Según Asalde (2022) Dispuso como propósito general de qué forma se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque. Esta metodología fue de diseño no experimental, cuantitativo de tipo básico, descriptivo y correlacional para esta investigación se contó con una población de 50 trabajadores, en cuanto a los resultados obtenidos si hay una relación la motivación con el desempeño laboral ya que los resultados arrojados de $r=0,619$ y la significancia de $p=0,000$ de tal forma se le recomienda a los jefes de Recursos Humanos plasmar en el POI Y PEI mecanismos estratégicos con la motivación para que esto permita a desarrollar un buen desempeño laboral.

Según los autores Cotrina & Liñan (2021) El objetivo el objetivo de esta investigación es establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de San Juan. Esta metodología es de diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental, para este estudio

se contó con 20 trabajadores. los resultados son correlacional positiva altamente significativa $r=704$ esto quiere decir que si influye la motivación en el desempeño laboral se recomienda al jefe de recursos Humanos supervisar a los colaboradores en el área de trabajo que realizan.

En la cual Urrutia (2021) tuvo como propósito proponer estrategias de motivación en el desempeño laboral de la municipalidad de Picsi en la cual la metodología es de un diseño no experimental con un enfoque mixto, descriptiva positiva en la cual para esta investigación se contó con 40 trabajadores mediante los resultados obtenidos en 52.5% mencionan que el desempeño laboral es medio analizando este porcentaje se le recomienda a la organización mejorar en los ítems para que puedan obtener mejores resultados en el desempeño laboral.

Por lo tanto, Cotrina & Nuñez (2020) el propósito de esta investigación es identificar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chepén, la metodología de esta investigación fue no experimental de nivel correlacional, cuantitativa, esta investigación conto con 37 colaboradores administrativos. obteniendo los resultados el 0,862 de la variable motivación y el 0,865 de desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de correlación $r= 0,954$ el valor es significativo ($p=0.000$) valor menor a ($p<0.05$) observando estos resultados se le recomienda buscar estrategias para poder mejorar en la motivación de los colaboradores y de un buen resultado en el desempeño laboral.

Con base en el fundamento teórico según Robbins & Judge (2013) la motivación se puede entender de una manera como impulsar ya que dirige el empeño del individuo hacia la consecución de un objetivo, influyendo en la intensidad, dirección y persistencia de dicho esfuerzo, y aunque la motivación puede aplicarse a la búsqueda de cualquier objetivo, su complejidad y dinámica requieren una comprensión más profunda y matizada.

Según Chiavenato (2009). La motivación es muy importante ya que esto ayuda a estudiar los diferentes comportamientos que se puede presentar y poder analizar las conductas, actitudes y costumbres de cada ser humano.

Por otro lado, Chiavenato (1999) el concepto de motivación da a entender que evalué el comportamiento clave. Esto exige al ser humano a comportarse de una manera entrometida como por ejemplo (en el ámbito laboral, ambiente, otros) o por condiciones que puede ser causado por otra persona.

A continuación, te presentaré algunas de las teorías más relevantes sobre esta variable:

Las teorías X y Y según Robbins & Judge (2013) menciona que identificó dos enfoques divergentes sobre la naturaleza humana: la teoría X, se refiere a lo negativo, y la teoría Y, esta referido a lo positivo. A partir de su investigación, McGregor concluyó que los gerentes tienden a adoptar una de estas dos perspectivas, lo que concuerda en la actitud y su manera la que se relacionan con sus empleados, ya que sus creencias sobre la naturaleza humana moldean su estilo de liderazgo y gestión, y afectan la eficacia de su gestión.

la teoría X: Los gerentes que sostienen esta visión creen que los empleados necesitan ser dirigidos y controlados para llevar a cabo sus tareas, ya que se supone que tienen una tendencia natural hacia la inactividad. Sin embargo, esta perspectiva negativa sobre la naturaleza humana se opone a enfoques más optimistas que enfatizan la importancia de la autonomía. Según Robbins & Judge (2013).

la teoría Y: Según esta perspectiva, los gerentes creen que los empleados pueden desarrollar una actitud proactiva hacia el trabajo, considerándolo como una oportunidad para crecer y desarrollarse personal y profesionalmente, y que, por lo tanto, pueden aprender a asumir responsabilidades de manera autónoma y buscar nuevos desafíos. Según Robbins & Judge (2013).

Teoría de la eficacia personal Según Robbins & Judge (2013). Da a entender que el ser humano realiza una labor en su trabajo con mucho desempeño esto quiere decir si hay más eficiencia en el personal los resultados mejoraran en cuanto a sus trabajos con logros y éxitos que se realiza.

Teoría de la motivación Chiavenato (2009) Para anticipar con precisión el comportamiento de los empleados, la organización debe tener conocimiento

sobre las metas y objetivos individuales, así como sobre las estrategias y acciones que cada persona utiliza para alcanzarlos. Por lo tanto, hay tres teorías muy importantes que ayudan a tener una buena organización en cuanto a distintas técnicas en la motivación.

las teorías del contenido: Da a entender a los elementos psicológicos que ayuden a motivar al ser humano, y cómo estos factores internos influyen en la conducta humana.

las teorías del proceso: Se refieren a modelos que detallan y examinan la cadena de eventos que desencadenan, orientan, sostienen o bloquean el comportamiento, proporcionando una visión detallada de los mecanismos psicológicos subyacentes.

las teorías del refuerzo: Se fundamentan en los problemas de los comportamientos adecuados o sin éxito lo que proporciona una observación detallada de como la consecuencia influye en el comportamiento. Chiavenato (2009).

Las pirámides de necesidades de Maslow según Chiavenato (2009) las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

Las necesidades fisiológicas: esta necesidad se basa en la primera necesidad del ser humano o esto también se le conoce como necesidad biológica y necesitan cuidados medicos.

Las necesidades de seguridad: esto se da a entender en los cuidados mediante algunas amenazas o peligros que pueda ocurrir ya sean reales o no reales mediante algunas circunstancias.

Las necesidades sociales: esto se refiere la relación de las personas que reciben como por ejemplo el cariño, amor del familiar o del entorno donde evita.

Las necesidades de estima: esto es un punto muy importante ya que se refiere en la autoevaluación de uno mismo con el amor y cariño que se da a uno mismo.

Las necesidades de autorrealización: este es el punto más importante de una persona ya que esta necesidad demuestra de cual importante son sus actitudes ya que cada esfuerzo refleje para su vida cotidiana. Según Chiavenato (2009).

Teoría del refuerzo Según Chiavenato (2009).esta teoría se enfoca en estudiar en el comportamiento del ser humano, ya que se actúa dependiendo las consecuencias tanto como buenas o también pueden ser consecuencias malos nos da a entender esto sucede según la respuesta de cada actitud como motivación, o a lo contrario también una desmotivación que se puede dar .

En seguida, te presentaré los tipos de motivación intrínsecos y extrínsecos:

La motivación intrínsecos según Limonero & Villamarin (2019), se refiere a la ejecución de actividades de manera intrínseca, es decir, sin la expectativa de recibir una recompensa externa, lo que difiere de la conducta motivada por factores extrínsecos, como la búsqueda de dinero, reconocimiento social o poder, que pueden llevar a las personas a realizar esfuerzos y persistir en la ejecución de tareas. los factores determinantes del bienestar laboral se clasifican en cinco categorías:

Logro laboral: tiene un fin de lograr una meta y realización que los empleados experimentan al alcanzar sus objetivos y metas en el lugar de trabajo.

Reconocimiento: Implica la valoración y aprecio que los empleados reciben por sus contribuciones y esfuerzos, lo que les permite sentirse distinguidos y apreciados.

Apoyo laboral: esto se da a entender que un trabajador requiere del apoyo necesario de la empresa donde labora para que realice sus labores de una manera eficaz.

Responsabilidad: esto da a entender que un trabajador tiene responsabilidades por cumplir en su área de trabajo y se sienta comprometido con su labor de trabajo.

Desarrollo profesional: esto se refiere a las oportunidades que se le permite

brindar en el ambiente laboral para que se pueda desarrollar y crezca de manera profesional y sentirse valioso como persona y también en la empresa que labora. Limonero & Villamarin (2019).

La motivación extrínsecos Según Limonero y Villamarin (2019), las normas organizacionales son pautas de comportamiento que deben ser seguidas por los miembros de la organización. Estas normas a menudo se relacionan con conductas que están motivadas por factores externos, como incentivos o recompensas, y que están reguladas por convenciones sociales.

A continuación, les mencionare las Variables motivacionales fisiológicas y situacionales:

Impulso: Limonero y Villamarin (2019) se define como un estado interno del organismo que se experimentan subjetivamente como algo desagradable que activa o vigoriza el comportamiento.

Activación: Limonero y Villamarin (2019) esto nos da entender que tiene que ver con el sistema nervioso y esto se analiza dos principales de activación que son el central y el periférico .

Incentivos: Limonero y Villamarin (2019) los incentivos son muy importantes ya que depende de la motivación con incentivos económicos que le brindan al trabajador, ya que la mayoría de los colaboradores no trabajan por motivación propia sino por los incentivos que le brinda la organización .

Mencionamos Objetivos y beneficios en la motivación, ya que son muy importantes para nuestra variable mencionada

El Objetivo según Perret (2016) el autor da a entender realizar nuevas metas por lo tanto ya sea a largo plazo o corto esto se da de una manera democrática siempre en cuando haya motivación. cada ser humano tiene distintas objetivos o metas no todos son iguales.

los beneficios según Perret (2016) los beneficios se analizan constantemente ya que no a todo los seres humanos lo reciben de igual forma por que muchos lo toman de una manera espectacular y como otros lo toman de una manera muy mala, por lo tanto esto tiene que ser de constante percepción.

En seguida, fundamentamos la parte teórica de la segunda variable, el desempeño laboral ya que es muy primordial para muchas empresas, que genera mejoras el esfuerzo de cada colaborador.

Según Mori & Bardales (2020), la evaluación de la eficacia laboral se centra en la capacidad de los empleados para alcanzar los objetivos y metas establecidas de manera eficiente y con un mínimo de recursos. Sin embargo, esta búsqueda de eficiencia a menudo conduce a la implementación de procesos estandarizados, lo que puede tener un impacto negativo en la creatividad, la iniciativa y la autonomía de los trabajadores.

Según Franklin & Krieger (2011), el concepto de desempeño laboral es la responsabilidad de cumplir con las tareas encomendadas por la organización, destacando la importancia que realizan con logros y resultados obtenidos.

A continuación, se menciona dimensiones de la variable desempeño laboral que ayudara a la organización.

Eficacia: se define como la capacidad de lograr metas efectivas y eficientes en responsabilidades del trabajo asignados por la organización, es importante realizar técnicas para obtener calidad y éxito que se ajusten a las expectativas y estándares establecidos según Abad (2022).

La eficiencia laboral: implica la optimización del uso de recursos para realizar tareas y actividades, lo que se traduce en un mejor aprovechamiento de los mismos. Un trabajador eficiente es aquel que logra resultados positivos con un mínimo de recursos, lo que contribuye significativamente al éxito de la organización. La implementación de medidas para fomentar la eficiencia laboral puede tener un impacto positivo como señala Sabry (2024).

Motivación laboral: La motivación laboral se conceptualiza como la capacidad de una organización para influir positivamente en la actitud y el desempeño de sus empleados, estimulándolos a mantener, mejorar, innovar o adaptar su trabajo mediante la implementación de incentivos y estímulos adecuados, según Zambrano (2023).

También mencionamos las Responsabilidades en el análisis del desempeño

Según la política de recursos humanos de la organización, la evaluación del desempeño puede ser responsabilidad del gerente, del propio empleado, de ambos conjuntamente, del grupo de trabajo, o también del área de recursos humanos o de una comisión de evaluación específica según Chiavenato, (2011).

El gerente: está obligado a analizar cada trabajo de sus trabajadores con el apoyo del jefe de Recurso Humanos, que proporciona herramientas y criterios para la evaluación según Chiavenato, (2011)

La propia persona: La autoevaluación es utilizada en organizaciones democráticas, donde cada persona evalúa su propio desempeño según Chiavenato, (2011).

El individuo y el gerente: el análisis de desempeño se realiza de manera organizada con el individuo y el gerente ya que esto ayuda al objetivo y lograr nuevas metas chiavenato (2011).

Tenemos Factores que influyen en el desempeño laboral de tal modo ayudara a la organización

Por lo tanto, Tello & Ortiz (2021) para poder brindar una mejor calidad a los usuarios, los trabajadores de la entidad pública deben tener en cuenta factores que están correlacionados con su desempeño laboral y que influyen directamente en el bienestar de las necesidades de la comunidad.

Satisfacción del trabajo: es el comportamiento de una persona en distintos ámbitos que se presente como, por ejemplo. En los centros de trabajo, la colaboración y el trabajo en equipo entre directivos y empleados son muy importantes ya que esto ayuda a lograr las metas establecidas. Según Medina (2017).

La satisfacción laboral: es un factor clave que influye en el desempeño de un trabajador. Un empleado que se siente feliz y motivado en su trabajo tendrá un mayor empeño en cada una de sus actividades, lo que se reflejará en mejores resultados. Además, un entorno laboral adecuado es fundamental para fomentar

la satisfacción laboral y el desempeño óptimo mencionado por Medina (2017).

Autoestima: El deseo de crecimiento y reconocimiento en una institución es una necesidad humana fundamental que se refleja en el ámbito laboral. La autoestima es un factor clave en este contexto, ya que los trabajadores necesitan sentirse valorados y apreciados por sus habilidades y contribuciones para sentirse motivados y comprometidos con su trabajo según Medina (2017).

Trabajo en equipo: La interacción directa con los usuarios puede potenciar la eficacia de los equipos de trabajo, ya que permite evaluar la calidad de la prestación y ajustarla según sea necesario. En el contexto organizacional, los equipos de trabajo juegan un papel fundamental en la calidad que requieren los usuarios, lo que requiere una mejor calidad y poder mejorar consistentemente que facilita la interacción efectiva, el trabajo en equipo y el surgimiento de procesos y fenómenos que fortalecen la cohesión y el liderazgo del equipo según Medina (2017).

Mencionamos Objetivos de evaluación del desempeño, ya que son muy importantes para nuestra segunda variable mencionada

Las organizaciones pueden crear planes de incentivos económicos y sociales que se ajusten a diferentes criterios y objetivos, con el fin de motivar y recompensar el desempeño destacado de sus empleados. Además, esta estrategia permite a los directivos recopilar información valiosa sobre los empleados a través de la retroalimentación, lo que ayudara a mejorar a la organización y poder superar en los obstáculos obtenidos según Vilas (2017).

La herramienta será utilizada para diseñar e implementar intervenciones específicas que permitan mejorar y desarrollar las estrategias y el esfuerzo de los colaboradores, y al mismo tiempo, fomentar la comunicación efectiva y la colaboración entre los gerentes y el personal, contribuyendo así al mejoramiento continuo de la organización según Vilas (2017).

La implementación de esta herramienta brindará a los trabajadores la oportunidad de recibir retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral, lo que les ayudará a ser una mejor empresa, desarrollar habilidades y

competencias, y aumentar su motivación y rendimiento en el trabajo según Vilas (2017).

Teóricamente se justifica Desde mi punto de vista teórica, considero que este estudio contribuyo significativamente al éxito del objetivo en la sociedad de la motivación y el desempeño laboral para posteriores investigaciones que busquen profundizar en la comprensión de estas variables, ya que también Permite a otros investigadores utilizar este estudio como antecedente y referencia para desarrollar nuevas líneas de investigación.

La justificación práctica según la investigación de este estudio ayudo a prevenir y las dificultades y consecuencias relacionadas a la falta de motivación y Desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín, Además este trabajo de investigación será accesible para su revisión por parte del público en general, individuos interesados en el tema y organizaciones que buscan soluciones innovadoras en la motivación y desempeño laboral.

En esta investigación se realizó técnicas e instrumentos de investigación, las cuales ayudo recopilar la información que darán solución ante un problema con una hipótesis dada, con encuestas que se aplicó a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín.

En lo social esta investigación contribuyo significativamente al mejoramiento de la gestión municipal, permitiendo que las municipalidades. Identifiquen áreas para mejorar en atención al usuario, Desarrollen estrategias efectivas para mejorar la motivación y el desempeño laboral de sus trabajadore, mejoren la satisfacción ciudadana y la confianza en la institución municipal ya que esta investigación busca contribuir al fortalecimiento, mejorando la calidad del servicio público y la vida de los ciudadanos.

Actualmente, la implementación efectiva de factores motivacionales es muy importante ya que esto ayuda llegar al éxito de la municipalidad realizando una aplicación adecuada ya que estos factores tienen un valor muy importante en el desempeño laboral, lo que ha generado un interés creciente en la

investigación a nivel global. En este contexto, un estudio realizado en México por Reyes y Salgado (2021) destacó que, dentro de los factores motivacionales, el progreso profesional es un aspecto crítico que genera insatisfacción entre los empleados. Esto se debe a que la organización de este estudio no ofrece oportunidades suficientes para que su personal curse estudios en otras instituciones, limitando así su crecimiento profesional y desarrollo personal.

Los problemas que se observan en el en el Perú, el gobierno central ha implementado un sistema basado en municipalidades distritales y provinciales, según Urrutia (2021) actualmente en la organización de Picsi, se han identificado varios factores que inciden no son los correctos en el desempeño laboral de los trabajadores. Entre estos factores se destacan. La reducción de sueldos, La falta de reconocimiento laboral, La inadecuada provisión de condiciones laborales necesarias para el desempeño efectivo en cada área de trabajo.

En la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín se ha logrado observar problemas en los factores motivacionales, ya que los trabajadores se sienten insatisfechos de cumplir sus actividades laborales por motivo que no cuentan con un salario recompensado y no cuentan con todas las facilidades necesarias para que puedan realizar su trabajo, en muchas ocasiones la ausencia de reconocimiento por los logros y contribuciones de los empleados genera desmotivación y desanimo, repercutiendo en el desempeño laboral que tienen los colaboradores, ya que no cuentan con estabilidad laboral y el salario obtenido es deficiente en relación a las responsabilidades que asumen y la alta rotación de personar ya que la identidad no cuenta con un programa de capacitación orientando y reforzando el desarrollo de la competencia de los colaboradores por lo tanto ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín - 2025?

El concepto de la primera variable que es la motivación se entiende al estado de ánimo interno que impulsa a una persona a comportarse de manera específica para alcanzar objetivos, satisfacer necesidades personales o realizar actividades que le brinden satisfacción. Estas fuerzas internas, como los deseos,

intereses y necesidades, influyen en el comportamiento y la actuación de la persona, determinando su nivel de esfuerzo, dedicación y perseverancia para lograr sus metas. Según León (2017).

Las dimensiones que se utilizó en esta investigación con respecto a la variable motivación son las siguientes:

Extrínseca: La motivación extrínseca se refiere a los factores externos que influyen en el comportamiento laboral de un trabajador, tales como incentivos, premios, recompensas, castigos y presión social, que provienen de la organización y pueden generar una sensación de alineación o indiferencia del empleado con la empresa, según Gerena. (2020).

Intrínseca: Fischman (2014) La motivación intrínseca es aquella que nace del interior de cada uno y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo que influye con el comportamiento laboral de los trabajadores cuando las personas realizan una actividad por el disfrute que le generan en una organización como reconocimientos, bonos, diplomas etc.

Motivación trascendental: Según Pérez (2018) Se refieren a las consecuencias que las acciones propias tienen en los demás, como, por ejemplo, ayudar a un compañero de trabajo que necesite orientación o tenga alguna dificultada.

El concepto de segunda variable, desempeño laboral se refiere al nivel de eficiencia y eficacia con que un trabajador realiza sus funciones y tareas principales en el contexto laboral específico de su cargo. Este concepto implica la capacidad del trabajador para cumplir con los requisitos y expectativas de su rol, demostrando su idoneidad y competencia para desempeñar sus responsabilidades de manera efectiva. Según León (2017).

Las dimensiones que se utilizaran en esta investigación con respecto a la variable desempeño laboral son las siguientes:

Eficacia: se define como la capacidad de una entidad para lograr resultados que satisfagan las necesidades y expectativas de la sociedad, evaluando su eficacia en la provisión de productos o servicios que respondan a

esas necesidades. Chiavenato (2011).

Eficiencia: La eficiencia en el trabajo es la habilidad del trabajador para alcanzar resultados de alta calidad empleando los medios más adecuados y con un mínimo de recursos. Este criterio es fundamental para evaluar el desempeño laboral, ya que permite constatar la capacidad del empleado para lograr objetivos de manera efectiva y eficiente según Chiavenato (2011).

La efectividad: Mejorar la resolución de problemas laborales y alcanzar resultados y expectativas que impliquen el desarrollo y perfeccionamiento del recurso humano, con el fin de optimizar las acciones laborales. Rivas (2016).

Por lo tanto, la definición operacional de la variable motivación se medio a través de una encuesta con escala Likert, ante los recursos obtenidos se podrá evaluar mediante las siguientes dimensiones: intrínseca, extrínseca y motivación trascendental, esta medición permitirá determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad.

Y para la definición operacional de la variable de desempeño laboral es la muestra del nivel de trabajo que tienen cada colaborador se medio a través de una encuesta con escala Likert, ante los recursos obtenidos se podrá evaluar mediante las siguientes dimensiones: Eficacia, efectividad y eficiencia, esta medición permitirá determinar el nivel del desempeño laboral.

Se pudo establecer dos hipótesis: H0: La motivación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín – 2025.

H1: La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín – 2025.

Como objetivo general tenemos, Establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín - 2025.

Y como objetivo específico tenemos lo siguiente: Determinar las características de la motivación del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín – 2025.

Determinar las características del desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín – 2025.

Explicar que la motivación mejora en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín - 2025.

2. METODOLOGÍA

la investigación es de enfoque descriptivo y correlacional para analizar la relación entre las variables estudiadas. Según Hernández (2014) menciona que el enfoque descriptivo es especialmente útil para el objetivo de un éxito de resultados del momento de los diferentes aspectos de tal forma el investigador tiene que tener claro para tomar decisiones y poder decidir que aspecto medir como dimensiones o variables entre otros. Por otro lado, es importante para recolectar los datos necesarios como animales objetos, etc.

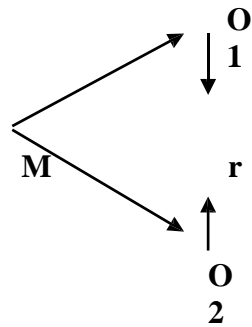
Se encarga de detallar las características de la población que está estudiando según Hernández (2014) el estudio correlacional tiene como objetivo principal identificar y medir la relación entre dos variables, con el fin de establecer si existe una conexión significativa entre ellas.

la investigación tendrá un enfoque cuantitativo según Hernández (2014) este enfoque permite que los datos recolectados y analizados guíen la formulación de las preguntas e hipótesis, lo que puede llevar a un enfoque más flexible y adaptativo en la investigación.

Diseño de investigación.

El diseño de esta investigación es no experimental, ya que se permitió que las variables se comportaran de manera natural, sin intervención ni manipulación alguna. Según Correa & Ventura. (2023) menciona que es válido como fundamento para la recolección sistemática de documentos e información relevante, considerando específicamente las dos variables en estudio, lo que permitirá una análisis más extenso y clara de la relación entre ellas.

- Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

- M : trabajadores
- O1 : Motivación
- O2 : desempeño laboral
- r : relación de variables.

Población

Para el análisis de la población se cuenta con 100 trabajadores en la municipalidad distrital de nueve de julio Concepción, Junín. Según Zúñiga et al. (2023) establecen que la población se entiende por un grupo completo de casos que se ajustan a una serie de criterios específicos. Para garantizar la validez y relevancia de la investigación, es imprescindible definir claramente la población según sus características fundamentales, como contenido, lugar y tiempo, lo que permitirá obtener una visión detallada y precisa de la población objeto de estudio, y así sentar las bases para una recolección de información efectiva.

Muestra

Para la muestra utilizamos la siguiente formula pirométrica siendo, 100 Trabajadores.

N: Población de estudio = 100 Trabajadores

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{Z^2 P Q + e^2 (N - 1)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 100}{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 + (0.05)^2 (100 - 1)}$$

$$n = 80$$

n= 80 Trabajadores

Técnicas de la investigación

Se aplicará la encuesta según Medina, et al (2023) Es un instrumento estructurado que se utiliza para recolectar y analizar datos, con el objetivo de generar conocimiento y respuestas a preguntas específicas de investigación, y así contribuir a la solución de la organización y poner soluciones.

Instrumentos de la investigación.

Medina, et al (2023) son herramientas que son muy importante para poder analizar la información de la investigación como cuestionarios, la escala de medición y las pruebas estadísticas.

La Validez y Confiabilidad de la Información

La validación:

Para aprobar o medir los ítems en la relación de mis dos variables que son motivación y desempeño laboral, fue la opinión de juicio de expertos en investigación.

La Confiabilidad:

Fue medido la confiabilidad por el alfa de Cronbach, donde Los resultados mostraron tener una buena confiabilidad del instrumento de la variable motivación, por ser de 0,827, donde nos permite tener un buen nivel de certeza de confiabilidad en la aplicación del instrumento y para el instrumento de la variable desempeño laboral, se tuvo un buen resultado de confiabilidad, de 0,814.

El Procesamiento y análisis de la información.

Para llegar al diagnóstico ante la problemática, se contó con ayuda de herramientas e instrumentos para el recojo de la información, el cual dieron garantía de su fiabilidad, ya que fueron medidos mediante el Alfa de Cronbach, así como se utilizó el spss v25, que midió la correlación de las variables, también se utilizó tablas y figuras para ordenar de manera descendente, para hacer el análisis en un nivel estadístico.

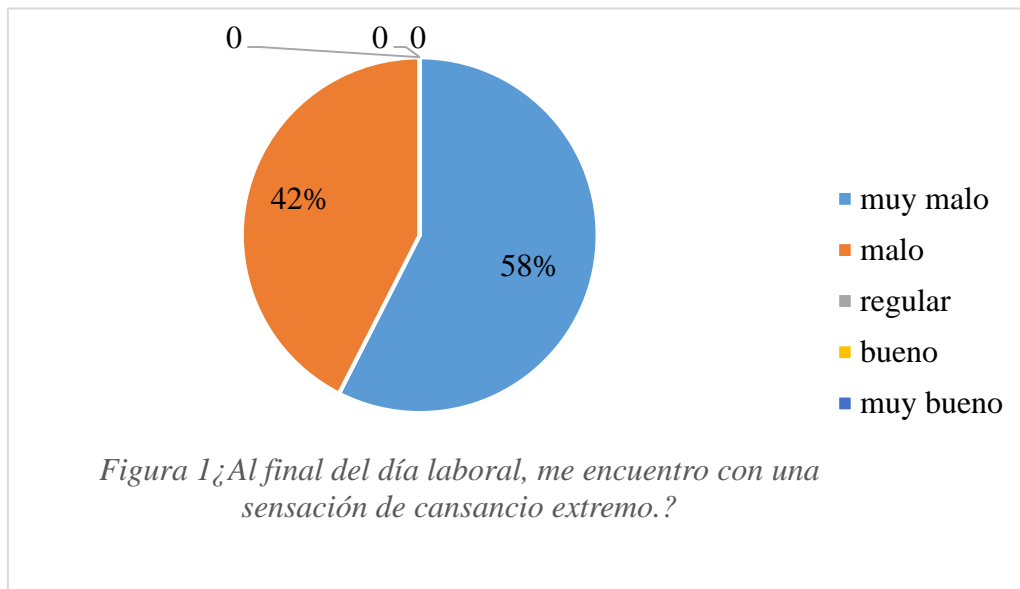
3. RESULTADOS

TABLA 1:

¿Al final del día laboral, me encuentro con una sensación de cansancio extremo.?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	46	58%
Malo	34	42%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

Tabla 1, el 58% de los trabajadores encuestados consideran muy malo ya que al final del día laboral se encuentran con una sensación de cansancio extremo, y el 42% menciono malo.

TABLA 2*¿Mi jefe me tensiona mucho en el trabajo?*

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	27	34%
Regular	53	66%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas.

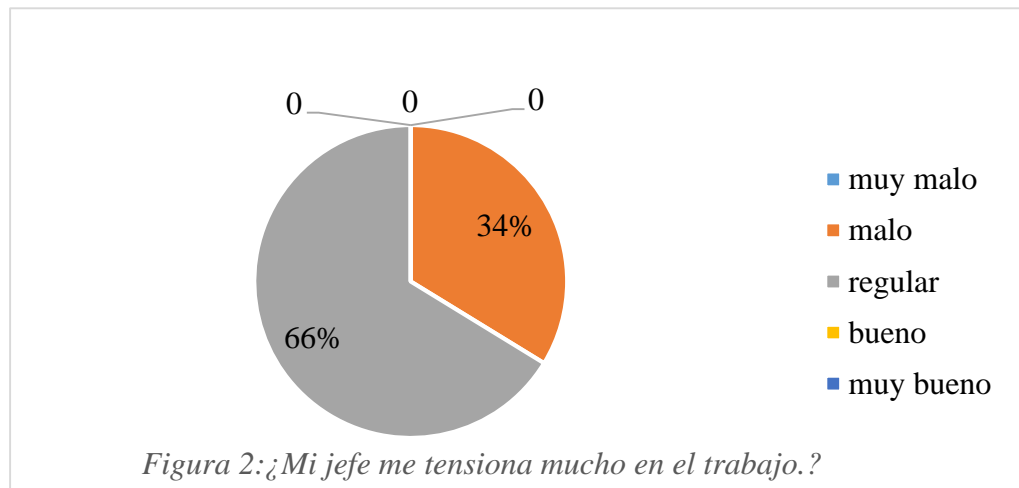
**INTERPRETANDO:**

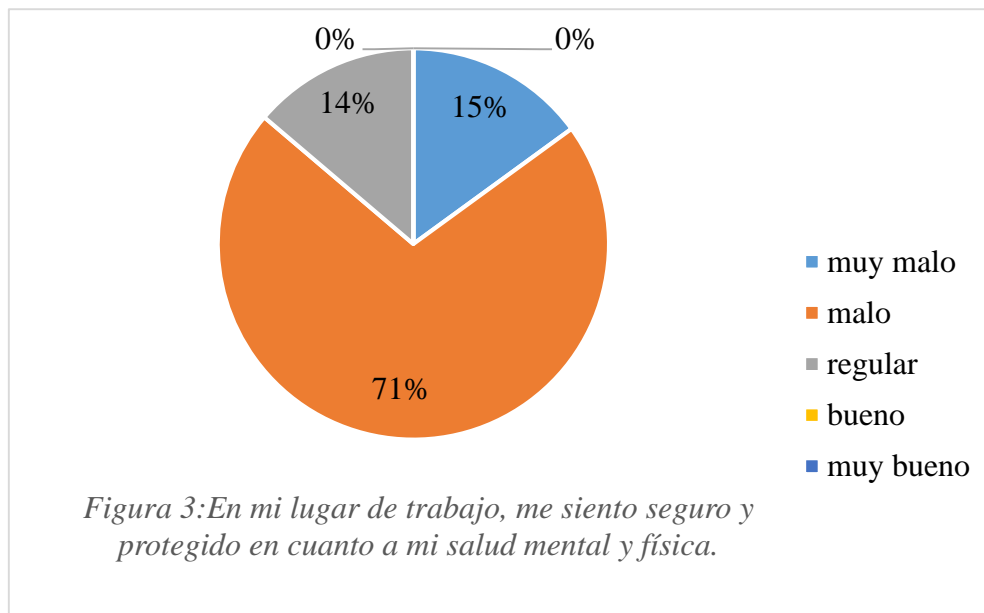
Tabla 2, de los trabajadores encuestados un 66% considera regular que su jefe les tensiona en el trabajo, un 34% malo.

TABLA 3

¿En mi lugar de trabajo, me siento seguro y protegido en cuanto a mi salud mental y física?

ESCALA	CANT.	. %
Muy malo	12	15%
Malo	57	71%
Regular	11	14%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiada



INTERPRETANDO:

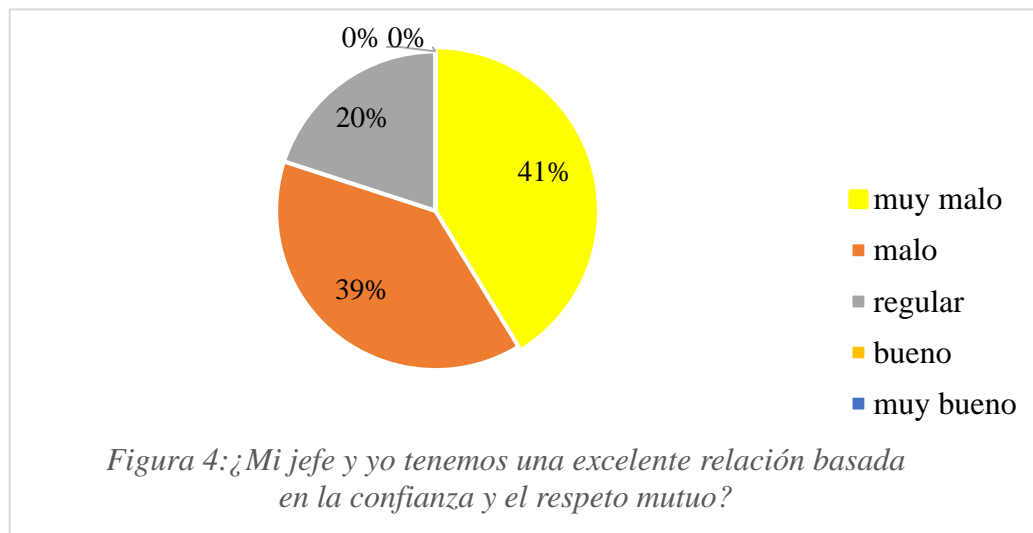
Tabla 3, de los trabajadores encuestados el 71% considera malo ya que no se siente protegidos en cuanto a su salud mental y física, un 15% muy malo y el 14% dijo que es regular ya que consideran que se sienten seguro y protegido en su salud mental y física.

TABLA 4.

¿Mi jefe y yo tenemos una excelente relación basada en la confianza y el respeto mutuo?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	33	41%
Malo	31	39%
Regular	16	20%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

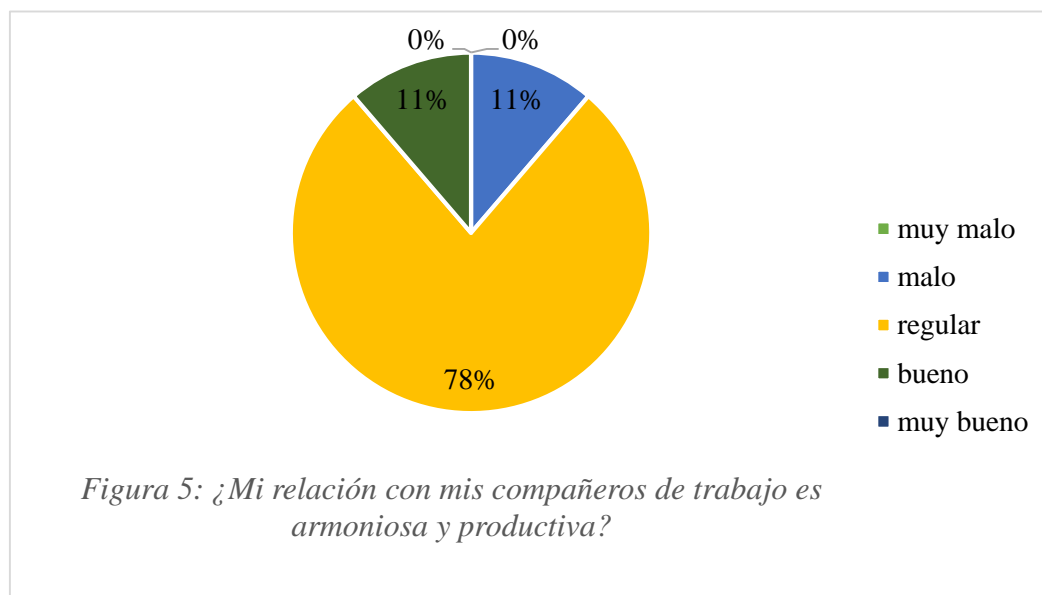
Tabla 4, de los trabajadores encuestados el 41% consideran que tiene muy mala relación con su jefe basada en la confianza y respeto mutuo, un 39% dicen malo y el 20% dijo regular ya que tienen una excelente relación con su jefe en la confianza y el respeto mutuo.

TABLA 5.

¿Mi relación con mis compañeros de trabajo es armoniosa y productiva?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	9	11%
Regular	62	78%
Bueno	9	11%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

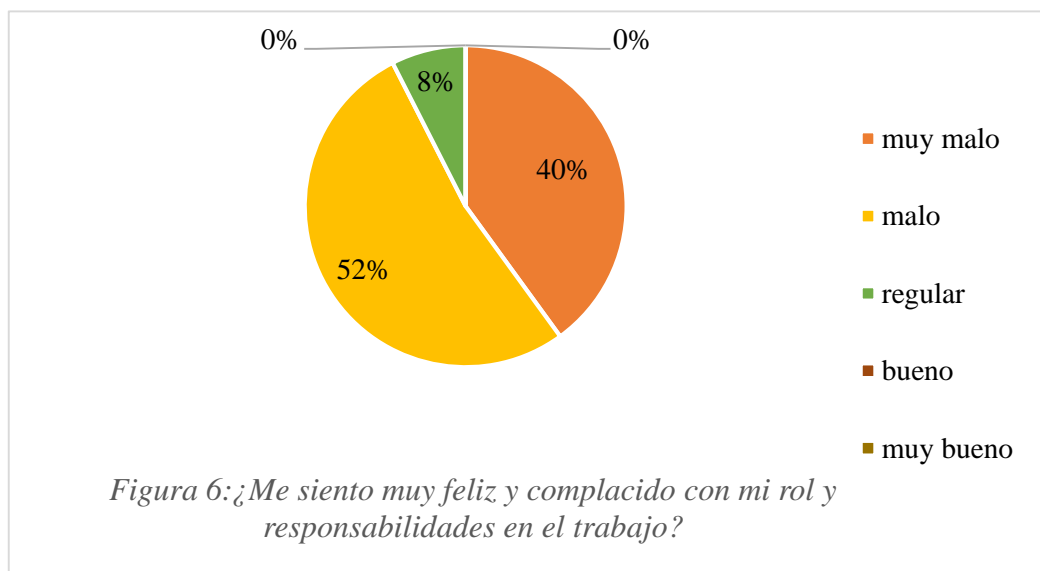
Tabla 5, de los trabajadores encuestados un 78% mencionan que la relación con sus compañeros de trabajo es regular en lo armonioso y productiva, y el 11% menciona que es bueno y el 11% dijo malo ya que no tienen una relación con sus compañeros de trabajo no es armonioso y productivo.

TABLA 6.

¿Me siento muy feliz y complacido con mi rol y responsabilidades en el trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	32	40%
Malo	42	52%
Regular	6	8%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Tabla 6, de los trabajadores encuestados un 52% menciono malo ya que no se sienten feliz y complacido con el rol y responsabilidades en el trabajo, otro 40% afirmo bueno porque consideran que se sienten feliz y complacido con el rol y responsabilidades de trabajo y el 8% mencionan que es regular.

TABLA 7.

¿Considero que mi puesto de trabajo es el adecuado para mí, ya que se ajusta a mis capacidades y conocimientos?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	32	40%
Malo	41	51%
Regular	7	9%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas

INTERPRETANDO:

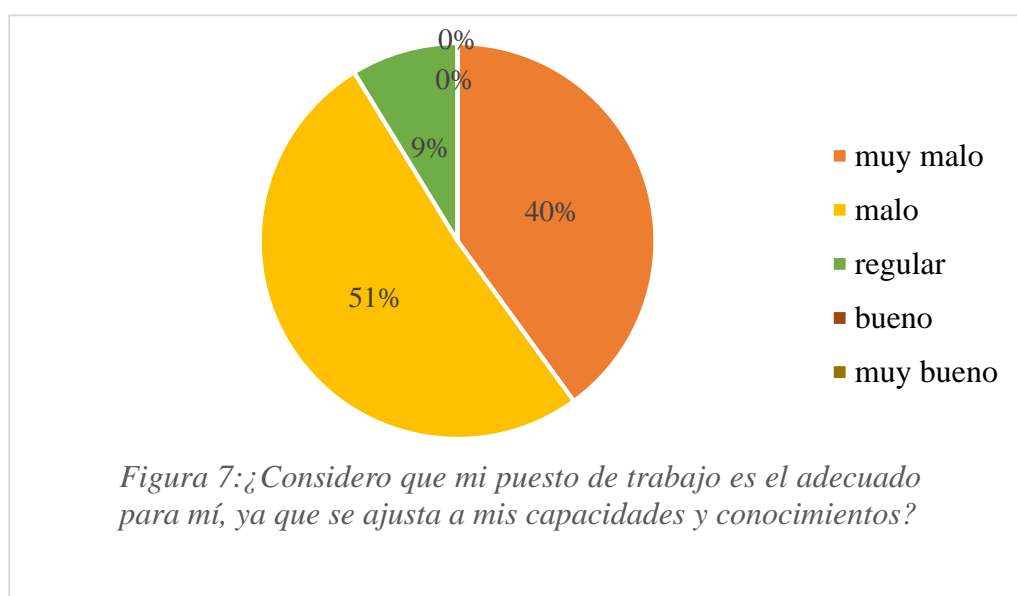


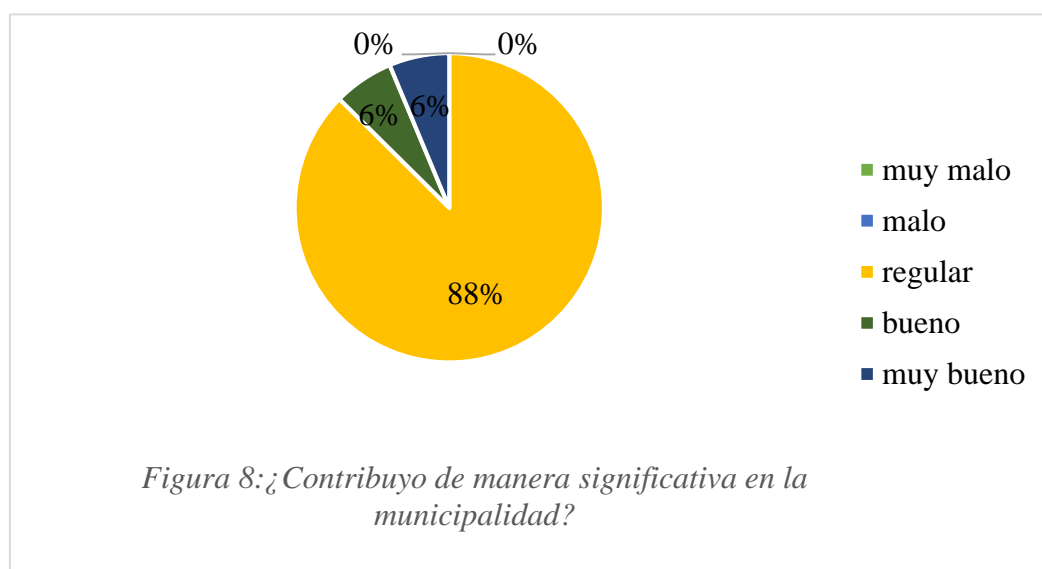
Tabla 7, de los trabajadores encuestados un 51% considero malo ya que no consideran que sus puestos de trabajo se ajustan a sus capacidades y conocimientos, El otro 40% mencionan que es muy malo y el 9% menciona regular ya que consideran que sus puestos de trabajo es el adecuado.

TABLA 8.

¿Contribuyo de manera significativa en la municipalidad?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	70	88%
Bueno	5	6%
Muy bueno	5	6%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

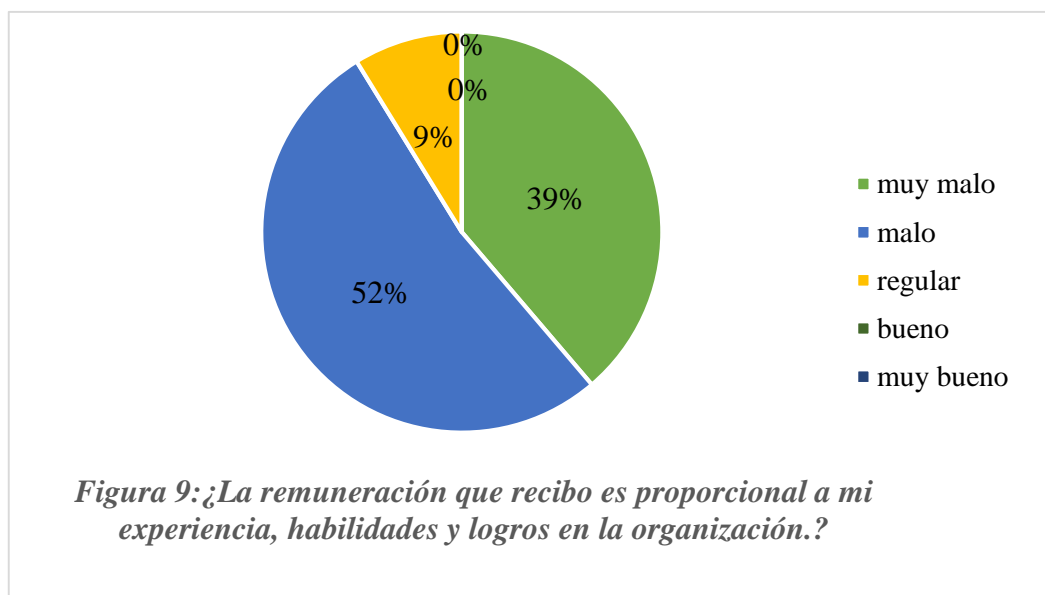
Tabla 8, de los trabajadores encuestados el 88% dicen que contribuyen regularmente de manera significativa en la municipalidad, y el 6% menciono bueno y el otro 6% indicó que contribuye muy bueno en la municipalidad.

TABLA 9.

¿La remuneración que recibo es proporcional a mi experiencia, habilidades y logros en la organización.?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	31	39%
Malo	42	52%
Regular	7	9%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

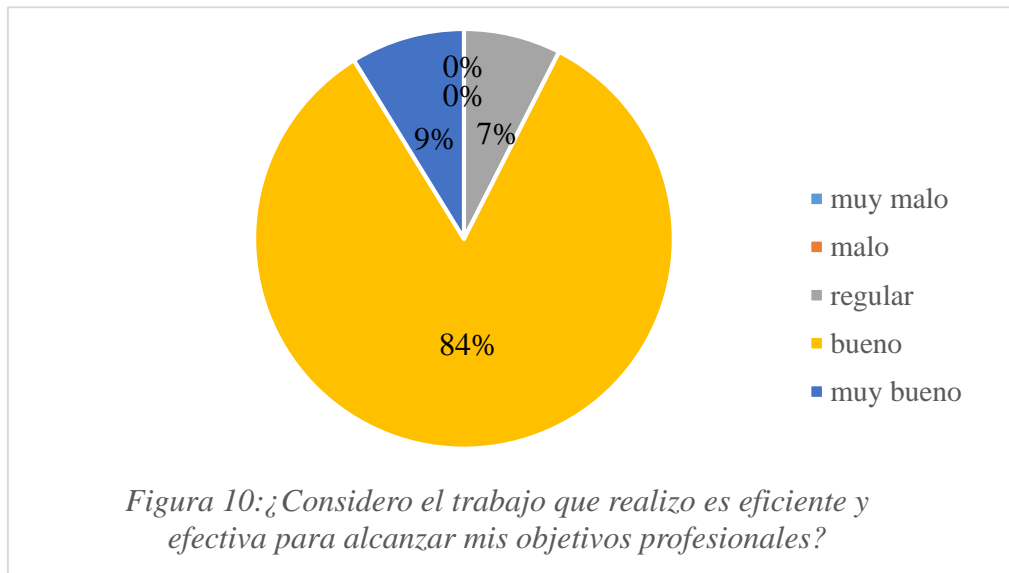
Tabla 9, de los trabajadores encuestados el 52% consideran malo ya que no reciben la remuneración proporcional a sus experiencias, habilidades y logros en la organización, y el 39% menciona muy malo y el 9% mencionaron regular ya que la remuneración que reciben es proporcional.

TABLA 10.

¿Considero el trabajo que realizo es eficiente y efectiva para alcanzar mis objetivos profesionales?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	6	8%
Bueno	67	83%
Muy bueno	7	9%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

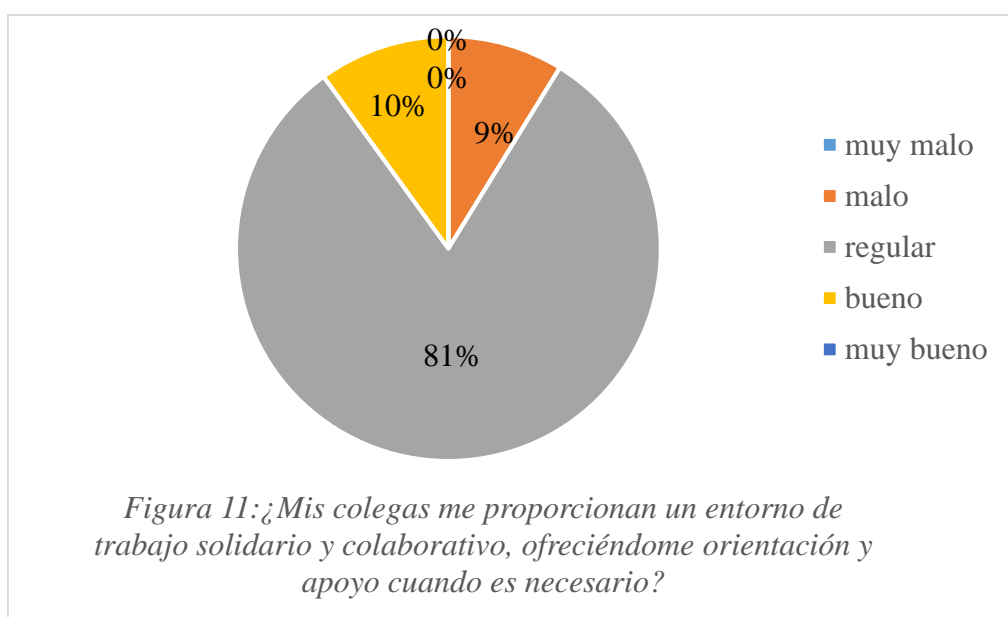
Tabla 10, de los trabajadores encuestados el 84% indicaron bueno ya que el trabajo que realizan es eficiente y efectiva para alcanzar sus objetivos profesionales, y el 9% muy bueno por otro lado el 7% dijo que es regular en el trabajo que realizan.

TABLA 11.

¿Mis colegas me proporcionan un entorno de trabajo solidario y colaborativo, ofreciéndome orientación y apoyo cuando es necesario?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	7	9%
Regular	65	81%
Bueno	8	10%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

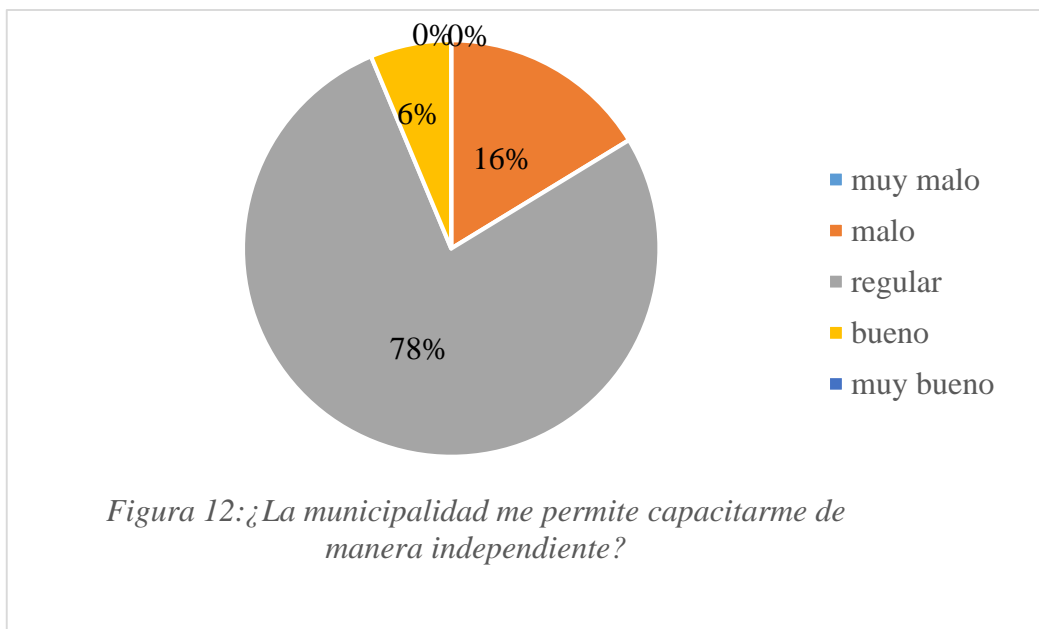
Tabla 11, de los trabajadores encuestados el 81% considera regular que sus colegas le proporcionan un entorno de trabajo solidario y colaborativo ofreciéndole orientación y apoyo cuando es necesario, por lo tanto, el 10% dijo bueno y el 9% consideran malo ya que no consideran que sus colegas le proporcionan un entorno solidario.

TABLA 12.

¿La municipalidad me permite capacitarme de manera independiente?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	13	16%
Regular	62	78%
Bueno	5	6%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

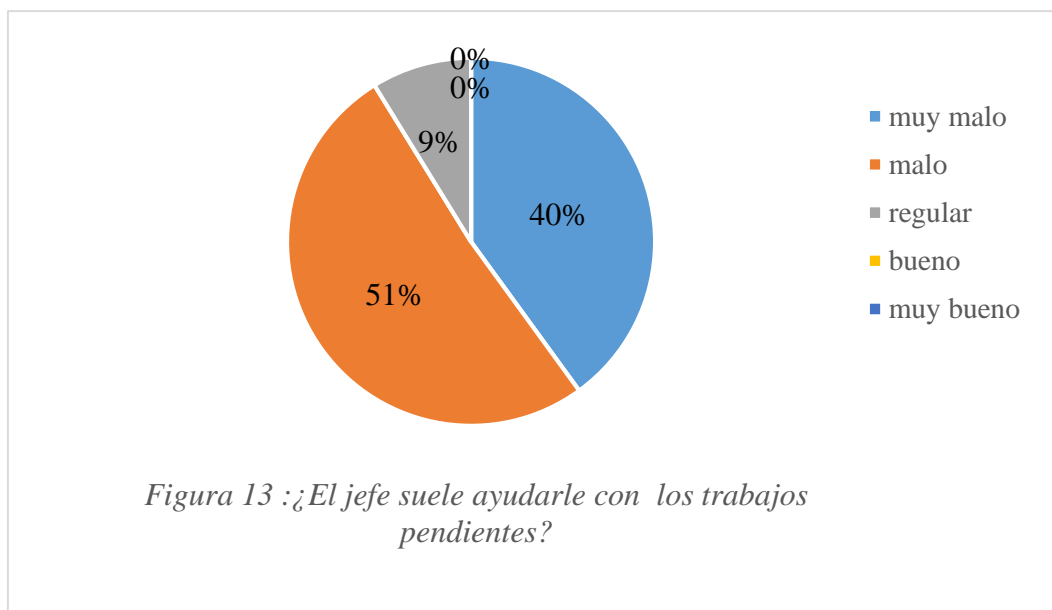
Tabla 12, de los trabajadores encuestados el 78% indican que les permite regularmente capacitarse de manera independiente, y un 16% menciona malo porque no les permite capacitarse de manera independiente y el 6% bueno ya que les permite capacitarse.

TABLA 13.

¿El jefe suele ayudarle con los trabajos pendientes?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	32	40%
Malo	41	51%
Regular	7	9%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

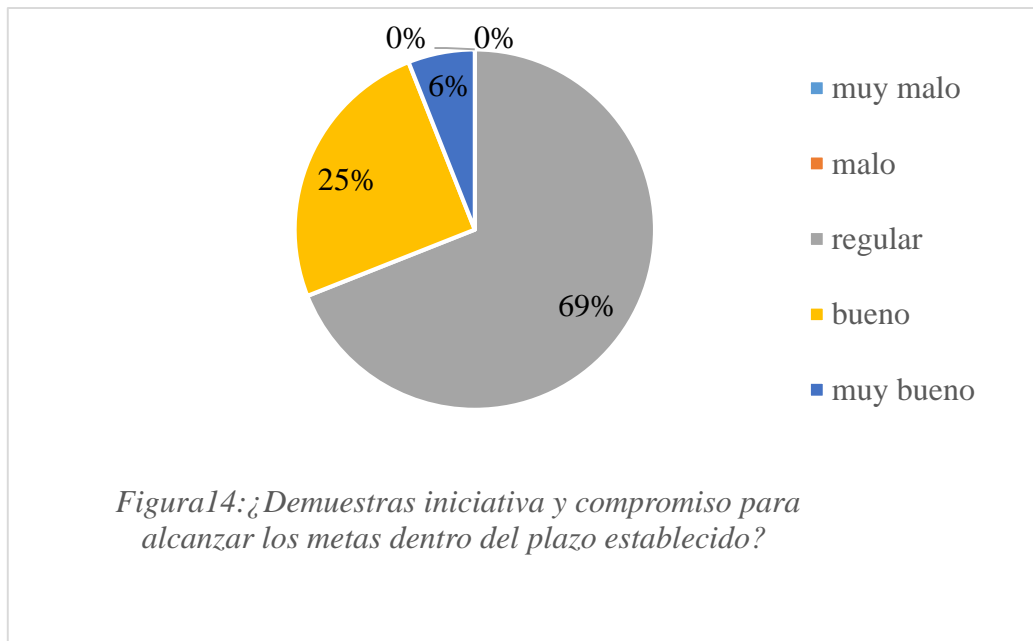
Tabla 13, de los trabajadores encuestados el 51% indican malo ya que el jefe no suele ayudar con los trabajos pendientes, y el 40% menciona muy malo y el 9% regular ya que el jefe suele ayudar con los trabajos pendientes.

TABLA 14.

¿Demuestras iniciativa y compromiso para alcanzar los metas dentro del plazo establecido?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	55	69%
Bueno	20	25%
Muy bueno	5	6%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

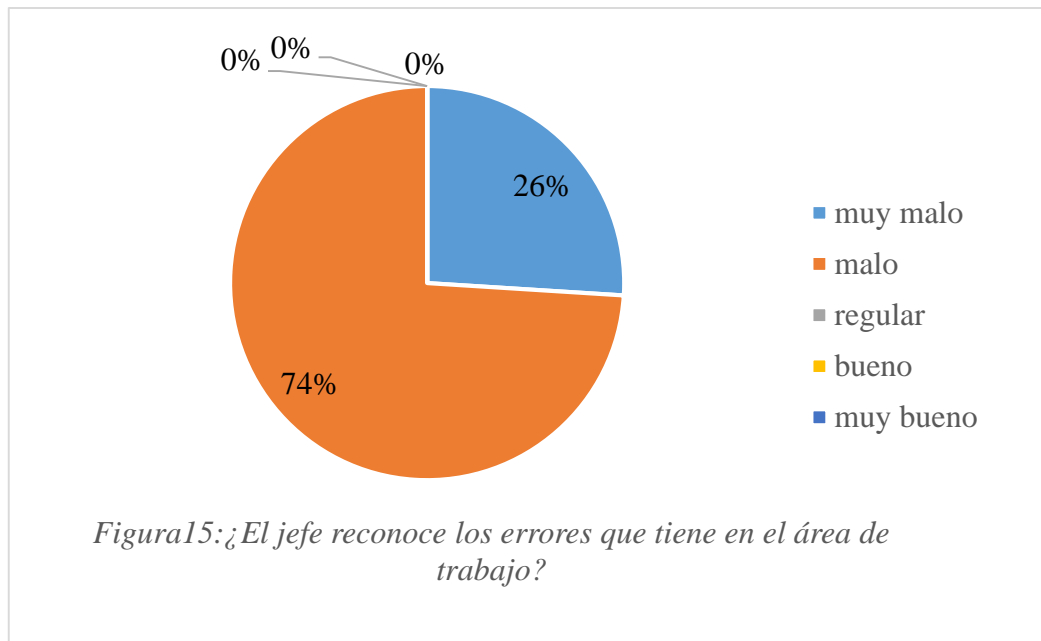
Tabla 14, de los trabajadores encuestados el 69% indican regular que demuestran iniciativa y compromiso para alcanzar las metas dentro del plazo establecido, un 25% mencionan bueno y el 6% muy bueno ya que alcanzan sus metas dentro del plazo establecido.

TABLA 15.

¿El jefe reconoce los errores que tiene en el área de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	21	26%
Malo	59	74%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

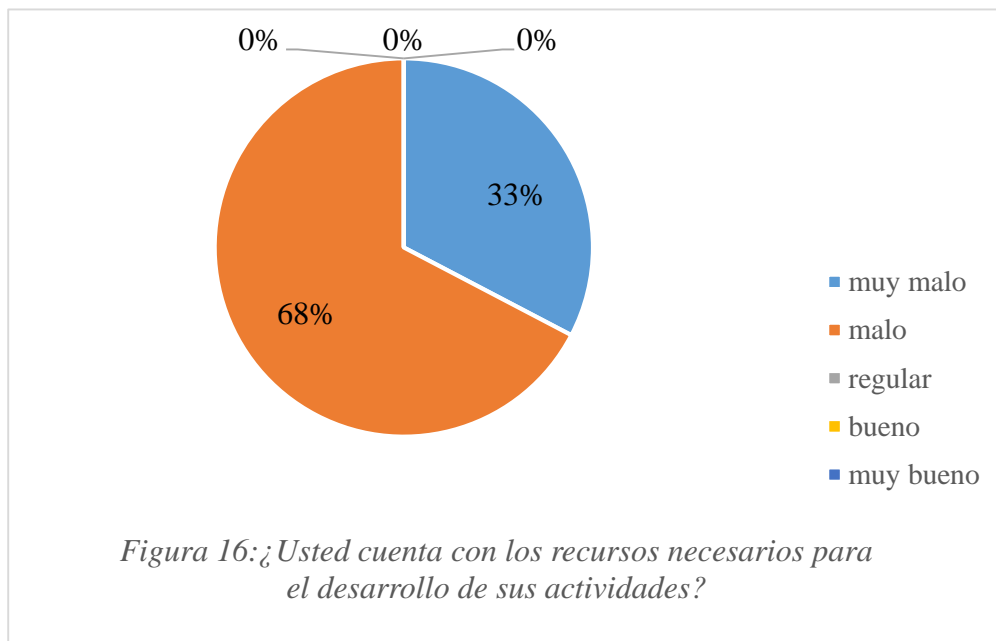
Tabla 15, de los trabajadores encuestados el 74% indican malo ya que los jefes no reconocen los errores que tienen en el área de trabajo, y el 26% mencionan muy malo.

TABLA 16.

¿Usted cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	26	33%
Malo	54	68%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

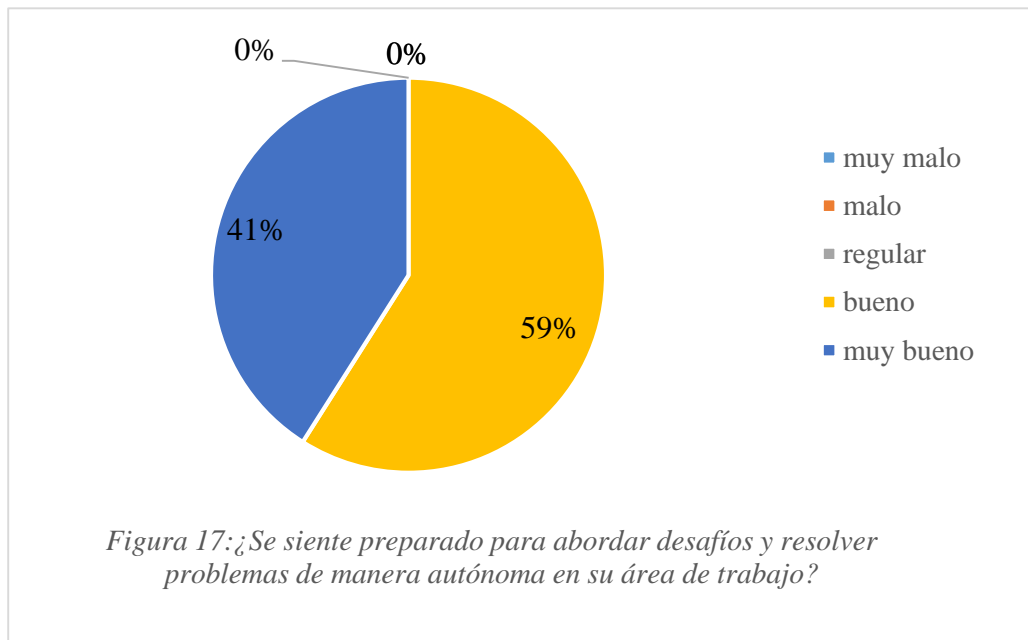
Tabla 16, de los trabajadores encuestados el 68% indican malo ya que no cuentan con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades, y un 33% mencionan muy malo.

TABLA 17.

¿Se siente preparado para abordar desafíos y resolver problemas de manera autónoma en su área de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	47	59%
Muy bueno	33	41%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

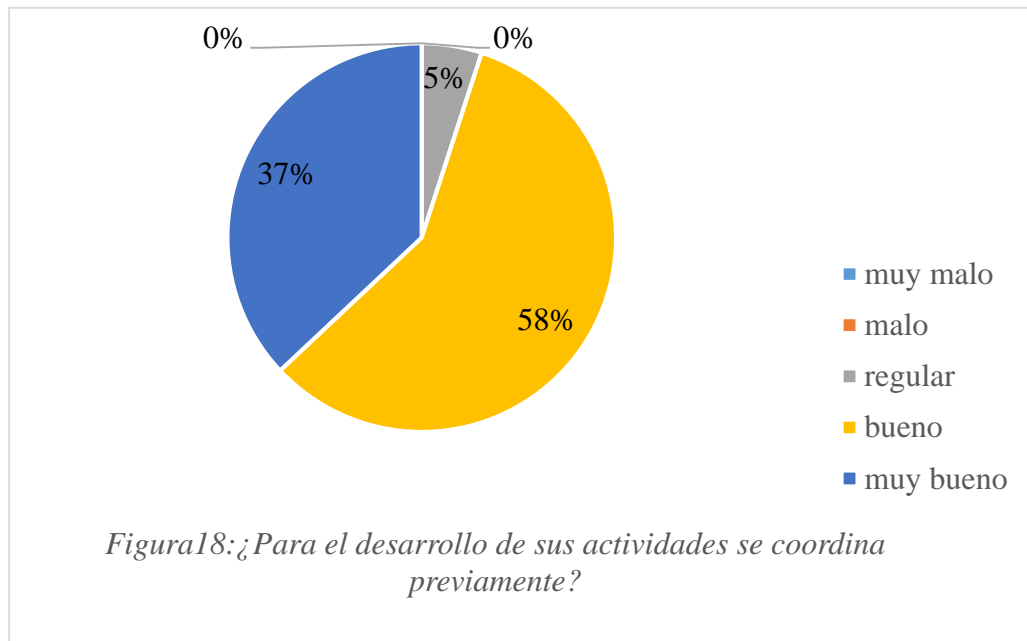
Tabla 17, de los trabajadores encuestados un 59% indican bueno ya que se sienten preparados para abordar desafíos y resolver problemas de manera autónoma en su área de trabajo y el otro 41% mencionan muy bueno.

TABLA 18.

¿Para el desarrollo de sus actividades se coordina previamente?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	4	5%
Bueno	46	58%
Muy bueno	30	37%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



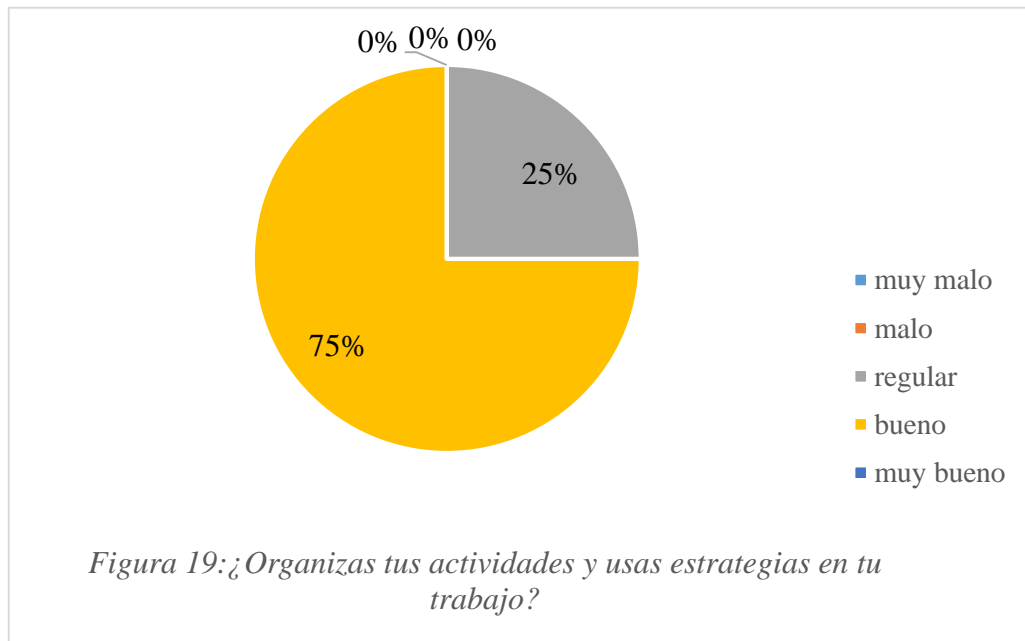
INTERPRETANDO:

Tabla 18, de los trabajadores encuestados el 58% indican bueno ya que desarrollan sus actividades y se coordinan previamente y el 37% mencionan muy bueno, por lo tanto, el 5% dice que es regular que desarrollan sus actividades previamente.

TABLA 19.

<i>¿Organizas tus actividades y usas estrategias en tu trabajo?</i>		
ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	20	25%
Bueno	60	75%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

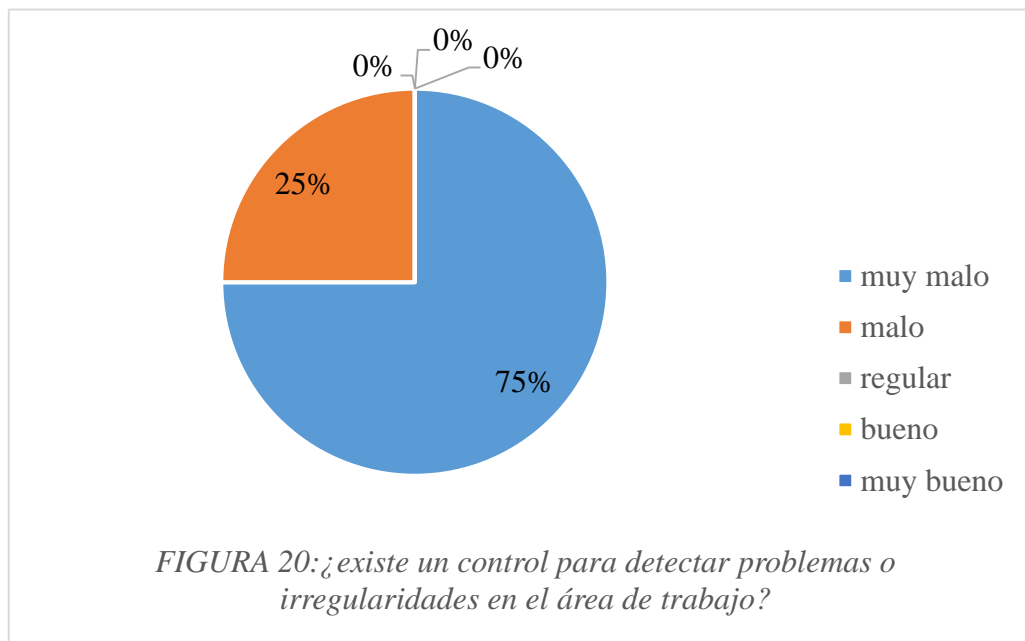
Tabla 19, de los trabajadores encuestados el 75% indican bueno ya que organizan sus actividades y usan estrategias en su trabajo, y el 25% mencionan regular.

TABLA 20.

¿existe un control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	60	75%
Malo	20	25%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Tabla 20, de los trabajadores encuestados el 75% indican muy malo, ya que no existe un control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo, y el 25% menciona malo.

TABLA 21.

¿El personal que labora cumple con las competencias necesarias para el puesto asignado?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	19	24%
Regular	59	74%
Bueno	2	2%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas

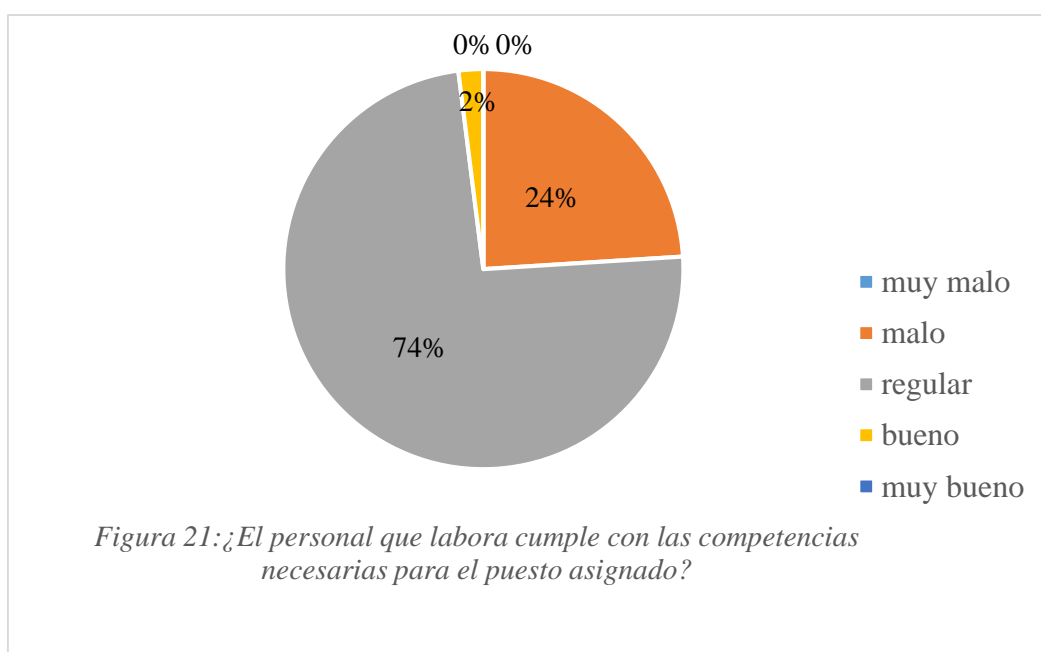
**INTERPRETANDO:**

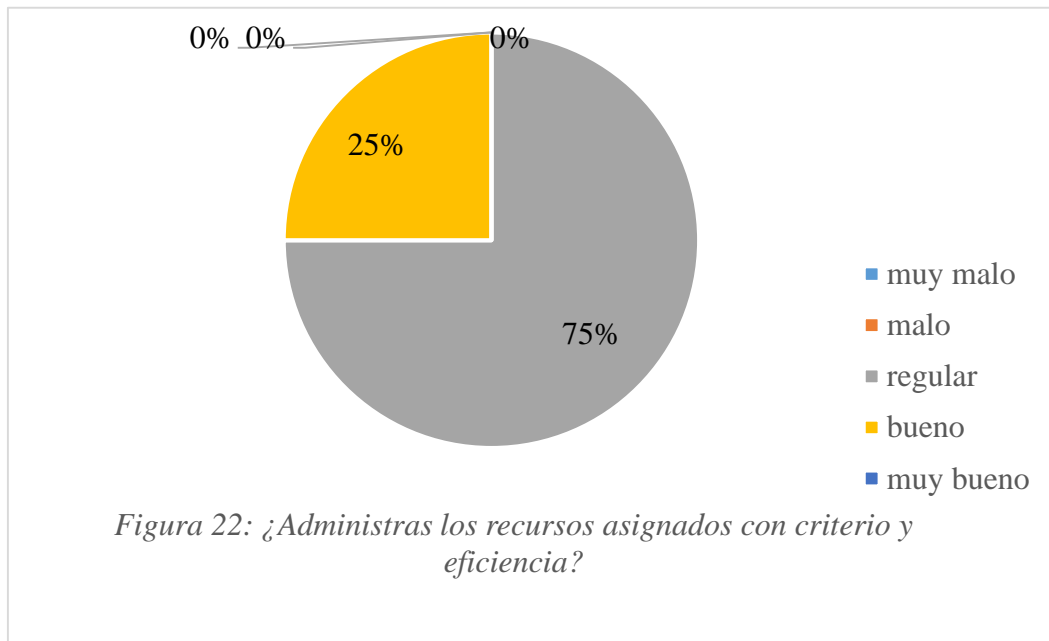
Tabla 21, de los trabajadores encuestados el 74% indican regular, ya que el personal que labora cumple con las competencias necesarias para el puesto asignado, mientras el 24% menciona malo porque no cumplen con las competencias necesarias para el puesto asignado, y el 2% dice que es bueno ya que cumplen con las competencias asignado.

TABLA 22.

¿Adminstras los recursos asignados con criterio y eficiencia?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	60	75%
Bueno	20	25%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Tabla 22, de los trabajadores encuestados el 75% indican regular, ya que en administran los recursos asignados con criterio y eficiencia, y el 25% mencionan bueno.

TABLA 23.*¿Le felicitan por los logros obtenidos en el trabajo?*

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	20	25%
Malo	56	70%
Regular	4	5%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas

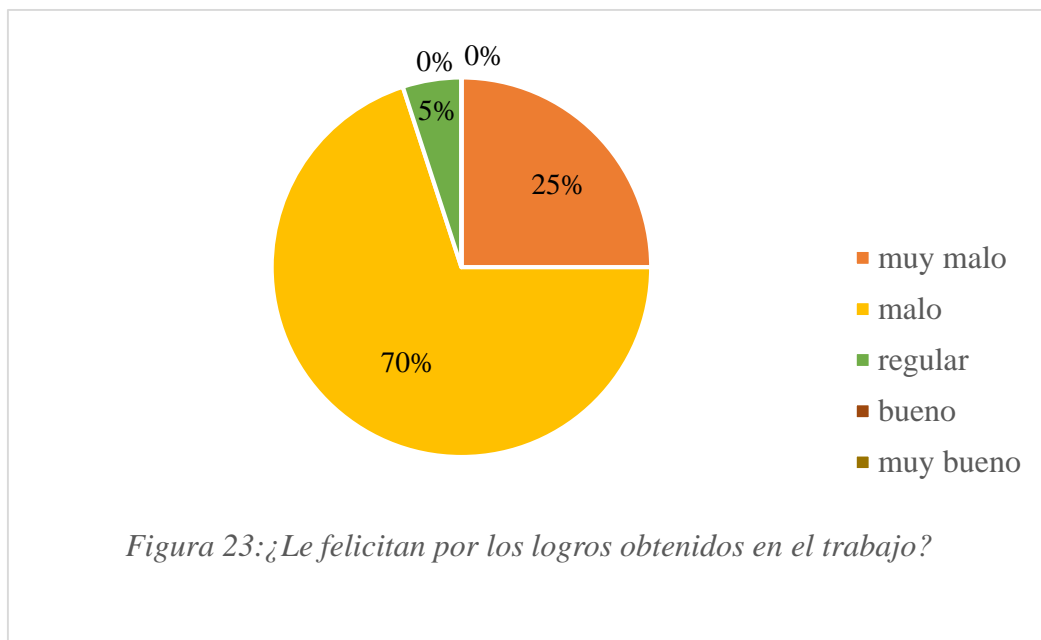
**INTERPRETANDO:**

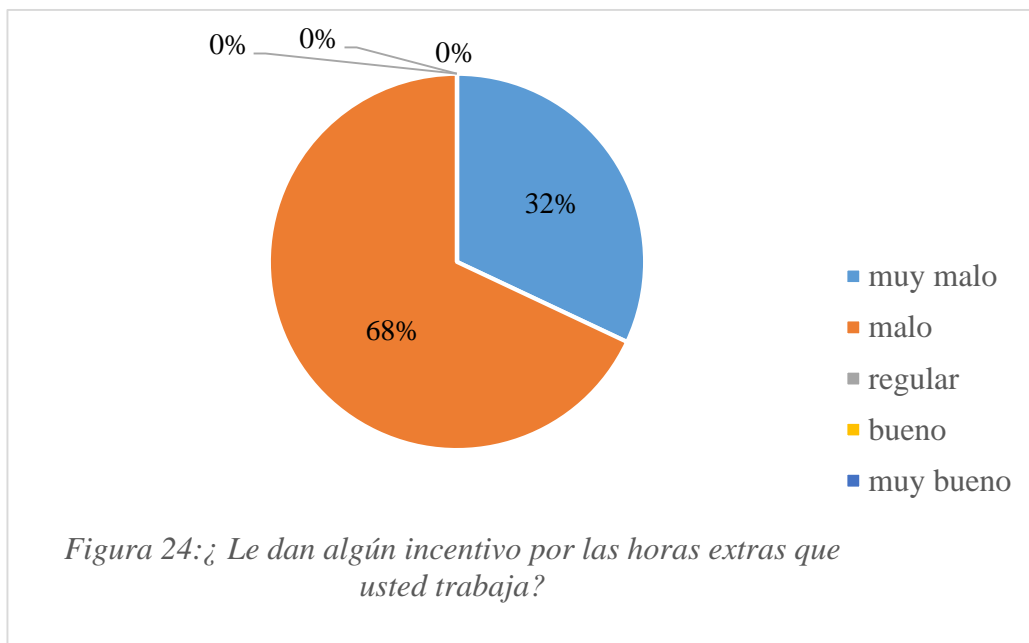
Tabla 23, de los trabajadores encuestados el 70% indican malo, porque no le felicitan por los logros obtenidos en el trabajo y el 25% mencionan muy malo, mientras el 5% menciona que es regular ya que logran felicitarle por los logros obtenidos en el trabajo.

TABLA 24.

¿ Le dan algún incentivo por las horas extras que usted trabaja?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	26	32%
Malo	54	68%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

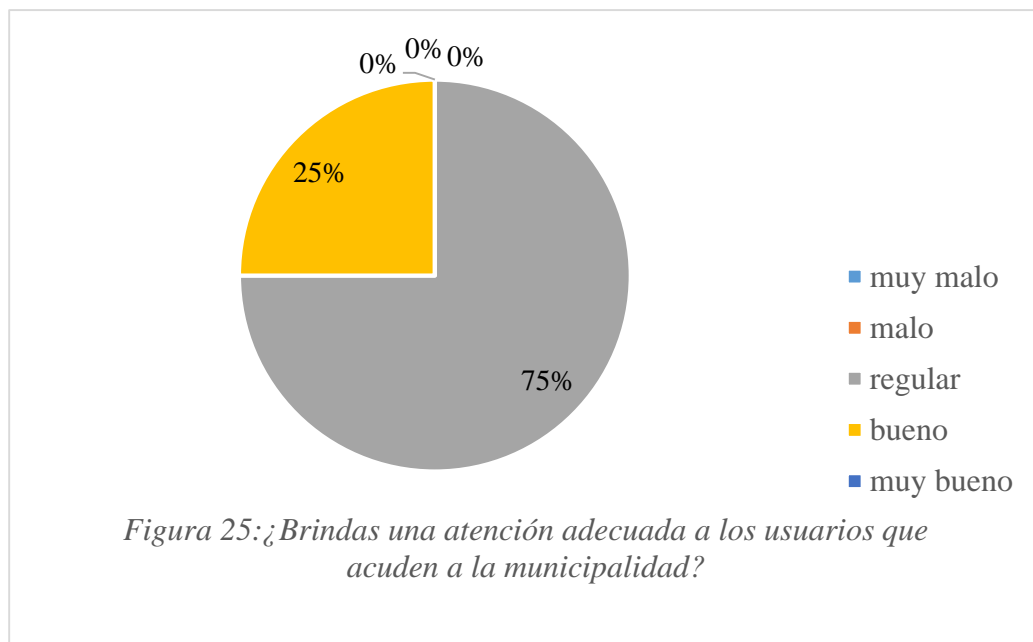
Tabla 24, de los trabajadores encuestados el 68% indican malo, ya que no le dan ningún incentivo por las horas extras trabajados y el 32% mencionan muy malo.

TABLA 25.

¿Brindas una atención adecuada a los usuarios que acuden a la municipalidad?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	60	75%
Bueno	20	25%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

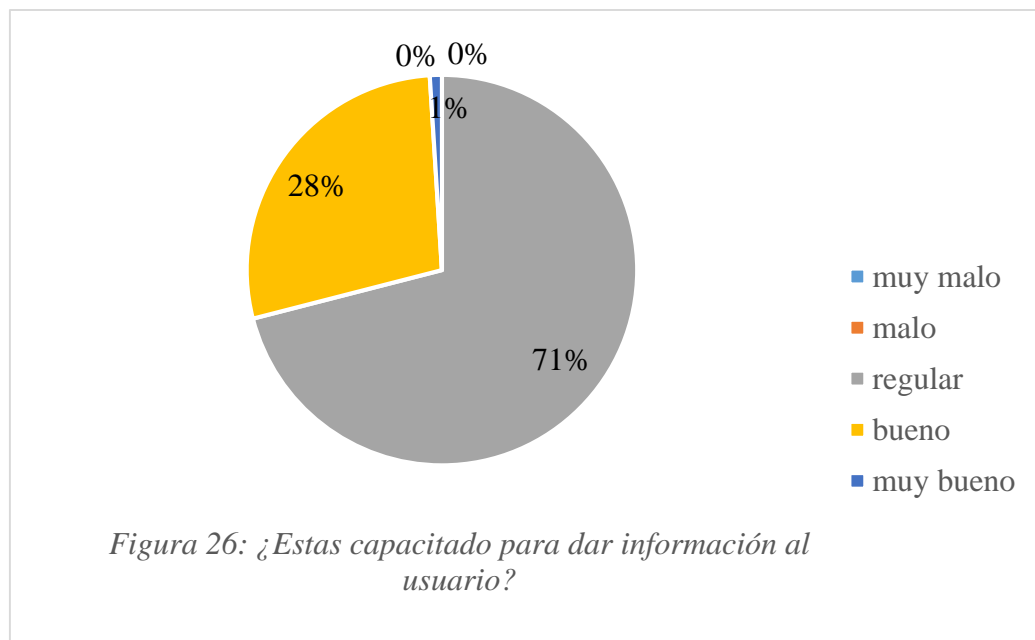
Tabla 25, de los trabajadores encuestados el 75% indican regular, que brindan una atención adecuada a los usuarios que acuden a la municipalidad y el 25% mencionan bueno.

TABLA 26.

¿Estas capacitado para dar información al usuario?

ESCALA	CANT.	%
Muy malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	57	71%
Bueno	22	28%
Muy bueno	1	1%
TOTAL	80	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Tabla 26, de los trabajadores encuestados el 71% indican regular, que están capacitados para dar información al usuario y el 28% mencionan bueno, el restante del 1% dice que es muy bueno.

TABLA 27:**Correlación Motivación y Desempeño laboral**

			Motivación	Desempeño laboral.
Motivación	Coef. de cor.		1.000	,786**
	Sig. (bil.)		.	,000
	N		80	80
Desempeño laboral	Coef. de cor.		,786**	1.000
	Sig. (bil.)		,000	.
	N		80	80

** . Ante una significancia de correlación de nivel (0,01).

Se muestran un resultado positivo de correlación entre las variables motivación y desempeño laboral ya que el coeficiente Rho Spearman fue $r=,786^{**}$ manteniendo una significancia de $p=0,000, < 0,05$. Demostrando que existe correlación positiva con gran significancia, llevándonos a que la hipótesis sugerida sea aceptada.

4. Análisis y Discusión.

Establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín - 2025.

Con la tabla 27, Se muestran un resultado positivo de correlación entre las variables motivación y desempeño laboral ya que el coeficiente Rho Spearman fue $r=,786^{**}$ manteniendo una significancia de $p=0,000, < 0,05$. Demostrando que existe correlación positiva con gran significancia, llevándonos a que la hipótesis sugerida sea aceptada, Ambas variables están muy asociadas, ya que, si hay mejor motivación a los trabajadores, los resultados en el desempeño laboral serán positivos y por ende lograrán una mejor atención a los usuarios. el objetivo de Aquino & Evangelista (2023) tuvieron como propósito determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Malvas. La metodología es cuantitativa con variables cualitativa ordinal de diseño no experimental. Finalmente se tuvo como resultado. una significancia ($p\text{-valor}=0.000$) menor que el nivel de significancia ($p\text{-valor}=0.05$) la correlación de RHO de Sperman es de 0.796.dicha correlación es positiva En caso de, Flores (2023) Tuvo como objetivo determinar, de qué forma se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Santa Cruz – Ancash.la metodología fue de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. Los resultados de esta investigación son positiva considerable ya que en el coeficiente de correlación Rho Sperman es de 0.730 y la significancia de Sig. <0.05 esto quiere decir que se acepta a la Hipótesis alterna $H1$ se rechaza a la nula $H0$.

La empresa tiene que reconocer que mientras los trabajadores tengan una mejor motivación, habrá un mejor desempeño laboral, ya que eso motiva a trabajar con más entusiasmo y obtener una mejor atención a los usuarios.

Determinar las características de la motivación del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín – 2025.

Tabla 1, nos denota que un 58% de los trabajadores consideran que se encuentran con una sensación de cansancio extremo la respuesta del personal es muy malo, en la Tabla 4, consideran que el 41% de los trabajadores tiene muy mala relación con su jefe basada en la confianza y respeto mutuo, en la Tabla 9, se denota que el 52% consideran que la remuneración que reciben es malo a sus experiencias, habilidades y logros en la organización y en la Tabla 13, mencionan que el 51% indican malo ya que el jefe no suele ayudar con los trabajos pendientes. según Abad (2022), menciona que la motivación es muy importante y necesario en el trabajo y que se recomienda trabajar en equipo para que se pueda lograr este objetivo se tiene que realizar charlas o coaching que ayuden a tener una mejor organización con los trabajadores y así poder tener beneficios en la organización logrando los objetivos que desea la empresa. Según Aquino & Evangelista, (2023) menciona lo cual importante que es la motivación en una empresa ya que los colaboradores y los jefes tengan una comunicación y así poder lograr un mejor desempeño laboral y poder tener excelentes objetivos y tener una mejor calidad de atención al usuario. Y por otro lado según Correa & Ventura (2023) se refiere a la motivación es muy importante Desarrollar y aplicar metodologías estratégicas que promueven la motivación y el reconocimiento de los colaboradores, incluyendo la celebración de reuniones colaborativas para seleccionar al trabajador de alto desempeño.

Ante la evidencia se denota que los trabajadores y los jefes no tienen una buena comunicación, es muy importante que en una empresa tengan una comunicación asertiva y mutua para que así de esta manera no tengan una descoordinación en el desempeño laboral y brinden una mejor calidad de servicio al usuario.

Por otro lado, se denota la remuneración que reciben los trabajadores no es lo adecuado, como bien sabemos cuándo hay una motivación habrá un mejor desempeño laboral.

Determinar las características del desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín – 2025.

En la Tabla 15, un 74% indican malo que los jefes no reconocen los errores que tienen en el área de trabajo, en la Tabla 16, un 68% indican malo, por lo que no cuentan con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades, en la Tabla 23, nos denota el 70% malo, en la cual no consideran los logros obtenidos en el trabajo, y en la Tabla 24, un 68% indican malo, por lo que no consideran ningún incentivo por las horas extras trabajadas. También Flores (2023), recomienda que realicen presupuestos para los incentivos de los trabajadores por motivos de un buen desempeño laboral por otro lado felicitarles en público por los logros obtenidos por cada esfuerzo que realizan en la organización aplicando la transparencia hacia ellos , Propone Paredes (2024), En su estudio, se recomienda estudiar la FODA de los colaboradores , con el objetivo de identificar áreas de mejora y oportunidades para implementar estrategias innovadoras y efectivas en la organización, garantizando un proceso de selección transparente y honesto. Según Martillo (2022) menciona lo importante que es el jefe de recursos humanos en una organización que contribuye significativamente en un cambio de mejora para tener una buena eficiencia. Sin embargo, es preocupante que actualmente los procesos se realicen sin una base teórica sólida. Es fundamental alinear los objetivos y competencias de la empresa con las requerimiento y estrategias de los colaboradores, especialmente considerando que el desempeño laboral es alto, pero la metodología de medición y evaluación es desconocida.

Es importante un reconocimiento hacia los trabajadores por la labor realizada ya sea un agradecimiento sincero o una oportunidad de crecimiento profesional ya que esto es tan valioso para los colaboradores de una empresa.

Explicar que la motivación mejora en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín - 2025.

En la tabla 3, un 71% considera malo que no se siente protegidos en cuanto a su salud mental y física, , en la tabla 6, consideran un 52% menciona malo ya que no se sienten feliz y complacido con el rol y responsabilidades en el trabajo, en la Tabla 20, de los colaboradores encuestados el 75% mencionan muy malo, ya que no existe un control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo, Tabla 25, de los trabajadores encuestados el 75% indican regular, que brindan una atención adecuada a los usuarios que acuden a la municipalidad, Para Correa & Ventura (2023), la motivación es muy importante por eso propone una alternativa innovadora para mejorar los variables de motivación y desarrollar estrategias efectivas que contribuyan al mejor trabajo en su puesto y poder tener menos dificultades. Con esto se trata de mejorar en el desempeño laboral y tener una satisfacción excelente para no tener dificultades al brindar los servicios al usuario y poder lograr una motivación con los colaboradores de la organización. Así mismo Flores & Zamora, (2023), menciona con respecto a la mejora de la motivación implemente un programa de mejoramiento del desempeño laboral que se dedique en mejorar en las habilidades de los trabajadores ya que esto ayudara a que los trabajadores tomen mejor decisiones y puedan llegar al objetivo trasado como organización con los compromisos que se pueden realizar con una mejor motivación se obtendrá un mejor desempeño laboral , Paredes (2024), Es muy importante evaluar la FODA de los trabajadores en la fuerza laboral de la municipalidad, con el fin de tomar decisiones informadas y estratégicas que permitan implementar la evaluación de personal para la eficaces y exitosos. Esto ayudara a observar las dificultades de cada área de la organización.

Una buena motivación a los trabajadores como ofrecer oportunidades para mejorar habilidades y capacidades de los trabajadores ayudara a mejorar el desempeño laboral.

5. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

se concluye que existe correlación entre las variables motivación y desempeño laboral ya que el coeficiente Rho Spearman fue $r=,786^{**}$ manteniendo una significancia de $p=0,000, < 0,05$. Demostrando que existe correlación positiva con gran significancia, Esto se puede observar en la tabla 27.

las características de la motivación del personal no son muy buenas ya que afectan a los trabajadores , consideran que se encuentran con una sensación de cansancio extremo esto se puede observar en la tabla 1, por otro lado, el 41% de los trabajadores tiene muy mala relación con su jefe basada en la confianza y respeto mutuo, esto se puede observar en la tabla 4 ,el 52% consideran que la remuneración que reciben es malo a sus experiencias, habilidades y logros en la organización, tal como se ve en la tabla 9, mencionan que el 51% indican malo ya que el jefe no suele ayudar con los trabajos pendientes esto se observa en la tabla 13.

Las características del desempeño laboral no son muy buenas ya que afectan a los trabajadores considerando que los jefes no reconocen los errores que tienen en el área de trabajo esto se puede observar en la tabla 15,por otro lado , un 68% indican malo, porque no cuentan con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades, esto se puede observar en la tabla 16, un 70% malo, en la cual no consideran los logros obtenidos en el trabajo esto se puede observar en la tabla 23, un 68% indican que no consideran ningún incentivo por las horas extras trabajados esto se observar en la tabla 24.

No hay una buena motivación en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores ya que no se siente protegidos en cuanto a su salud mental y física, como se puede observar en la tabla 3, un 52% menciona malo ya que no se sienten feliz y complacido con el rol y responsabilidades en el trabajo, como se puede observar en la tabla 6, el 75% indican muy malo, ya que no existe un control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo, esto se observa en la tabla 20, el

75% indican regular, que brindan una atención adecuada a los usuarios que acuden a la municipalidad, esto se observa en la tabla 25.

Recomendaciones

Se le recomienda al Gerente municipal asignar presupuestos para talleres con el fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores con el fin que pueda mejorar las dificultades que se presenta en el lugar de trabajo y así tener mejor la atención a los usuarios de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción Junín.

Se le recomienda al área de Recursos Humanos Realizar charlas o dinámicas que ayuden a relacionarse el jefe con los trabajadores observando la objetivos, proyectos o desafíos donde los colaboradores se sientan cómodos compartiendo sus ideas o incomodidades que tienen en el área de trabajo.

Se le recomienda al Gerente municipal priorizar presupuestos para los recursos necesarios, para un buen ambiente por otro lado, priorizar incentivos económicos y emocionales de tal manera mejore el desempeño laboral de los trabajadores.

Se le recomienda al área de Recursos Humanos mejorar las condiciones de trabajo realizando coaching apoyando en desarrollo profesional a alcanzar sus objetivos, de tal forma implementar control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo.

6. Referencias Bibliográficas

- Abad , C. (2022). *Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional EIRL–Piura*. para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Señor de Sipán <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9717>.
- Asalde, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque*. Tesis obtener grado académico de maestría en gestión pública. Universidad Cesar vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93199>.
- Aquino J., & Evangelista, R. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021*, tesis Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7957>.
- Cadena E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub SA de la provincia de Pichincha*. Para obtener el título de Psicóloga Organizacional Universidad católica de Ecuador <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/7713>
- Correa M. & Ventura F. (2023). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Pataz-2020*. para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Señor de Sipán <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10813>.
- Cotrina N. , & Liñan, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021*. tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86662>.
- Cotrina R., & Núñez E. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020*. tesis para obtener el título profesional de: licenciado en administración. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60517>.

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. quinta edición. MCGRAW-HILL Madrid España. recuperado el 27 de abril de 2021, de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones* 2 edición. The McGraw-Hill Companies, Inc. México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Novena edición. McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.Mexico,D.F.<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>.
- Fischman D. (2014) *Motivación 360 como incrementada en la vida y en la empresa*, primera edición editorial planeta S.A. Perú <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2020/09/312919303-Motivacion-360-David-Fishman.pdf>
- Franklin, E. & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional enfoque para América Latina*. Primera edición. Pearson Educación, S.A. de C.V México <https://ozkarinconsultor.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Flores D. (2023). *Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Santa Cruz, Huaripampa, Ancash, 2022*. tesis para obtener el título profesional licenciada en administración universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132519>
- Flores, Y. & Zamora, S. (2023). *Motivación y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Santa Cruz, Cajamarca-2020*. para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10851>.
- Gerena, G. (2020). *Los intereses como motivación intrínseca en la sala de clases*. Perspectivas Psicológicas, 3, 80–84. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a08.pdf>

- Guevara, C. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén-2022*. tesis para obtener el título profesional Licenciado en Administración Universidad Cesar vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88487>
- Hernández, R. (2014) *Metodología de investigación*. la sexta edición por MCGRAW-HILL / interamericana editores, s.a. de C.V. México https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- León , G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de cajay-huari, año 2017*. para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/805>
- Limonero T. & Villamarin ,F (2019) *Motivación*, tercera edición, Barcelona <https://infolibros.org/pdfview/motivacion-joaquim-t-limonero-garcia-francisco-villamarin-cid-214/>
- López, E., & Barrera, R., & Rizo , J. (2024). *Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño de los trabajadores Estudio de caso de la Municipalidad de Jutiapa*. Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente, 11(1), 77–91. Guatemala <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v11i1.102>.
- Martillo, E. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Isidro Ayora, período 2021-2022*. Para la obtención del título de licenciada en administración de empresas universidad estatal del sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4517>.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública. Universidad cesar vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12001>
- Medina, M., & Rojas, R., & Bustamante, W., Loaiza, R., & Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de*

- investigación*. Primera edición digital. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi S.A.C Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mori, K, & Bardales, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. México https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107.
- Paredes D. (2024). *Proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, 2024 para optar el título profesional de: contador público*. Universidad Privada San Carlos <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/1001>
- Perret R. (2016), *El secreto de la motivación*. Primera y segunda edición. México. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>.
- Perez, J. (2018). *Fundamentos de la Dirección de Empresas*. séptima edición. Rialp.S.A.Madrid. https://books.google.com.pe/books?id=Ri2SDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=
- Quiroz, K. (2024). *Programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en una municipalidad provincial de la Región de Cajamarca*. tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública universidad cesar vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/147797>
- Reyes, A. & Salgado, J. (2021). *Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg*. Dilemas contemp. educ. política valores, 8(4). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000600030
- Rivas, E. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales de la red sonda-andahuaylas, 2015*. Tesis para

optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas
universidad nacional José maría Arguedas
<https://hdl.handle.net/20.500.14168/254>.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson Educación. México https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf.

Rodríguez M. (2024). *La importancia de la motivación en la optimización del desempeño laboral y la productividad a través de estrategias de gestión del talento humano. Revisión sistemática*. Informe de Investigación Para obtener la Maestría en Gerencia del Talento Humano. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano <http://hdl.handle.net/10823/7237>

Rodríguez, W, Peralta, V., & Ocaña, A (2024). *estilos de liderazgos en el área de fiscalización del h. ayuntamiento de centro, Villahermosa tabasco*. Para obtener la licenciatura en administración. Universidad Tecnológica Autónoma del Pacífico. <https://revistap.ejeutap.edu.co/index.php/utap/article/view/131/111>

Rodríguez, Q., & Palacios, T., & Barros, Q. (2020). *Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(3), 748-778.

Sabry, F. (2024). *Salario de eficiencia: Salario de eficiencia, liberando el potencial de la fuerza laboral para un futuro próspero* (Vol. 274). One Billion Knowledgeable.

Santiago, C. (2023). *Relación curvilínea entre liderazgo ético y creatividad dentro del sector eléctrico colombiano. El papel mediador de la autonomía laboral, el compromiso afectivo y la motivación intrínseca*. Revista Iberoamericana De Estudios De Desarrollo = Iberoamerican Journal of Development Studies, 12(1), 74–100. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.769

Tello, M., & Ortiz, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado “El Rosario de Polloc” Distrito la Encañada-Cajamarca 2019*. para optar el Título Profesional de Licenciado en

Administración de Empresas. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1908>

Urrutia ,E. (2021). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral en la Municipalidad de Pícsi, 2020*. tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad señor de Sipán
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8745>

Viamontes, G., & García,D. (2010). *Satisfacción laboral*. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 1(2), 5.

Vilas , M. (2017). *Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016*. tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión del talento humano, universidad cesar vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23766>

Zambrano, M. (2023). *Métodos y estrategias de motivación laboral*. Letrame Grupo Editorial.

Zúñiga, V., & Cedeño, C., & Palacios, M. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/7658/11619>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	<p>La motivación se refiere al estado de ánimo interno que impulsa a una persona a comportarse de manera específica para alcanzar objetivos, satisfacer necesidades personales o realizar actividades que le brinden satisfacción. Estas fuerzas internas, como los deseos, intereses y necesidades, influyen en el comportamiento y la actuación de la persona, determinando su nivel de esfuerzo, dedicación y perseverancia para lograr sus metas. Según León (2017)</p>	<p>La motivación se medirá a través de una encuesta con escala Likert, ante los recursos obtenidos se podrá evaluar mediante las siguientes dimensiones: intrínseca, extrínseca y motivación trascendental, esta medición permitirá determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad.</p>	intrínseca	Cansancio extremo	1. Al final del día laboral, me encuentro con una sensación de cansancio extremo.
				Tención de trabajo	2. Mi jefe me tensiona mucho en el trabajo.
				salud mental	3. En mi lugar de trabajo, me siento seguro y protegido en cuanto a mi salud mental y física.
				Relación interpersonal	4. Mi jefe y yo tenemos una excelente relación basada en la confianza y el respeto mutuo. 5. Mi relación con mis compañeros de trabajo es armoniosa y productiva
			Extrínseca	Satisfacción	6. Me siento muy feliz y complacido con mi rol y responsabilidades en el trabajo.
				Competencias	7. Considero que mi puesto de trabajo es el adecuado para mí, ya que se ajusta a mis capacidades y conocimientos. 8. Contribuyo de manera significativa en la municipalidad
				Remuneración	9. La remuneración que recibo es proporcional a mi experiencia, habilidades y logros en la organización.
				Objetivos	10. Considero el trabajo que realizo es eficiente y efectiva para alcanzar mis objetivos profesionales
				Compañerismo	11. Mis colegas me proporcionan un entorno de trabajo solidario y colaborativo, ofreciéndome orientación y apoyo cuando es necesario.
			Motivación trascendental	Desarrollo profesional	12. La municipalidad me permite capacitarme de manera independiente 13. El jefe suele ayudarme con los trabajos pendientes

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere al nivel de eficiencia y eficacia con que un trabajador realiza sus funciones y tareas principales en el contexto laboral específico de su cargo. Este concepto implica la capacidad del trabajador para cumplir con los requisitos y expectativas de su rol, demostrando su idoneidad y competencia para desempeñar sus responsabilidades de manera efectiva. Según León (2017)	Es la muestra del nivel de trabajo que tienen cada colaborador se medirá a través de una encuesta con escala Likert, ante los recursos obtenidos se podrá evaluar mediante las siguientes dimensiones: Eficacia, efectividad y eficiencia, esta medición permitirá determinar el nivel del desempeño laboral.	eficacia	Logro de objetivos	1. Demuestras iniciativa y compromiso para alcanzar los metas dentro del plazo establecido.
				faltas	2. El jefe reconoce los errores que tiene en el área de trabajo
				Capacidad	3. Usted cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.
				Resultado	4. Se siente preparado para abordar desafíos y resolver problemas de manera autónoma en su área de trabajo.
				tareas	5. Para el desarrollo de sus actividades se coordina previamente
			eficiencia	Planificación	6. Organizas tus actividades y usas estrategias en tu trabajo
				Proceso	7. existe un control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo.
				Proceso	8. El personal que labora cumple con las competencias necesarias para el puesto asignado
				Recursos	9. Administras los recursos asignados con criterio y eficiencia.
			Efectividad	Valoración de trabajo	10. le felicitan por los logros obtenidos en el trabajo
				Horas extras	11. Le dan algún incentivo por las horas extras que usted trabaja
				Calidad de atención a los usuarios	12. Brindas una atención adecuada a los usuarios que acuden a la municipalidad
				Información	13. Estas capacitado para dar información al usuario

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín - 2025?</p>	<p>Objetivo general. Establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín - 2025.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Determinar las características de la motivación del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín - 2025. 2.Determinar las características del desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín - 2025. 3.Explicar que la motivación mejora en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín - 2025. 	<p>General</p> <p>H1: La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín – 2025.</p> <p>H0: La motivación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio concepción Junín – 2025.</p>	<p style="text-align: center;">Motivación y desempeño laboral/trabajadores</p>	<p>Tipo: Básica - Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población muestral 80 trabajadores Escala para los trabajadores: Muy buena, buena, regular, mala, muy mala</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiability con el alfa de Cronbach.</p>



Encuesta

Introducción

Estoy realizando una investigación científica, referente a la, motivación del personal. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Elija su género.
2. Edad : Elija su edad.
3. Grado de instrucción : Elija su grado de instrucción.
4. Estado civil : Elija su estado civil.

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro , según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Muy mala	mala	regular	Buena	Muy buena

Ítem		1	2	3	4	5
	Motivación					
1.	Al final del día laboral, me encuentro con una sensación de cansancio extremo.	46 58	34 42			
2.	Mi jefe me tensiona mucho en el trabajo.		27 34	53 66		
3.	En mi lugar de trabajo, me siento seguro y protegido en cuanto a mi salud mental y física.	12 15	57 71	11 14		
4.	Mi jefe y yo tenemos una excelente relación basada en la confianza y el respeto mutuo.	33 41	31 39	16 20		
5.	Mi relación con mis compañeros de trabajo es armoniosa y productiva		9 11	62 78	9 11	
6.	Me siento muy feliz y complacido con mi rol y responsabilidades en el trabajo.	32 40	42 52	6 8		
7.	Considero que mi puesto de trabajo es el adecuado para mí, ya que se ajusta a mis capacidades y conocimientos.	32 40	41 51	7 9		
8.	Contribuyo de manera significativa en la municipalidad			70 88	5 6	5 6
9.	La remuneración que recibo es proporcional a mi experiencia, habilidades y logros en la organización.	31 39	42 52	7 9		
10	Considero el trabajo que realizo es eficiente y efectiva para alcanzar mis objetivos profesionales			6 8	67 83	7 9
11	Mis colegas me proporcionan un entorno de trabajo solidario y colaborativo, ofreciéndome orientación y apoyo cuando es necesario.		7 9	65 81	8 10	
12	La municipalidad me permite capacitarme de manera independiente		13 16	62 78	5 6	
13	El jefe suele ayudarlo con los trabajos pendientes	32 40	41 51	7 9		

	Desempeño laboral					
14	Demuestras iniciativa y compromiso para alcanzar los metas dentro del plazo establecido.			55 69	20 25	5 6
15	El jefe reconoce los errores que tiene en el área de trabajo	21 26	59 74			
16	Usted cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.	26 33	54 68			
17	Se siente preparado para abordar desafíos y resolver problemas de manera autónoma en su área de trabajo.				47 59	33 41
18	Para el desarrollo de sus actividades se coordina previamente			4 5	46 58	30 37
19	Organizas tus actividades y usas estrategias en tu trabajo			20 25	60 75	
20	existe un control para detectar problemas o irregularidades en el área de trabajo.	60 75	20 25			
21	El personal que labora cumple con las competencias necesarias para el puesto asignado		19 24	59 74	2 2	
22	Administras los recursos asignados con criterio y eficiencia.			60 75	20 25	
23	le felicitan por los logros obtenidos en el trabajo	20 25	56 70	4 5		
24	Le dan algún incentivo por las horas extras que usted trabaja	26 32	54 68			
25	Brindas una atención adecuada a los usuarios que acuden a la municipalidad			60 75	20 25	
26	Estas capacitado para dar información al usuario			57 71	22 28	1 1

GRACIAS

APENDICE 1.

Fiabilidad de Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	13

APENDICE 2.

VARIABLE Motivación

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	30,16	14,543	0,444	0,817
P2	28,92	13,817	0,687	0,801
P3	29,56	14,325	0,419	0,819
P4	29,80	14,263	0,286	0,837
P5	28,59	16,220	0,007	0,844
P6	29,91	12,840	0,744	0,792
P7	29,90	12,496	0,806	0,785
P8	27,58	14,956	0,431	0,819
P9	29,89	12,937	0,701	0,795
P10	27,58	14,956	0,431	0,819
P11	28,58	15,488	0,232	0,830
P12	28,69	15,762	0,133	0,836
P13	29,90	12,496	0,806	0,785

APENDICE 3.

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	13

APENDICE 4.

VARIABLE: *Desempeño Laboral*

ESTADISTICA DE TOTAL DE ELEMENTO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	33,21	9,613	0,613	0,786
P2	34,85	11,522	0,184	0,820
P3	34,91	10,638	0,459	0,801
P4	32,18	10,197	0,578	0,790
P5	32,26	10,399	0,422	0,804
P6	32,84	11,480	0,204	0,819
P7	35,34	11,214	0,297	0,812
P8	33,80	11,073	0,313	0,812
P9	33,34	9,847	0,817	0,774
P10	34,79	11,638	0,106	0,829
P11	34,91	10,638	0,459	0,801
P12	33,34	9,847	0,817	0,774
P13	33,29	9,929	0,684	0,782



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 25/03/2025

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Tania Chávez Medrano

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)	0.90 (Siendo la valoración máxima en 1)
---	---

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna _____

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

Coeficiente de Validez

180 \equiv 0.90

Nota: En base al coeficiente obtenido podemos decir que el instrumento es de validez muy buena.



Pablo Santos Diaz
Mg.en Administración de empresas y negocios
DNI N° 32542582



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 28/03/2025

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Tania Chávez Medrano

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					51	133
Sumatoria Total		184 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.92 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna _____

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

Coeficiente de Validez

$$\boxed{184} \quad \equiv \quad \boxed{0.92}$$

Nota: En base al resultado obtenido por la validez del experto se considera al instrumento con una validez muy buena.



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Mg.en administración de empresas y negocios MBA

DNI N° 32857740



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Perez

Fecha: 26/03/2025

Especialidad: Dr.en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Tania Chávez Medrano

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial						190
Sumatoria Total		190 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna _____

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

Coeficiente de Validez

$$\boxed{190} \equiv \boxed{0.95}$$

Nota: La validez del especialista nos indica que el instrumento es de validez muy buena.



Dr. Jorge Daniel Pérez

Dr. En Administración

DNI N° 17812596

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor

CHAVEZ MEDRANO TANIA YESENIA

71822068

Taniachavez@gmail.com

Apellidos y Nombres

DNI

Correo Electrónico

2. Tipo de Documento de Investigación

X Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico Trabajo de Investigación

3. Grado Académico o Título Profesional ¹

Bachiller Título Profesional X Título Segunda Especialidad Maestría Doctorado

4. Título del Documento de Investigación

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVE DE JULIO CONCEPCIÓN, JUNÍN -
2025**

5. Programa Académico

ADMINISTRACION

6. Tipo de Acceso al Documento

X Abierto o Público ² ([Info=eu-repo/semantics/openAccess](#))

Acceso restringido ³ ([Info=eu-repo/semantics/restrictedAccess](#)) (*)

(*) 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 ⁵

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. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	25	04	2025




Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 023-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30025. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-ORGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 129 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RENAT) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando o son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENAT, a través del Repositorio ALICIA".

(*) En caso de restringido en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, inciso 31.3).

Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nueve de Julio Concepción, Junín - 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	6%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	1%
6	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upec.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	ia600605.us.archive.org Fuente de Internet	<1%
10	gudog.com Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%

12	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica Trabajo del estudiante	<1 %
14	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
15	www.revistacunsurori.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.santanderopenacademy.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.aulavirtualusmp.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.app.minsa.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	revistap.ejeutap.edu.co Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

26	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
27	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.editorialgrupo-aea.com Fuente de Internet	<1 %
32	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	Nancy Córdoba-García, Nilena Álvarez, Carlos Gálvez-Córdoba. "Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación superior en Panamá", Revista Científica Orbis Cognitiona, 2023 Publicación	<1 %
35	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
36	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Centro Europeo de Postgrado - CEUPE Trabajo del estudiante	<1 %

38	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
41	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %
42	mundoejecutivo.com.mx Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	lidepe.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
47	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	rectituddevida.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	www.dssa.gov.co Fuente de Internet	<1 %
52	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

<1 %



es.scribd.com
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo