



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores motivacionales y desempeño laboral del personal en la
Municipalidad distrital de Cusipata, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Br. Borda Bravo, Shirley (ORCID: 0000-0002-5533-3027)
Br. Quispe Quispe, Nancy Martha (ORCID: 0000-0002-0755-9486)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Samuel e Irene por su comprensión y apoyo incondicional durante mi realización personal y profesional, a mi pareja y a toda mi familia, quienes siempre están presentes en todo momento, para ellos con mucho amor y cariño.

A Dios y la Virgen de Candelaria; a mi querida madre María Antonieta por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, a mi padre Edmundo y mis hermanos Marco y Mariela por todo su apoyo, a mis tíos Liliana y Robert por mostrarme el camino hacia la superación personal.

Agradecimiento

Principalmente a la Dra. Karin Corina Rojas Romero, quien con sus conocimientos, profesionalismo y motivación pudo dirigir y sacar adelante el presente trabajo de investigación; con el fin de alcanzar una de nuestras metas profesionales.

Shirley & Nancy

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSION	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de Expertos	19
Tabla 2 <i>Valores de confiabilidad Alpha de Cronbach</i>	19
Tabla 3 Fiabilidad de la variable factores motivacionales	20
Tabla 4 Fiabilidad de la variable desempeño laboral	20
Tabla 5 Distribución de la muestra según si la variable factores motivacionales.	22
Tabla 6 Distribución de la muestra según si la dimensión motivación intrínseca.	23
Tabla 7 Distribución de la muestra según si la dimensión motivación extrínseca.	24
Tabla 8 Distribución de la muestra según si la variable desempeño laboral.	25
Tabla 9 Distribución de la muestra según si la dimensión eficiencia.	26
Tabla 10 Distribución de la muestra según si la dimensión desarrollo de talento.	27
Tabla 11 Distribución de la muestra según si la dimensión trabajo en equipo.	28
Tabla 12 Distribución de la muestra según si la dimensión comunicación.	29
Tabla 13 Cruce de las variables factores motivacionales y desempeño laboral	30
Tabla 14 Cruce de la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral	31
Tabla 15 Cruce de la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral	32
Tabla 16 Prueba de normalidad Shapiro – Wilk para las variables factores motivacionales y desempeño laboral	33
Tabla 17 Prueba de hipótesis general	34
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 1	35
Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 2	36

Índice de figuras

Figura 1 Distribución de la muestra según si la variable factores motivacionales.	22
Figura 2 Distribución de la muestra según si la dimensión motivación intrínseca.	23
Figura 3 Distribución de la muestra según si la dimensión motivación extrínseca.	24
Figura 4 Distribución de la muestra según si la variable desempeño laboral.	25
Figura 5 Distribución de la muestra según si la dimensión eficiencia.	26
Figura 6 Distribución de la muestra según si la dimensión desarrollo de talento.	27
Figura 7 Distribución de la muestra según si la dimensión trabajo en equipo.	28
Figura 8 Distribución de la muestra según si la dimensión comunicación.	29
Figura 9 Histograma del cruce de variables V1 y V2	30
Figura 10 Histograma de la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral	31
Figura 11 Histograma de la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral	32

Resumen

El estudio tuvo por objetivo determinar el grado de la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021; siendo el método de tipo aplicada, diseño no experimental y enfoque cuantitativo; la muestra fue censal y la técnica para la recolección de datos la encuesta; concluyendo lo siguiente: se evidenció que existe una correlación en las variables Factores Motivacionales y Desempeño Laboral, el nivel de significancia adoptado ha sido de 0,901, en ese sentido, se evidenció que existe una correlación positiva entre las variables; asimismo, se evidenció correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral siendo la prueba de Rho de Spearman de 0,895, por lo tanto; de otro lado, se observó una asociación entre la dimensión motivación extrínseca con la variable desempeño laboral, según la prueba de Rho de Spearman de 0,913, lo que permite inferir que la dimensión motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021.

Palabras clave: Factores motivacionales, intrínseca, extrínseca, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the study was to determine the degree of relationship between motivational factors and work performance of the staff in the District Municipality of Cusipata in the year 2021; being the basic type method, non-experimental design and quantitative approach; the sample was census and the data collection technique was the survey; concluding the following: it was evidenced that there is a correlation in the variables Motivational Factors and Work Performance, the level of significance adopted has been 0.901, in that sense, it was evidenced that there is a positive correlation between the variables; Likewise, there was evidence of a correlation between the intrinsic motivation dimension and the work performance variable, the Spearman Rho test being 0.895, therefore; On the other hand, an association was observed between the extrinsic motivation dimension with the job performance variable, according to the Spearman Rho test of 0.913, which allows us to infer that the extrinsic motivation dimension is significantly related to job performance in the District Municipality of Cusipata in the year 2021.

Keywords: Motivational factors, intrinsic, extrinsic, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos actuales se realizó diferentes permutaciones que se generaron en los contextos laborales, asimismo ha producido que las organizaciones aceleren el equilibrio de sus responsabilidades para llegar a ser exitosos y competitivos. Para alcanzar este éxito, las entidades se comprometen a gestionar convenientemente la capacidad humana, considerando el proceso donde toda persona es sometida dentro de las organizaciones. Siendo el más relevante para este proceso una evaluación del desempeño de los trabajadores. En efecto, según Lluncor, Cacho, Zegarra & Olano (2021) el desempeño laboral forma parte de los factores implicados en la capacidad de las organizaciones, así como una administración real del personal para poder ejecutar favorablemente las necesidades esenciales de la entidad. En síntesis, el desempeño es realizar las cosas bien, y eso se puede lograr siempre y cuando los trabajadores cuenten con muchas destrezas, comportamientos y habilidades. Se tiene diferentes factores externos por los cuales los trabajadores presentan un nivel bajo de desempeño, esto está relacionado mayormente en el aspecto interno de la entidad, como las actitudes del trabajador al no mostrar interés al momento de cumplir con los objetivos determinados por la entidad, habilidades de perfeccionamiento profesional y finalmente se encontró el incentivo salarial que reciben por su labor.

En el contexto local las entidades públicas están yendo encaminados en actualizar aquellas estrategias habituales de rutina por unas nuevas que admitan mejorar los resultados con respecto a la cantidad y calidad del trabajo. En estos tiempos la Municipalidad Distrital de Cusipata en su plan de trabajo viene efectuando políticas encaminadas en el perfeccionamiento del talento humano, donde la prioridad es perfeccionar el desempeño de los trabajadores, teniendo en consideración su compromiso con la entidad. Por otra parte, observamos que los procedimientos de determinados trabajadores son insuficientes, esto se debe a la adaptación a los cambios, en efecto, es porque el gerente y jefes de áreas en su gran parte no son constantes con lo que pretenden alcanzar llegando a veces a cambiar los objetivos, concibiendo que el trabajador no tenga claro a que metas tiene que llegar en cada tiempo.

Finalmente, para poder mejorar la variable de interés se tiene diferentes métodos que los gerentes y jefes de área deberían de realizar para que los trabajadores tengan mejores resultados, la motivación es uno de los métodos primordiales esto se da de diferentes maneras como incentivos a sus logros, mantener un buen clima laboral, etc., De este modo, evidenciando estas falencias del estudio se planteó las siguientes incógnitas:

Por ello el problema general de la investigación fue: P.G. ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021?

Atendiendo a estas consideraciones, el proyecto de investigación fue justificado teóricamente, partiendo del punto óptico teórico se justifica, puesto que pretende establecer si existe vinculación teórica en el alcance correlacional entre la variable factores motivacionales y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata, también, porque contribuirá con evidencias teorías acerca de las variables de estudio, generando nuevos conocimientos, ya que el propósito es mejorar la variable de interés identificando cuales serían aquellos factores motivacionales para el personal de la entidad, en tal sentido el estudio tiene como finalidad buscar y mejorar estrategias que sean beneficiosos para el personal. Por otra parte, la justificación práctica se consideró porque permitió entender la problemática y establecer la relación de las variables, factores motivacionales y desempeño laboral, en caso de lograr la prueba de hipótesis en lo que respecta a la hipótesis correlacional, entonces, las autoridades de la Municipalidad, pueden adoptar medidas que permitan mejorar el desempeño laboral. En cuanto a la justificación metodológica, permitió construir y validar instrumentos que ayudó al desarrollo de trabajo de campo con la objetividad del caso, de tal manera que se recogió evidencias que permitió aceptar o rechazar la hipótesis propuesta con la confiabilidad requerida.

Con respecto al objetivo general se planteó, O.G.: Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021. Y los objetivos específicos fueron: (1) Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021. (2) Determinar la

relación que existe entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.

Para finalizar, en el trabajo de investigación se estableció la H. G. de la siguiente forma: existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021; los objetivos específicos son: (1) existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021 y (2) Determinar la relación existente entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En un contexto internacional se tomó en cuenta a los autores Haeruddin, Kurniawan, Akbar & Mustafa (2021) indicaron que su investigación tuvo la finalidad de medir el efecto de los factores motivacionales internos y externos sobre el desempeño laboral de los colaboradores en BANK BTN en la ciudad de Makassar. Dicha investigación presentó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental con una muestra de 53 colaboradores de la organización anteriormente mencionada. Los resultados de la prueba del coeficiente de determinación obtuvieron un valor R-Cuadrado de 0,873 o 87,3%. Los resultados muestran que los factores parcialmente motivacionales tienen un efecto significativo en el desempeño de los empleados porque tienen un valor de significancia menor que $= 0.05$, y simultáneamente los factores de motivación internos y externos tienen una influencia en el desempeño laboral de los empleados porque tienen un valor de significancia menor. $De = 0.05$, y simultáneamente el factor de motivación tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados porque memoria Tbk en la ciudad de Makassar con un valor de significancia menor que $= 0.05$.

Por otro lado, Mihat, Hassan & Anwar (2020) mencionaron que el propósito de su investigación fue de establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral hacia la satisfacción laboral de los funcionarios públicos, en el cual se realizó un análisis descriptivo, de diseño no experimental tomando en cuenta el enfoque cuantitativo, aprovechando la participación de 136 encuestados en el cual se procesó usando el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS, para evaluar el porcentaje, la frecuencia y el grado de correlación. Los resultados del estudio de regresión múltiple mostraron que el valor de R cuadrado para la variable independiente fue 0,367, mientras que el valor de r cuadrado ajustado fue 0,358. Un valor alto de R cuadrado indica una fuerte relación entre la variable independiente y la variable dependiente. La motivación tiene un valor beta de 0,517 y el desempeño laboral tiene un valor beta de 0,549. Ambas variables independientes fueron significativas, sin embargo, el desempeño laboral mostró un valor beta más alto en

comparación con el valor beta de motivación. Por tanto, se puede concluir que el desempeño laboral tiene una fuerte relación con la satisfacción laboral.

Tomando referencia al autor Riyanto, Endri & Herlisha (2021) sostuvieron que su investigación tuvo como objetivo analizar el efecto de la motivación y la satisfacción laboral sobre el desempeño con el compromiso de los empleados como variable mediadora. La muestra de investigación son empresas de tecnología de la información (TI) ubicadas en las ciudades de Yakarta y Bandung, Indonesia. Los encuestados son desarrolladores de sistemas que manejan actividades de desarrollo de sistemas para un proyecto o parte de un proyecto en curso. Se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia se obtuvieron 103 respuestas de desarrolladores de TI. El método de análisis del modelo de investigación utiliza Partial Least Square (PLS) con el software SMART PLS Ver 3.0. Los hallazgos empíricos demuestran que la motivación tiene un efecto positivo en el desempeño de los empleados de TI, mientras que la satisfacción laboral es independiente. El compromiso de los empleados no afecta directamente el desempeño de los empleados, pero el efecto de la mediación a través de la motivación y la satisfacción laboral puede tener un efecto significativo en el desempeño de los empleados.

En cuanto a estudios nacionales sobre factores motivacionales, se tiene el estudio descriptivo de Torres, Torres, Seijas, Rengifo, & Martell (2021), desarrollaron su investigación enfocado en determinar la conexión existente entre motivación del personal con el desempeño laboral en un proyecto de la localidad de Huallaga, para ello se realizó un estudio de tipo aplicada, ejerciendo el diseño no experimental, descriptiva correlacional con una población constituida por 174 trabajadores, donde se aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario, para después procesar la información mediante el aplicativo del SPSS, brindando un nivel de correlación 0,808, el cual fue verificado y diagnosticaron que evidentemente estas dos variables presentaban un nivel de correlación muy alta.

Asimismo Chenet, Bollet, Vargas & Canchari (2020) indicaron que su estudio de investigación fue establecer el nexo entre motivación y desempeño laboral dentro de una universidad nacional, el cual presentó un diseño no experimental, descriptivo correlacional de tipo cuantitativa, indicando también que se tomo en cuenta una

población de 18 docentes, entre ellos nombrados y contratados, consecutivamente se analizaron las respuestas en el software SPSS, para luego brindar los resultados pertinentes, el cual señaló que el 61,1% presentaban mucha motivación y el 33,3 una excelente motivación y el resto que viene a ser 5,6% tan solo dijeron buena motivación, por parte de la segunda variable mencionaron que el 66,7% indicó un excelente desempeño, el 22,2% bueno y el 11,1 tan solo un regular desempeño. Finalmente se concluyó que entre ambas variables se determinó un nivel de correlación 0,787 indicando un nivel significativo para la presente investigación

Según el autor Achaquihui (2019), desarrolló su estudio en una municipalidad en el sur del Perú, teniendo una muestra censal, para la recolección de datos se utilizó la técnica del cuestionario, en donde el autor de la investigación concluyó: que existe una clara vinculación en cuanto a los factores de motivación con el desempeño de los colaboradores contratados en modalidad (CAS); asimismo en cuanto a la motivación de los colaboradores, el tema relacionado a lo salarial es un punto que influye en el desempeño de sus actividades; de otro lado, los incentivos o reconocimientos como cartas de felicitaciones, resoluciones, becas de capacitaciones en el área de la actividad que desarrolla, incrementa los factores motivacionales en el colaborador, de manera que su rendimiento es más óptimo en la municipalidad donde se realizó el estudio.

En su trabajo de investigación, Ali (2018) desarrolló su estudio en una municipalidad; el estudio tuvo como muestra a un total de 40 individuos, utilizando la encuesta, en donde se infirió que hay existencia de una asociación directa alta con las variables en la cual la dimensión de la motivación se logró con la variable desempeño laboral, asimismo, se evidencio una asociación directa en cuanto a la motivación de acorde al logro y desempeño del trabajador; asimismo, para la motivación de poder con el desempeño, se evidenció correlación; finalmente la motivación de los trabajadores es óptima en la municipalidad donde se realizó el estudio.

Según, Campos (2018) en su estudio correlacional y no experimental, se pudo concluir que: existe una influencia de la variables de los factores motivacionales en el desempeño laboral del colaborador; con una significancia de 0.05 y ello indica el coeficiente Negel kerke, por ende, la variación del desempeño del trabajador está

subordinado el 34.7% de la motivación en el trabajador; finalmente se infiere que la motivación intrínseca en el desempeño laboral del trabajador, en ese sentido, la variabilidad del desempeño laboral depende del 32.9% de la motivación intrínseca en el colaborador, finalmente se evidenció que el equipo de trabajo presenta de manera regular en el desempeño del trabajador en un 72.6% por encima del profesional en el que está en un punto deficiente, que además se identifica en áreas determinadas.

En su trabajo de investigación, Gonzales & Cruz (2018) en su investigación descriptiva no experimental, utilizando la encuesta, en donde se tuvo como conclusión que: los factores motivacionales está muy ligado a lo organizacional y lo psicosocial, por ende cuenta con una correlación directa en relación al rendimiento laboral, ello quiere decir que su motivación interna como externa de los trabajadores administrativos; de ese modo, existe correlación entre los factores motivacionales y los factores que promueven un buen rendimiento laboral, obteniendo un ($\rho=0,650$) que es moderado para el estudio, siendo significativa; finalmente la correlación entre la motivación externa con el rendimiento laboral, es moderado, pero es significativa.

Desde otro punto de vista, Apaza (2018) mencionó que su estudio de investigación tuvo la finalidad de determinar el vínculo existente entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en su centro de trabajo, para ello estableció una investigación de tipo cuantitativa, acorde al diseño no experimental descriptivo correlacional, fijando una población de 35 personas y por ende la muestra fue no probabilística. También se puede mencionar que dicho autor utilizó una técnica de recopilación de información conocida como encuesta, el cual su instrumento fue un cuestionario, y dicha información fue suministrada en el aplicativo SPSS. Finalmente se pudo indicar que el nivel de correlación fue de 0.603, indicando que existe un vínculo significativo entre ambas variables de estudio.

Del mismo modo, Marin & Placencia (2017) indicaron que en su investigación tuvo como meta establecer la relación existente entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de una organización privada del rubro salud, por lo cual dicho estudio presentó un análisis aplicado cuantitativa de diseño no

experimental, corte transversal, en la cual se relacionó como población un total de 136 colaboradores quienes fueron sujetos a realizar la técnica de recopilación llamada encuesta aplicado a un cuestionario donde se autoevaluaron para dar origen a los resultados de la investigación, asimismo se usó el aplicativo de IBM, SPSS. Finalmente se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,336, significando que existe un nivel de correlación positiva débil el cual indica que se aceptó la hipótesis alternativa señalando que a mayor grado de motivación la satisfacción o rendimiento de los colaboradores también es mayor.

Por otro lado, Custodo (2017) en su estudio no experimental, en donde se llegó a la conclusión que los factores del recurso humano, económicos y técnico administrativo, se evidenció que la dimensión económica es de escaso control dentro de la organización, por ello, el equipo de trabajo, únicamente se enfocan en realizar las directivas del titular del pliego municipal; no se identifican necesidades menos se establece planes operativos con el contexto real de las áreas de la institución; de otro lado, se evidencia que la comunicación es débil entre áreas, además que trabajan bajo un régimen laboral inestable, asimismo, los cargos de confianza con los procesos de gestión y planificación no llegan a los objetivos, ya que no se planifica antes de ejecutar; menos existe prioridad a las actividades importantes, únicamente atendiendo las decisiones de áreas cuentan con mayor jerarquía; finalmente se concluye que existe un mínimo de oportunidad de replantearse mejoras, poniendo más énfasis en la motivación del trabajo, tomando en cuenta los factores interno y externo que puedan promover un mejor desenvolvimiento.

Continuando con la descripción de las variables, el primero viene a ser los factores motivacionales, el cual Nahuat, Ochoa, & Farah (2021) sostienen que es el término que utiliza de forma más genérica, de manera que se aplica en un conjunto de necesidades, aspiración del sujeto, impulsos de este, también el anhelo y otras fuerzas similares. Por otro lado, según Farzaneh & Boyer (2017) infirió que es el deseo de hacer alto esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización, ligado por la posibilidad de satisfacción para las necesidades individuales.

Continuando con la descripción de las dimensiones pertenecientes a dicha variable, se empieza por la (a) motivación intrínseca, el cual se aluden a Fréchette-

Simard, Plante, Dubeau & Duchesne (2019), el cual indica que la motivación intrínseca, es la verdadera motivación la misma que busca impulsarse en las personas con el fin de obtener un cambio real en sus acciones y comportamiento. Desde otra perspectiva, según Schüler (2020) se deduce que la motivación se denomina intrínseca cuando el individuo se compromete de forma voluntaria y espontánea en una actividad por el interés y el placer que está realizando, sin ninguna recompensa externa.

En este momento dicha dimensión ha sido fragmentada en indicadores el cual el primero en revisar fue (a.1) Trabajo en sí mismo, según Gradinari (2020), define este indicador muy importante ya que consiste en la autosuficiencia que cada persona pueda almacenar dentro de sí mismo, un claro ejemplo es el aprender nuevas cosas para destacar frente a la competencia en una organización. Por otro lado, el siguiente indicador viene a ser el (a.2) Desarrollo personal, según Wazlawick (2017) señala que este indicador involucra procedimientos o pasos que ejercen al desenvolvimiento y perfeccionamiento de habilidades, aptitudes personales y de las propias virtudes que posee cada persona para optimizar o mejorar la calidad de vida individual ya que ayuda al cumplimiento de futuros sueños y anhelos. Asimismo, el siguiente indicador (a.3) Reconocimiento de logros, se alude a Peña & Villón (2018) sostiene que este indicador es muy importante practicarlo en las empresas ya que un trabajador motivado demuestra capacidades innovadoras ya que siente que es tomado en cuenta para futuros ascensos, asimismo aumenta el aprendizaje continuo frente a situaciones adversas.

Por otro lado, visualizamos el siguiente indicador (a.4) Desarrollo profesional, el cual Ní Dhiorbháin (2020) indica que es una actividad consecutiva que surge por el anhelo de superación de cada colaborador, en otras palabras, se puede inferir como la experiencia que cada trabajador consigue mediante un intervalo de tiempo, es ahí donde enriquece todas las habilidades y relaciones con el trabajo que posea. Concluyendo con el último indicador de esta dimensión se menciona a la (a.5) Responsabilidad, el cual Novotná (2020) menciona que es una clase de obligación que es ejercida por cualquier persona asignada a una posición relevante y debe cumplir con las expectativas requeridas para ganar confianza en una organización.

Por otro lado, la siguiente dimensión a tratar es (b) Motivación extrínseca, según Bellhäuser, Mattes, Liborius (2021). mencionaron que la motivación extrínseca, a su vez, se refiere a la práctica de una actividad realizada no por el placer que proporciona, sino muchas veces por razones externas o razones instrumentales (ej. Castigo, recompensa, presión social, obtención de la aprobación de un tercero). Del mismo modo se desfragmentó en los siguientes indicadores (b.1) Supervisión adecuada, alude a Marin & Placencia (2017), quienes aseguran que es lo mismo decir un control en los procesos ya que este regula que los colaboradores puedan mejorar su rendimiento en las actividades más críticas que presenta dichas áreas de la organización y puedan utilizar los recursos de una forma más optimizada. Continuando con el segundo indicador tenemos a (b.2) Condiciones de trabajo, según Farzaneh & Boyer (2017) mencionan que este indicador es fundamental ya que son las primeras reglas que el nuevo empleado visualiza sus beneficios y oportunidades que va a conseguir en su nuevo ambiente laboral, por ende, debe tener claro los objetivos planteados por la organización.

Por otro lado, el tercer indicador (b.3) Seguridad laboral, el cual Jaimes (2018) indica que abarca todos los tópicos existentes en el área de seguridad ya que una empresa debe contar con todos los protocolos de seguridad establecidos y generar garantía en la vida de sus colaboradores, asimismo su correspondiente seguro con la finalidad de contrarrestar daños mediáticos a los colaboradores ya que son parte crucial de la organización. Como siguiente indicador se tiene a las (b.4) Relaciones interpersonales, por ello Reizer, Brender-Ilan & Sheaffer (2019) mencionan que son agrupaciones de muchas personas, las cuales se basan en las emociones permitidas dentro de un entorno laboral como, la simpatía la cordialidad los cuales ayudan a fortalecer las relaciones entre los empleados y también con el cliente.

Por otro lado, tenemos al siguiente indicador (b.5) Salario, donde Fréchette, Plante, Dubeau & Duchesne (2019) definen como una remuneración que el empleado recibe de forma continua en un periodo de tiempo fijo por la culminación de sus actividades o por la fabricación de un producto importante. No obstante, el siguiente indicador llamado (b.6) Reglamentos institucionales, recurre al autor Apridar & Adamy (2018), los cuales mencionan que es dicho documento legal y normativo que tiene la

finalidad de determinar casos de gestión de diversos procedimientos, así como de diferentes actores de una comunidad empresarial, cuyos casos deben ser seguidos al pie de la letra. Y finalmente se tiene al último indicador llamado (b.7) Status, el cual Schüler (2020) recalca que tan solo es un grado de diferenciación creado por aquellos individuos que gustan resaltar frente a otros, pero en cuanto a una organización es totalmente lo contrario, ya que el status se define por el grado de conocimiento y éxito que consigue los colaboradores.

Seguimos con la descripción de las variables, en este caso el desempeño laboral; se tiene estudios internacionales como es el de, Umiña (2017) estudió la variable desempeño laboral; donde se ha concluido que se evidencia una asociación positiva de tipo moderada, lo que permite inferir que, a mayor capacitación hacia los trabajadores, mayor sería el desempeño de los trabajadores en su ambiente laboral; asimismo, se puede evidenciar con el estudio que, las necesidades de los trabajadores influyen en la motivación del desarrollo de sus actividades, mejorando el desempeño laboral; finalmente se busca optimizar las capacitaciones al personal, motivando sus competencias, de manera que se encuentre un buen desempeño laboral.

Asimismo en el estudio de Rojas (2014) se concluyó que, en relación al desempeño profesional se ven orientados por la motivación, en ese sentido, la empatía es fundamental en el ambiente laboral donde ellos se desarrollan, es fundamental también un compromiso con la sociedad, de manera que ello ayude en mantener un estado de salud mental positivo dentro del contexto donde se desarrolla, de manera que sus motivaciones, le permita atender las necesidades emocionales, familiares, sociales, educativas y laborales de los trabajadores, el que está orientado a su propio interés desarrollando de manera más efectiva las actividades designadas en la organización.

No obstante, según García & García (2016) estudiaron el desempeño laboral, donde su investigación fue descriptiva, en la que se contextualizó los conocimientos de las diferentes experiencias y espacios de aprendizaje que permitió conocer las competencias sociales, tecnológicas y profesionales de los trabajadores; en la que la productividad del trabajador contribuye de manera significativa con sus saberes

específicos a la proyección de la organización; al ser positivos los resultados del estudio, se infiere que los profesionales que laboran en la organización donde se realizó el estudio se desarrolla de manera eficiente y de forma continua en el momento de la ejecución de sus labores, generando poca dependencia y desarrollando sus competencias de independencia y ética.

Continuando con la descripción de las dimensiones que presenta dicha variable tenemos a (a) Eficiencia, por el cual Gavilán & Ortega (2020) mencionan que esta dimensión tiene relación con el desarrollo del talento, asimismo las habilidades, aptitudes y capacidades propias que cada individuo demuestra en una organización, dicha dimensión se fragmenta en los siguientes indicadores tales como (a.1) Utilización de recursos, según Bautista, Cienfuegos & Aquilar (2020), recalcan que es el proceso donde se emplean la materia prima necesaria para cumplir un determinado objetivo, ya sea en términos de producción, tecnología o social, con la observación de que se debe regularizar para no generar despilfarros que perjudiquen al resto de procedimientos.

Como segundo indicador tenemos a la (a.2) Efectividad, con respecto a este indicador, Bautista, Cienfuegos & Aquilar (2020) mencionan que es el resultado del vínculo existente entre lo que se debe realizar, los objetivos cumplidos y la misión de la organización, por ende, debe existir un grado donde la eficiencia y la eficacia trabajen de la mano y así poder realizar bien las cosas. Como tercer indicador tenemos a la (a.3) Satisfacción del trabajador, según Boada (2019) indica que la satisfacción del empleado es una interrogante muy primordial para los resultados finales de una determinada empresa ya que todos los procesos son manejados por las personas y depende de estas, que el funcionamiento de cada uno de los procesos este totalmente optimizado para no generar pérdidas.

Continuando con la segunda dimensión tenemos al (b) Desarrollo de talentos, según Castro & Delgado (2020) indican que es un proceso complejo ya que es necesario seguir una rutina de capacitaciones y evaluaciones para medir el nivel de aprendizaje que poseen los colaboradores de la organización para que puedan rendir en los procesos oficiales y críticos que demanda la empresa. Por ello se fragmenta en los siguientes indicadores (b.1) Habilidades, según Vázquez, Vila & Tuesta (2021)

mencionan que son aquellas aptitudes para hacer alguna actividad, proyecto o tarea particular, puede ser social, o bien física, así como mental, y que pueden ser aprendidos y lograr alcanzar un nivel pleno de conocimiento y con la práctica se puede llevar a cabo una habilidad desarrollada.

Por otro lado, como segundo indicador, se tiene a (b.2) Capacidades, el cual según Vásquez, Vila & Tuesta (2021) se refieren a aquellas cualidades que cada persona posee, estas pueden ser innatas o aprendidas, dicha capacidad es lo que te diferencia del resto, por ende se dice de una posible evolución de las capacidades humanas. Y como último indicador (b.3) Autoestima, el cual corresponde mencionar a Castro & Delgado (2020), el cual mencionan que un conjunto de sensaciones, asimismo ideas o sentimientos de conductas dirigidas dentro de uno mismo, también como es la manera en la cual nos comportamos así como nuestro carácter habitual, en otras palabras es el test de sensaciones de nosotros mismos.

Continuando con la tercera dimensión tenemos al (c) Trabajo en equipo, según Schmutz, Meier & Manser (2019) definen como el equipo de trabajo tiene la necesidad de descubrir sus competencias dominantes y estos mismos combinarlos de forma óptima con sus conocimientos, capacidades y las destrezas para crear sus mismas fortalezas; tomando en cuenta las características de este modo, por eso se entiende que enfatizar levemente un ingenio más que los otros, es básicamente lo que uno necesita para dirigirse en un desempeño promedio a un desempeño eficiente. Seguidamente se realizará la descripción de los indicadores pertenecientes a esta dimensión, como primer indicador tenemos al (c.1) Ambiente Armónico, por el cual los autores Chagray, Ramos, Neri, Maguiña & Hidalgo (2020) sostienen que dicho ambiente de trabajo se considera armónico ya que existe un alto nivel de honestidad y sinceridad entre los colaboradores del equipo de trabajo, asimismo también se caracteriza por que sus integrantes buscan la manera de realizar el trabajo ameno sin reducir el rendimiento del equipo.

Como siguiente indicador tenemos al (c.2) Desarrollo eficaz, tomando en cuenta a Apodaca & Cerda (2020) mencionan que son aquellas acciones y comportamientos que son primordiales en el alcance de objetivos de una empresa, ya que estas pueden ser medibles en rasgos positivos al rendimiento individual, y por

ende permite poseer un aplazamiento del contrato en el caso de los trabajadores. Continuando con el siguiente indicador (c.3) Colaboración entre compañeros por lo cual según los siguientes autores Krichesky & Murillo (2018) se puede inferir que dicha cooperación es un estado imprescindible para promover procedimientos o actividades innovadores y determinar mejoras en los centros laborales.

Finalmente se presenta la última dimensión de esta variable el cual es la (d) Comunicación, por lo cual los autores Ávila & Andrade (2020) señalan que es un intercambio de diferentes mensajes entre dos a más personas; una efectiva comunicación laboral debe ser de vital importancia en una empresa, ya que una organización necesita de adecuados procesos de comunicación para desarrollar de manera positiva sus procesos. Dicha dimensión se fragmenta en los siguientes indicadores, En primer lugar tenemos a la (d.1) Iniciativa, donde Ávila & Andrade (2020) infieren que la iniciativa es aquella capacidad proactiva que las personas suelen ocultar por temor al rechazo, sin embargo el desarrollo de esta trae consigo muchos resultados positivos ya que puedes tener la posibilidad de generar más conocimiento evitando el miedo y ganar más capacidades como imaginación, innovación y emprendimiento que ayudan a desarrollar emociones individuales o colectivas con confianza, creatividad y pensamiento racional. Por último, tenemos al indicador (d.2) Solución de conflictos, donde el autor Álvarez (2019) indica que es aquel conjunto de actividades o procedimientos que dan lugar al continuo aprendizaje práctico con la finalidad de ejercer la mejor solución, prevaleciendo el asertividad constante, en la cual se busca llegar a un acuerdo entre dichos actores de un determinado problema.

III. METODOLOGÍA

En este acápite se trabajó la metodología aplicada al trabajo de investigación teniendo en cuenta las teorías de la investigación científica guardando rigurosidad en el tema.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, en tal sentido según Gallardo (2017) mencionó que es enfocado en una búsqueda de conocimientos y nuevas investigaciones, teniendo como finalidad la recolección de datos que se extrae de una realidad para poder resolver el problema planteado en la investigación.

En cuanto al diseño fue no experimental, ya que según Rodas & Santillán (2019) sostienen que dicho diseño consiste que no se manipula deliberadamente la variable independiente, únicamente se extrae a observar los fenómenos en su contexto natural, para luego pasar a ser analizados.

Igualmente fue de enfoque cuantitativo, según Rodas & Santillán (2019) se ha utilizado la recolección de datos con la única finalidad de comprobar una hipótesis establecida en el estudio, esto en base de una medición de análisis estadístico y también numérica, con la finalidad de establecer modelos de comportamiento y comprobar teorías.

3.2. Variables y Operacionalización

Para esta investigación, se tuvieron las siguientes variables, según Aceituno, Silva, & Cruz (2020) las denominan como variable de la izquierda a la variable independiente y la variable de la derecha, la cual sería la variable de interés, en este caso la variable dependiente, como se muestra a continuación.

Variable Independiente. Factores motivacionales; Son los que relacionan la motivación intrínseca con la satisfacción laboral y la motivación extrínseca va muy ligada con la insatisfacción, en ese sentido los factores motivacionales que dirigen a la satisfacción a los individuos.

Variable Dependiente. Corresponde a acciones; asimismo de un comportamiento que puede ser observado en los trabajadores de una organización quienes son pieza fundamental para una organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

Por su parte Hernández & Mendoza (2018) la población es definida por un grupo de cosas, personas y animales, en el cual se encuentran en un lugar determinado, comparten una característica común y son el objeto de estudio de la investigación. (p. 174). En el presente estudio de investigación, La población estuvo constituida por 46 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cusipata.

Por otra parte, según Hernández & Mendoza (2018), la muestra se consideró a una parte de la población que es la unidad de análisis de donde se extrae la información. (p. 175).

Según Hernández & Mendoza (2018) existen dos tipos de muestras, que son la muestra probabilística y la muestra no probabilística, la muestra probabilística considera en que todos los integrantes que se constituye en la población pueden ser elegidos. (p. 177). Y la muestra no probabilística hace referencia a que la muestra no dependa de la probabilidad si no depende de las circunstancias del investigador. (p. 178).

Por otra parte, en la investigación el estudio se desarrolló con la muestra censal siendo la muestra el total de la población de estudio.

El muestreo censal según Aceituno, Silva, & Cruz (2020), ya que involucra que la muestra sea igual a la población mencionada con anterioridad, por ende, para este estudio como muestreo censal es un numero de 46 trabajadores de la municipalidad distrital de Cusipata.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en la presente investigación fue la técnica de la encuesta, Para Baena (2017), la encuesta es una técnica en la que a un grupo determinado del universo que se estudia, se le aplica una serie de preguntas elaboradas para recoger

información necesaria (p.82).

En cuanto a Carrasco (2015), indica que, dentro de las técnicas de recolección de datos, se debe utilizar la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario. Para el análisis y procesamiento de datos, se utilizó los softwares de SPSS, Microsoft Excel y Word este último para la redacción de la investigación; y posteriormente se presentaron los datos obtenidos a través de cuadros estadísticos, tablas, presentando los resultados obtenidos y pruebas estadísticas de la estadística descriptiva e inferencial (p.100).

Según lo antes mencionado, en la presente investigación se usó la técnica de la encuesta, que fue aplicada a todo el personal administrativo que suman un total de 46 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cusipata, los cuales fueron tomadas como muestra censal, elaboramos una encuesta para poder tener una fiable información que junto con la observación ayudó a realizar el análisis de los elementos de estudio.

Por otro lado, Baena (2017) indica que el cuestionario es un fundamental instrumento de la técnica de interrogación para la recolección de datos, basado en un grupo de preguntas relacionadas con el planteamiento de problemas y la Hipótesis (p.82). Entendiendo esto, la investigación utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos.

El instrumento utilizado fue validado según la experiencia y juicio de expertos en la materia, al respecto el cuestionario de la variable Factores Motivacionales: el instrumento fue compuesto con un total de 36 interrogantes distribuidas en 2 dimensiones (motivación intrínseca y motivación extrínseca), en cuanto al cuestionario de la variable desempeño laboral: el instrumento contó con 32 interrogantes distribuidas en 4 dimensiones (eficiencia, desarrollo de talentos, trabajo en equipo y comunicación). En efecto se empleó la escala de Likert para medir con mayor precisión el nivel de admisión de los enunciados de cada variable distribuida respectivamente en dimensiones, el rango es del 1 al 5, como se detalla a continuación: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

3.5. Procedimientos

Para la ejecución de la investigación se presentó una solicitud dirigida al alcalde de la Municipalidad de Cusipata para que nos pueda autorizar que se realice la encuesta al personal, seguidamente teniendo la aceptación mediante carta de autorización emitido por el gerente municipal se procedió con la aplicación de cuestionario de manera presencial, donde se les dio a conocer que este instrumento tiene el único fin de un trabajo de investigación cuyo cuestionario fue compuesto por 68 preguntas, 36 ítems de la primera variable y 32 ítems de la segunda variable, las preguntas fueron totalmente claras, específicas y precisas en el cual pudieron proporcionar la información necesaria para proseguir con la investigación, dentro del cual fueron validados debido a que fueron revisadas por el juicio de expertos, en el que dieron su autorización para aplicar el cuestionario, por tal motivo se aplicó el instrumento para su llenado correspondiente por parte de los trabajadores de la municipalidad y también lograr los resultados para presentar las conclusiones y recomendaciones que fueron importantes para la investigación.

La información que se recolectó se descargó en Microsoft Excel y luego fue procesada por SPSS versión 25, en el cual se pudo determinar la relación que tiene la variable factores motivacionales y desempeño laboral. En lo que respecta a la validación de los instrumentos, estos fueron validados por tres expertos, expertos de la Universidad César Vallejo en el cual fueron integrados por un metodólogo, especialista en administración y un estadístico.

Tabla 1*Juicio de Expertos*

N°	Experto	Tipo de Experto	Determinación
1	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	Metodólogo	Aplica
2	Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor	Especialista en Administración	Aplica
3	Dr. Luis Torres Cabanillas	Estadístico	Aplica

Nota. En la tabla se verifican los datos de las personas encargadas del juicio de expertos que analizaron los instrumentos.

Respecto a la confiabilidad del presente estudio, según Hernández & Mendoza (2018) se refiere al medir un instrumento no se puede asumir, pero si puede probar.

En el estudio se evaluó la confiabilidad para lo cual se empleó el Alfa de Cronbach de esta manera poder definir su confiabilidad del instrumento empleado. En esta etapa para que el instrumento pueda ser válido y confiable se debe presentar en el estadígrafo Alpha de Cronbach según la tabla que se muestra.

Tabla 2*Valores de confiabilidad Alpha de Cronbach*

Rango de valores	Nivel de Confiabilidad
0.0-0.5	No es confiable
0.5-0.7	Es confiable
0.7-1.0	Es altamente confiable

Nota: Si el rango de valor se acerca más al 0 el instrumento no será confiable, en caso de que se acerca al 1.0 el instrumento será altamente confiable.

Confiabilidad V1- Factores Motivacionales

En cuanto a la variable N° 1 que se consideró a los factores motivacionales, el instrumento en el cual midió dicha variable en el que se obtuvo como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.974, en lo que se infiere que la encuesta aplicada cuenta con una alta confiabilidad, como se demuestra a continuación:

Tabla 3

Fiabilidad de la variable factores motivacionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	36

Nota: Los resultados de la tabla 3, evidencian un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.974, en lo que se infiere que la encuesta aplicada cuenta con una alta confiabilidad.

Confiabilidad V2 – Desempeño Laboral

Para la V. N° 2 que se consideró al desempeño laboral, el instrumento en el cual midió dicha variable se puede verificar que el alfa de Cronbach fue de 0.973 en el cual según la tabla de valores de confiabilidad muestra que según ese valor el instrumento se considera altamente confiable.

Tabla 4

Fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	32

Nota: Los resultados de la tabla 3, evidencian un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,973, de los 32 elementos, que corresponde a la VE2.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, el cuestionario fue de 36 preguntas para la V1. Factores motivacionales, 32 preguntas para la V2. Desempeño laboral, los cuales fueron aplicados de forma presencial oficina por oficina a cada personal administrativo de la municipalidad.

Los datos que fueron recolectados de manera presencial de cada variable de estudio fueron transferidas al programa Office Microsoft Excel seguidamente fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 25 en español el mismo que es un software utilizado para análisis estadísticos, en las que se ofrece un ágil entorno de una modelación visual, es decir, parte de lo simple hasta lo más complejo, con el fin de crear patrones de manera más interactiva, de manera que se generan cambios en la que se utiliza las técnicas analíticas probadas y acreditadas. Asimismo se define como una herramienta, donde se analizan datos estadísticos de forma sencilla motivo por el cual se empleó histogramas para demostrar los resultados obtenidos, en el cual nos otorgó los resultados procesados del trabajo de investigación y fueron analizadas e interpretadas según las hipótesis y objetivos planteados. Según el análisis de datos los resultados fueron descriptivos presentados y organizados a través de cuadros que fueron implantados a raíz de la data obtenida sobre la muestra.

3.7. Aspectos éticos

El aspecto ético que se realizó fue respetar la autoría de la información que pudimos encontrar para nuestro estudio con el fin de respetar su pertenencia científica, también tomamos en cuenta las reglas creadas en el Manual de Publicaciones APA, por tal razón, se sujetó a todos los procedimientos establecidos por la universidad, así mismo se respetó los derechos de cada uno de los autores mencionados para su citación y para la referencia. En la investigación realizada las autoras demostraron ética en cada una de las etapas del trabajo y demostraron originalidad y autenticidad para el libre desarrollo del trabajo elaborado y según el Turnitin facilitado por la Universidad Cesar Vallejo para controlar el porcentaje de similitud, habiendo obtenido un 18% de similitud, de esta manera logramos demostrar la autenticidad de la investigación.

IV. RESULTADOS

En cuanto a los resultados de estudio, este se realizó en procesos estadísticos, una vez descargado los datos de los cuestionarios aplicados de las variables de estudio en Microsoft Excel, se procesaron en el software SPSS versión 25, donde dichos resultados obtenido se representan en frecuencias y porcentajes, en la que se pueden observar a través de tablas y figuras, como se expone a continuación:

Tabla 5

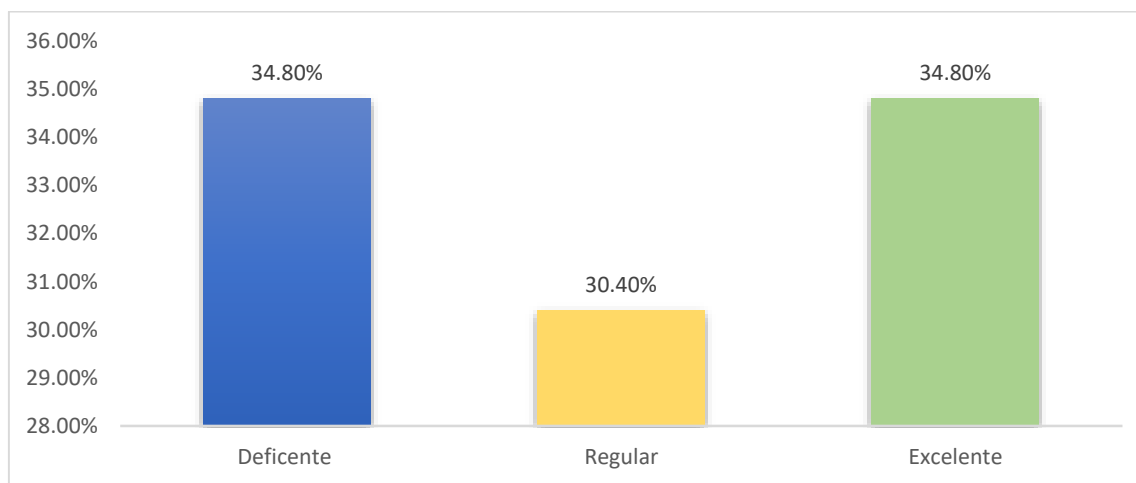
Distribución de la muestra según si la variable factores motivacionales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	16	34,8	34,8	34,8
REGULAR	14	30,4	30,4	65,2
EXCELENTE	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Los resultados de la tabla 5 corresponden a la variable factores motivacionales.

Figura 1

Distribución de la muestra según si la variable factores motivacionales.



Nota: Los resultados de la tabla 5 y la figura 1, demuestran que, en relación a la variable factores motivacionales es deficiente en un 34.8% de los encuestados, seguido de un 34.8% es excelente y finalmente un 30.4% es regular.

Tabla 6

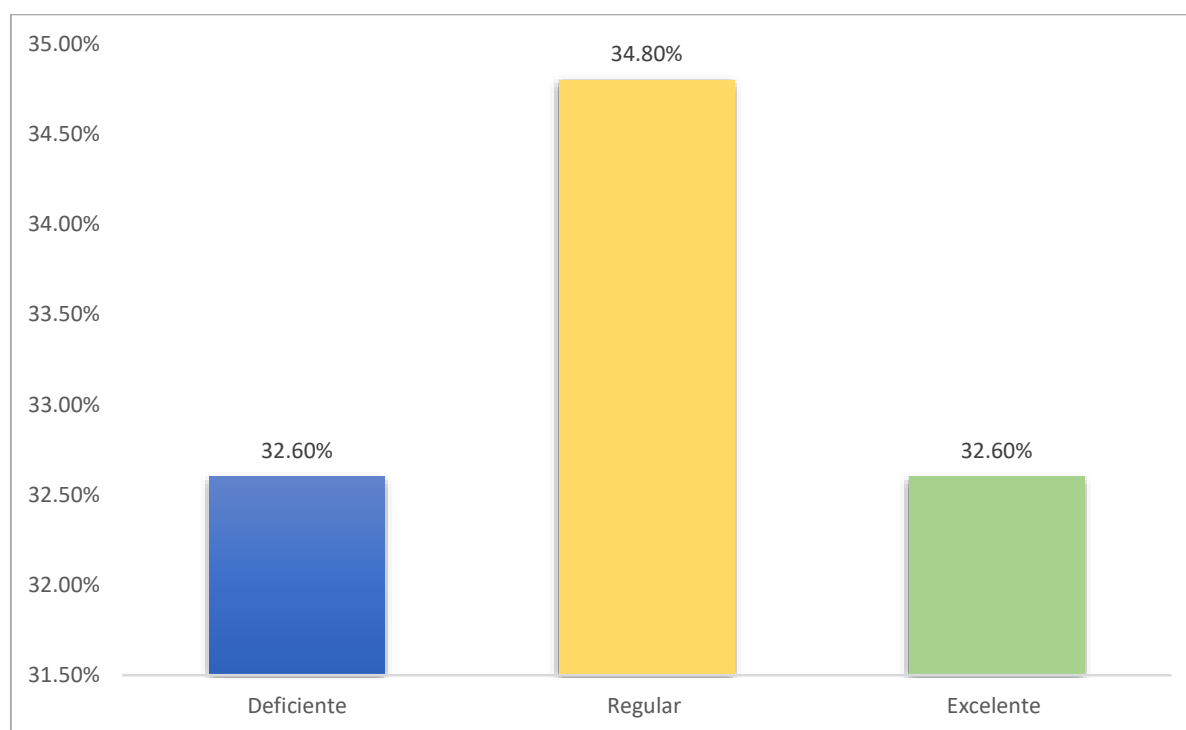
Distribución de la muestra según si la dimensión motivación intrínseca.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	32,6	32,6	32,6
REGULAR	16	34,8	34,8	67,4
EXCELENTE	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Los resultados de la tabla 6 corresponden a la dimensión motivación intrínseca.

Figura 2

Distribución de la muestra según si la dimensión motivación intrínseca.



Nota: Los resultados de la tabla 6 y la figura 2, demuestran que, en relación a la dimensión motivación intrínseca es regular con un 34.8%, seguido de un 32.6% es deficiente y finalmente un 32.6% es excelente.

Tabla 7

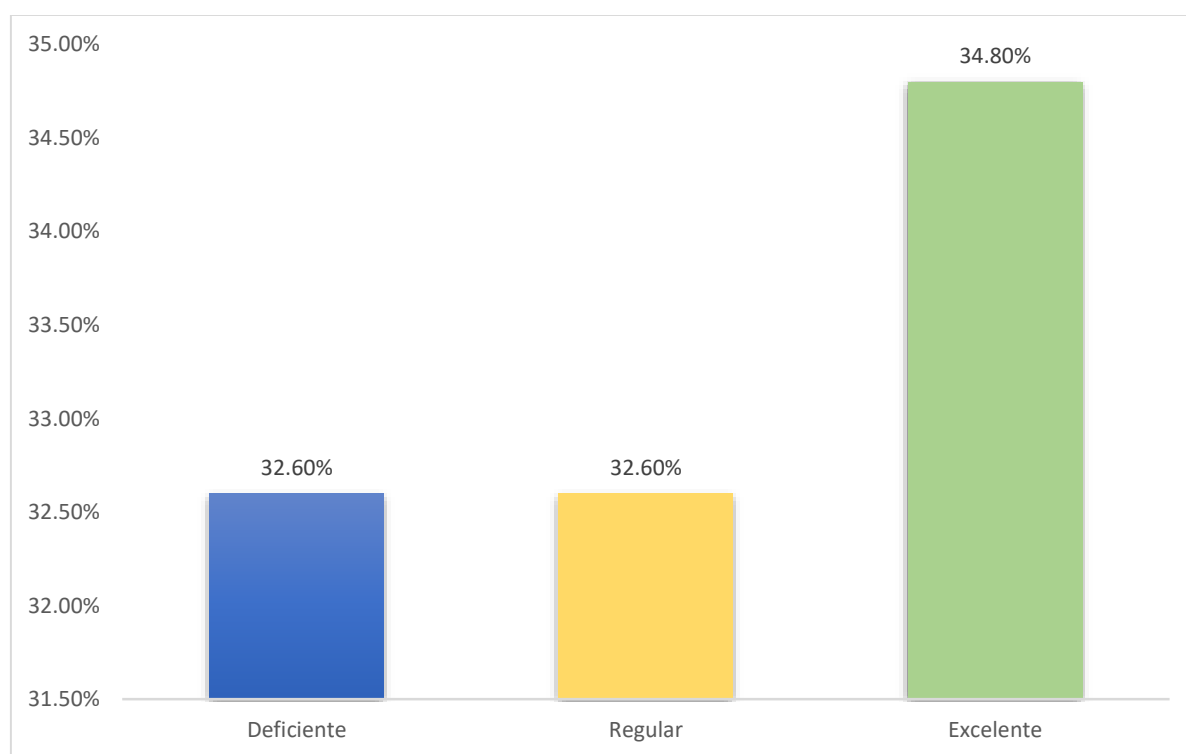
Distribución de la muestra según si la dimensión motivación extrínseca.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	32,6	32,6	32,6
REGULAR	15	32,6	32,6	65,2
EXCELENTE	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Los resultados de la tabla 7 corresponde a la dimensión motivación extrínseca.

Figura 3

Distribución de la muestra según si la dimensión motivación extrínseca.



Nota: Los resultados de la tabla 7 y la figura 3, demuestran que, en relación a la dimensión motivación extrínseca es excelente en un 34.8%, seguido de un 32.6% es deficiente y finalmente un 32.6% de los encuestados es regular.

Tabla 8

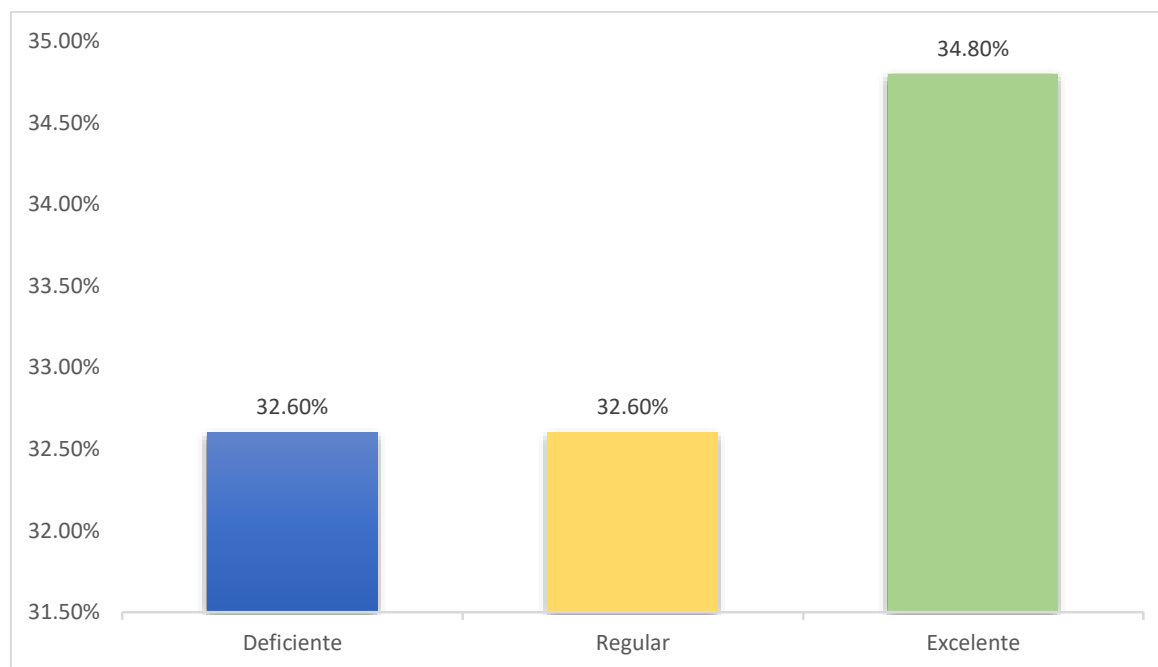
Distribución de la muestra según si la variable desempeño laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	32,6	32,6	32,6
REGULAR	15	32,6	32,6	65,2
EXCELENTE	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Los resultados de la tabla 8 corresponde a la variable desempeño laboral.

Figura 4

Distribución de la muestra según si la variable desempeño laboral.



Nota: Los resultados de la tabla 8 y la figura 4, demuestran que, en relación a la variable desempeño laboral un 34.8% es excelente, seguido de un 32.6% es deficiente y finalmente 32.6% es regular.

Tabla 9

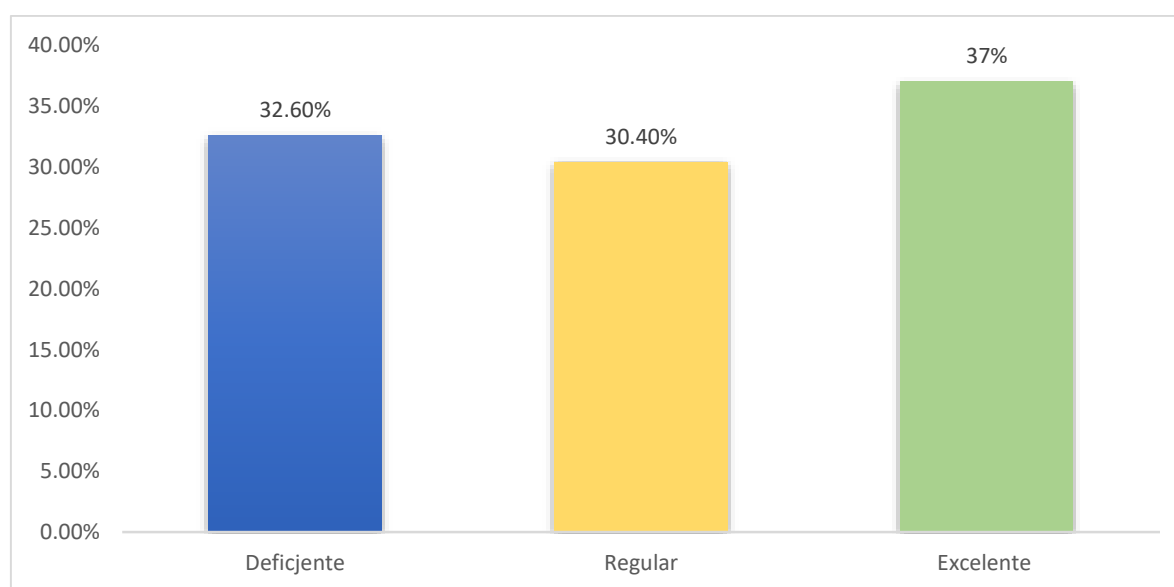
Distribución de la muestra según si la dimensión eficiencia.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	32,6	32,6	32,6
REGULAR	14	30,4	30,4	63,0
EXCELENTE	17	37,0	37,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Los resultados de la tabla 9 corresponden a la dimensión eficiencia.

Figura 5

Distribución de la muestra según si la dimensión eficiencia.



Nota: Los resultados de la tabla 9 y figura 5 demuestran que, en relación a la dimensión eficiencia un 37.0% es excelente, seguido de un 32.6% es deficiente y finalmente un 30.4% es regular.

Tabla 10

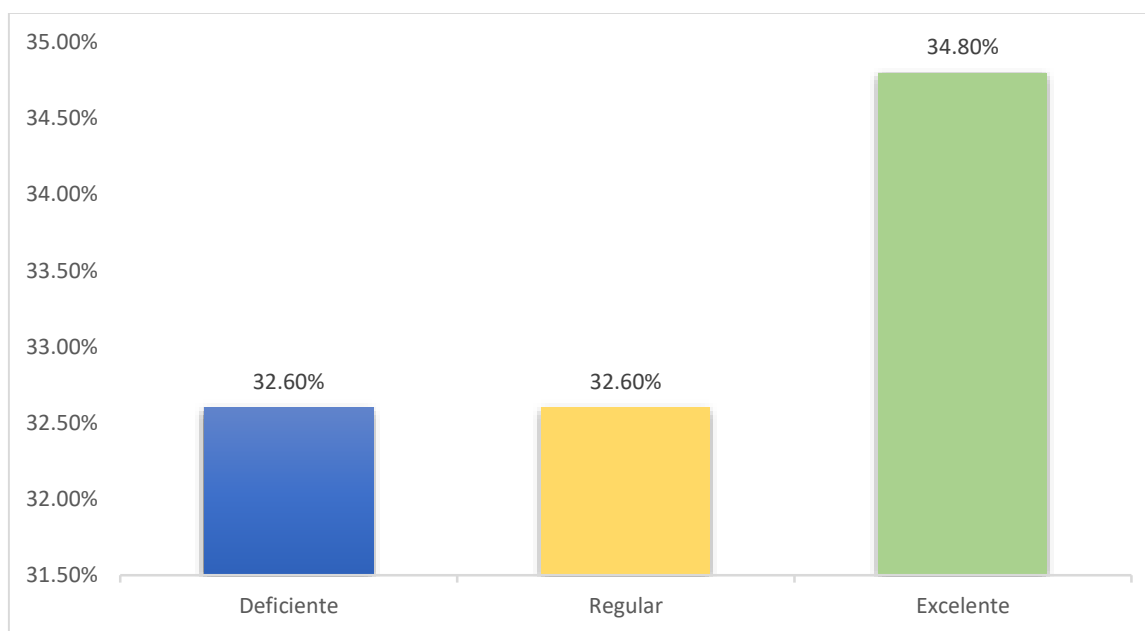
Distribución de la muestra según si la dimensión desarrollo de talento.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	32,6	32,6	32,6
REGULAR	15	32,6	32,6	65,2
EXCELENTE	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Los resultados de la tabla 10 corresponden a la dimensión desarrollo de talento.

Figura 6

Distribución de la muestra según si la dimensión desarrollo de talento.



Nota: Los resultados de la tabla 10 y la figura 6 demuestran que, en relación a la dimensión desarrollo de talento un 34.8% es excelente, seguido de una 32.6% de los encuestados es deficiente y finalmente un 32.6% es regular.

Tabla 11

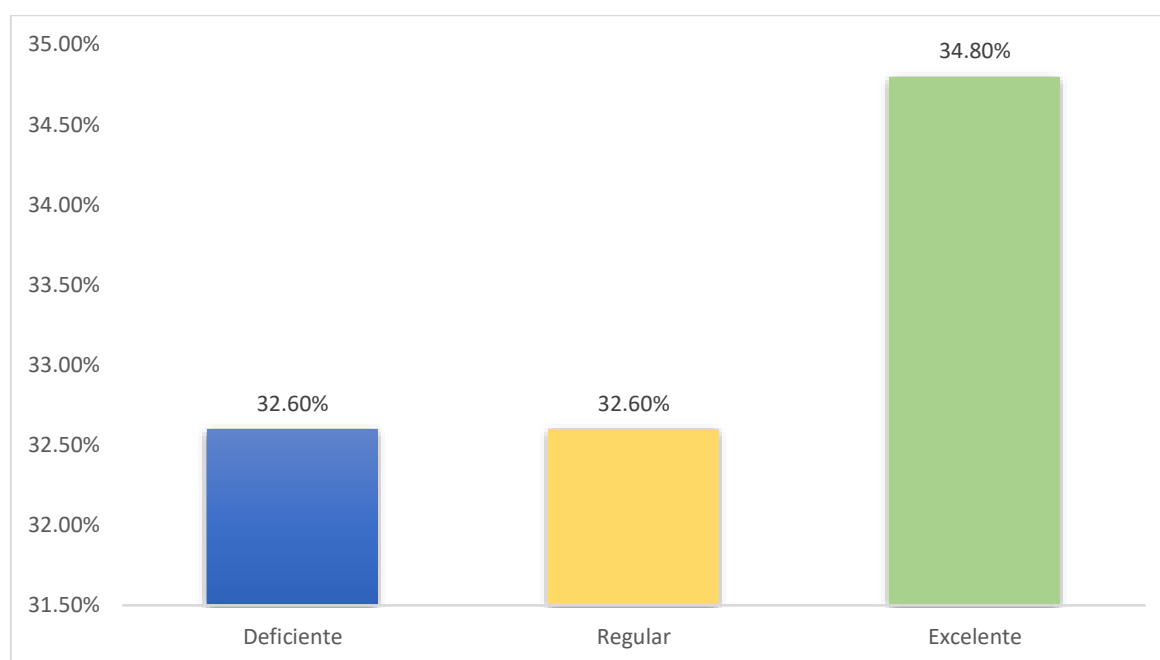
Distribución de la muestra según si la dimensión trabajo en equipo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	32,6	32,6	32,6
REGULAR	15	32,6	32,6	65,2
EXCELENTE	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Los resultados de la tabla 11 corresponde a la dimensión trabajo en equipo.

Figura 7

Distribución de la muestra según si la dimensión trabajo en equipo.



Nota: Los resultados de la tabla 11 y la figura 7, demuestran que, en relación a la dimensión trabajo en equipo un 34.8% de los encuestados es excelente, seguido de un 32.6% es deficiente y finalmente 32.6% es regular.

Tabla 12

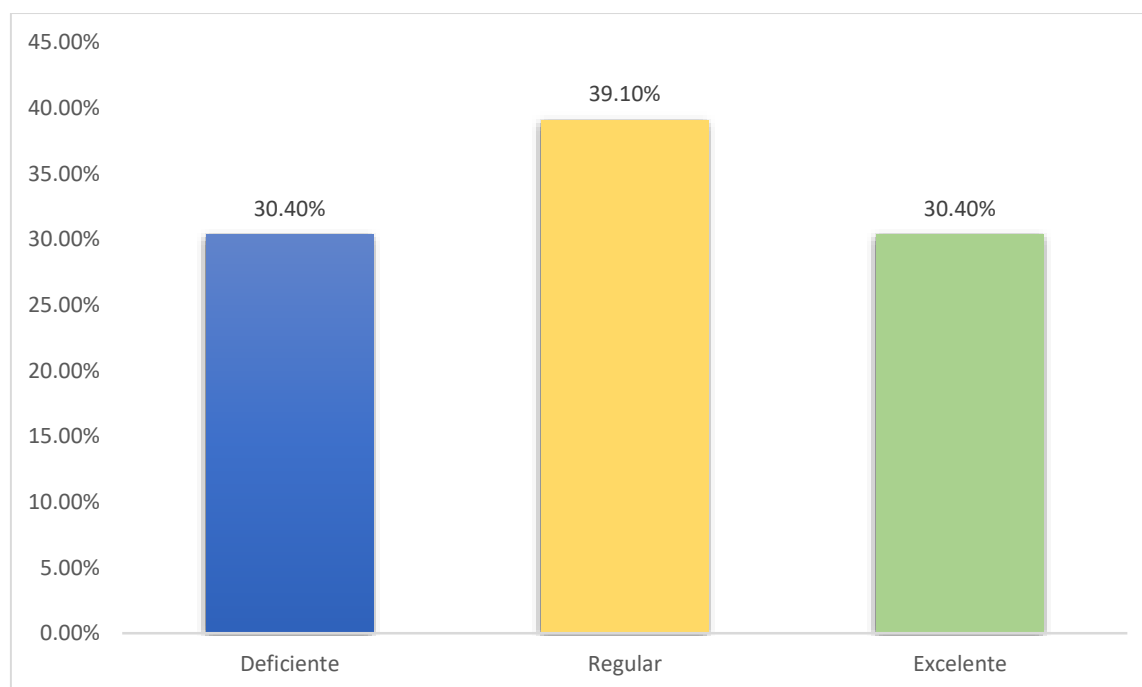
Distribución de la muestra según si la dimensión comunicación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	14	30,4	30,4	30,4
REGULAR	18	39,1	39,1	69,6
EXCELENTE	14	30,4	30,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Los resultados de la tabla 12 corresponde a la *dimensión comunicación*.

Figura 8

Distribución de la muestra según si la dimensión comunicación.



Nota: Los resultados de la tabla 12 demuestran que, en relación a la dimensión comunicación un 39.1% es regular, seguido de un 30.4% es deficiente y finalmente un 30.4% es excelente.

A continuación, también se puede observar las tablas cruzadas de las variables de estudio.

Tabla 13

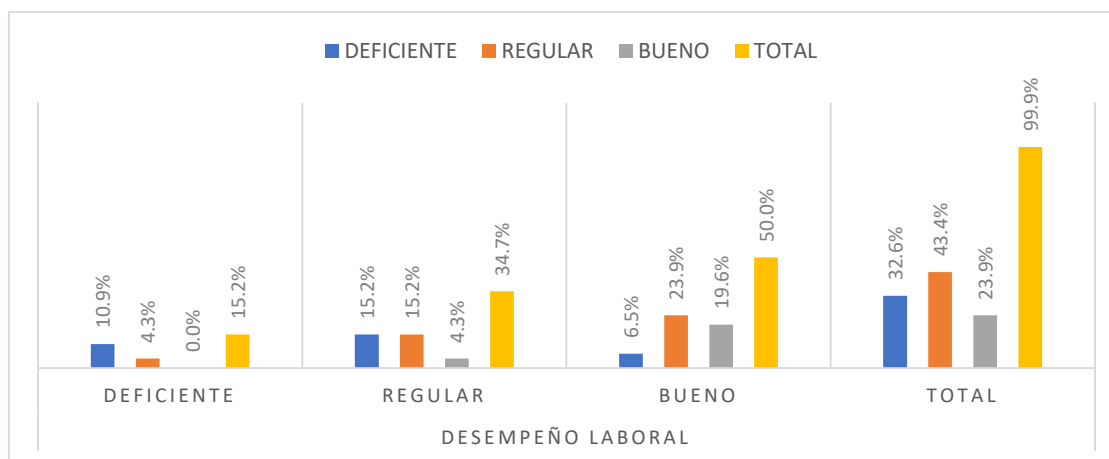
Cruce de las variables factores motivacionales y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			
			DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	Total
FACTORES MOTIVACIONALES	DEFICIENTE	Recuento	5	7	3	15
		% del total	10,9%	15,2%	6,5%	32,6%
	REGULAR	Recuento	2	7	11	20
		% del total	4,3%	15,2%	23,9%	43,5%
	BUENO	Recuento	0	2	9	11
		% del total	0,0%	4,3%	19,6%	23,9%
Total	Recuento	7	16	23	46	
	% del total	15,2%	34,8%	50,0%	100,0%	

Nota: los resultados de la tabla 13, corresponde al cruce de las variables factores motivacionales y desempeño laboral.

Figura 9

Histograma del cruce de variables V1 y V2



Nota: se evidenció con los resultados que, de las 46 personas encuestadas, el 15.2% de los encuestados lo considera deficiente; seguido de un 34.7% de los encuestados es regular; en un 50% es bueno.

Tabla 14

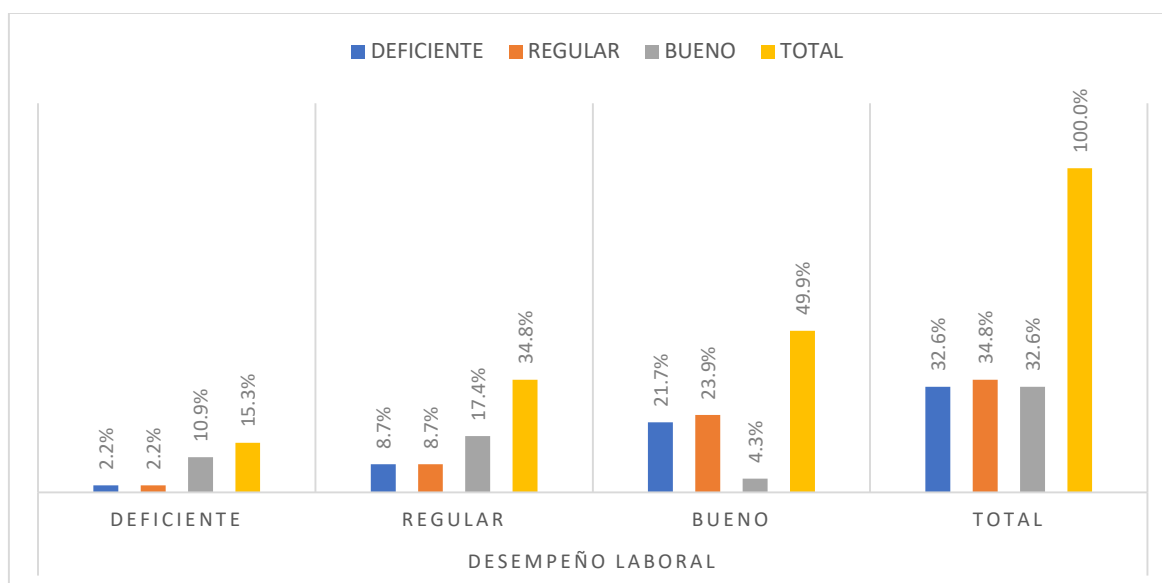
Cruce de la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			
			DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	Total
FACTORES MOTIVACIONALES	DEFICIENTE	Recuento	1	4	10	15
		% del total	2,2%	8,7%	21,7%	32,6%
INTRINSECOS	REGULAR	Recuento	1	4	11	16
		% del total	2,2%	8,7%	23,9%	34,8%
	EXCELENTE	Recuento	5	8	2	15
		% del total	10,9%	17,4%	4,3%	32,6%
Total		Recuento	7	16	23	46
		% del total	15,2%	34,8%	50,0%	100,0%

Nota: los resultados de la tabla 14, corresponde al cruce de la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral.

Figura 10

Histograma de la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral



Nota: se evidenció con los resultados que, de las 46 personas encuestadas, el 15,3% de los encuestados la considera como deficiente; seguido de un 34.8% lo considera regular, finalmente el 49,9% de los encuestados lo considera bueno.

Tabla 15

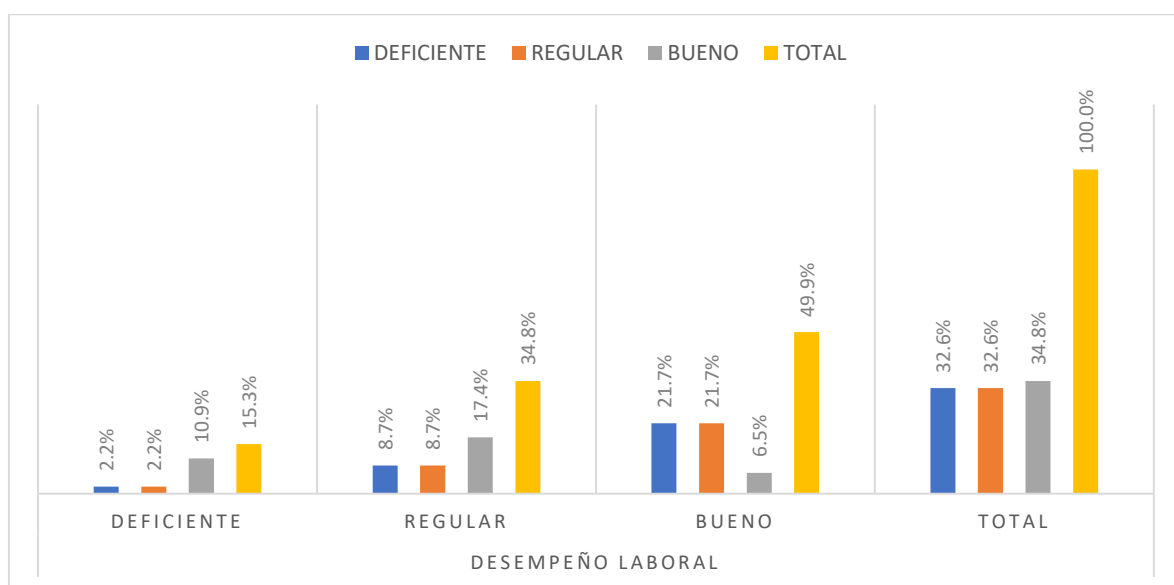
Cruce de la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	
FACTORES MOTIVACIONAL ES EXTRINSECOS	DEFICIENTE	Recuento	1	4	10	15
		% del total	2,2%	8,7%	21,7%	32,6%
	REGULAR	Recuento	1	4	10	15
		% del total	2,2%	8,7%	21,7%	32,6%
	EXCELENTE	Recuento	5	8	3	16
		% del total	10,9%	17,4%	6,5%	34,8%
Total		Recuento	7	16	23	46
		% del total	15,2%	34,8%	50,0%	100,0%

Nota: los resultados de la tabla 15, corresponde al cruce de la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral.

Figura 11

Histograma de la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral



Nota: se evidenció con los resultados que, de las 46 personas encuestadas, el 15,3% de los encuestados lo califica como deficiente, siendo el 34,8% de los encuestados lo califica como regular; seguido de un 49,9% d ellos encuestados que lo califica como bueno.

Una vez habiendo observado las tablas descriptivas con la recolección de datos pertinente a la investigación en relación a las variables de estudio, las cuales son los factores motivacionales y el desempeño organizacional, teniendo en cuenta la hipótesis nula y la hipótesis alterna.

Ho: Los factores motivaciones no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021.

Ha: Los factores motivaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021

Tabla 16

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk para las variables factores motivacionales y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	,867	46	,000
Desempeño laboral	,884	46	,000

Nota: Los datos en la tabla 16, hacen relación a la prueba de normalidad, en la cual se identificó la secuencia ajustada de la distribución para la variable de interés del estudio “desempeño laboral” se procedió a hacer la prueba de normalidad, teniendo en cuenta que para el presente estudio la muestra fue censal, lo que quiere decir que se trabajó con la totalidad de los colaboradores de toda la organización en la Municipalidad Distrital de Cusipata; para ello, la correspondiente prueba de normalidad teniendo 46 unidades de estudio ($n < 50$) corresponde a la prueba estadística Shapiro - Wilk, teniendo como resultado $p=0,000 \leq 0,05$; en ese sentido al no encontrar una significancia, se procede a rechazar la hipótesis nula, de manera que se acepta la alterna; de modo que, se procede a la aplicación del estadístico de prueba, el cual es correspondiente a Rho de Spearman, analizando las hipótesis

propuestas en el estudio con el fin de evidenciar el grado de asociación que presentan las variables y dimensiones del presente estudio.

Prueba de hipótesis general

Ho: Los factores motivaciones no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021.

Ha: Los factores motivaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021

Tabla 17

Prueba de hipótesis general

			Factores Motivacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,901**
	Factores Motivacionales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
		Coeficiente de correlación	,901**	1,000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

Nota: Los datos de la tabla 17 evidencian que existe una correlación en cuanto a las variables Factores Motivacionales y Desempeño Laboral, ya que es significativo, ya que el nivel de significancia adoptado ha sido de 0,901, por lo tanto, se infiere que existe una correlación positiva entre las variables; en ese sentido la regla de decisión fue: Si el valor de $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y Si el valor de $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021.

Ha: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 1

		Motivación intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46
	Desempeño Laboral	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46

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

Nota: Los datos de la tabla 18, corresponde a la prueba de hipótesis específica 1, en la que se observa una correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral; en ese sentido, la prueba de Rho de Spearman es de 0,895, por lo tanto, se infiere que existe una correlación positiva entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral; en ese sentido la regla de decisión fue: Si el valor de $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y Si el valor de $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021.

Ha: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 2

			Motivación extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,913**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	46	46
		Coeficiente de correlación	,913**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

Nota: Los datos de la tabla 19, corresponde a la prueba de hipótesis específica 2, en la que se observa una asociación entre la dimensión motivación extrínseca con la variable desempeño laboral, en ese sentido, la prueba de Rho de Spearman es de 0,913, por lo tanto, se infiere que existe una correlación positiva entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral; en ese sentido la regla de decisión fue: Si el valor de $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y Si el valor de $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

V. DISCUSION

Este estudio ha tenido por objetivo fundamental determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021; en cuanto a los resultados obtenidos después de haber sido analizados en el capítulo de resultados, siendo estos recopilados a través de una técnica de recolección de datos, los mismos que fueron contrastados con estudios similares a este.

La presente investigación tiene una comparación con el autor Campos (2018) porque su estudio tiene nuestras variables, como también la metodología aplicada para ambos estudios es correlacional, no experimental, llegando a concluir en ambas investigaciones que los factores motivacionales si se relacionan con el desempeño laboral con una significancia de 0.05. De otro lado, la hipótesis general planteada fue que los factores motivacionales se relacionaron de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021; el mismo que el estadístico de prueba Rho Spearman se comprobó que existe una correlación en cuanto a las variables factores motivacionales y desempeño laboral, ya que es significativo, siendo el nivel de significancia adoptado ha sido de 0,901.

En cuanto al estudio de Ali (2018) quien estudio las mismas variables, se pudo evidenciar que existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables, dicha correlación se comprobó a través del estadístico de R de Pearson, alcanzando una valoración de ($r=0.987$); asimismo el estudio de Gonzales & Cruz (2018) pudo comprobar una correlación de sus variables de estudio, altamente significativa, utilizando el estadístico de prueba de Rho Spearman, siendo el valor obtenido de ($\rho=0,650$). Sin embargo, el estudio de Campos (2018) quien estudio las mismas variables obtuvo una significancia de 0.05, con la prueba estadística del coeficiente de Negelkerke, aceptando que si existe influencia de la variable factores motivacionales hacia la variable de desempeño laboral; de otro lado el estudio de Custodo (2017) no midió la variable desempeño laboral como estudio correlacional,

por el cual no se evidencia un estadístico de prueba en dicho estudio, ya que este fue una propuesta de mejora en una municipalidad.

Por otra parte, entre las hipótesis específicas de estudio, la específica 1 fue Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021, donde Rho de Spearman es de 0,895, por lo tanto, se infirió que existe una correlación positiva entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral. En el estudio de Gonzales & Cruz (2018) se obtuvo una correlación de s ($\rho = 0,650$); asimismo se analizó la hipótesis específica 2 del presente estudio, la que fue conocer si existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021, en la que se evidenció una asociación entre la dimensión motivación extrínseca con la variable desempeño laboral, en ese sentido, la prueba de Rho de Spearman fue de 0,913, por lo tanto, se infirió que existe una correlación positiva entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral.

En el estudio de Campos (2018) se evidencia que cuenta con la dimensión de motivación extrínseca, la misma que esta correlacionada con la variable desempeño laboral, en ese sentido se evidenció que a través del estadístico de prueba Nagelkerke existía la dependencia porcentual entre ambas; en cambio el estudio de Gonzales & Cruz (2018) a través de una prueba estadística de Rho de Spearman siendo de ($\rho = 0,552$) se pudo identificar que entre la dimensión factores motivacionales externos y el desempeño del trabajador, obteniendo una correlación moderada positiva.

Continuando con los hallazgos más importantes en relación al correspondiente trabajo de investigación, se consideró la revisión del estado del arte en cuanto a las variables del presente estudio, las cuales son los factores motivacionales y el desempeño laboral, en ese sentido, se consideró realizar la discusión según los objetivos, el método y los resultados producido en la presente investigación; así como también se precisa “prioriza la hipótesis como punto de partida inicial para el debate en la discusión” (Aceituno, Alosilla, & Moscoso, 2021). En ese sentido, la revisión del estado del arte, permitió a las investigadoras reconocer otras investigaciones similares a los objetivos del presente estudio; como es el caso de Achaquihui (2019) quien en

su estudio tuvo por objetivo, estudiar la variable de “factores motivacionales con el rendimiento laboral de los individuos en una Municipalidad provincial”; de otro lado, en relación a los objetivos del presente estudio.

La investigación de Ali (2018) guarda similitud con el mismo, ya que tuvo por objetivo estudiar los “Factores motivacionales y desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad”; Asimismo, el estudio de Gonzales & Cruz (2018) tuvo por objetivo estudiar el titulado “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la” teniendo entendido que el estudio, también se realizó en una municipalidad, los factores motivacionales se relacionó con una variable diferente pero que también ayuda a medir el desempeño de los colaboradores de una organización.

Por otra parte, la investigación realizada por Campos (2018) guarda relación con el presente estudio ya que se estudió los “Factores motivacionales y el desempeño laboral” en una organización diferente a la que se estudió en el presente estudio, ya que el mismo se estudió en un área relacionado al sector salud, y la presente se ejecutó en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el departamento de Cusco; de otro lado, en cuanto a la variable desempeño laboral indica Quispe (2015) que tuvo por objetivo estudiar el “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas”; el cual en cuanto a los objetivos no iban relacionados a una motivación de los trabajadores, más sino al contrario, se habla de una percepción de los colaboradores en un área profesional distinto al presente estudio; en ese sentido se considera que debieran existir diversos trabajos de investigación en cuanto a la variable desempeño laboral, ya que en relación al lugar donde las investigaciones fueron realizadas no estaban enfocadas en áreas administrativas de Municipalidades, lo cual representó una limitación en cuanto a los antecedentes de estudios, ya que no se puede hacer una comparación concreta.

En cuanto al método de la investigación, el presente estudio fue de tipo aplicada, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo; con una muestra censal de 46 trabajadores municipales, ya que se trabajó con todos los colaboradores de la municipalidad distrital de Cusipata en el año 2021; asimismo en cuanto a la técnica de recolección de datos ha sido la encuesta, usando como instrumento la encuesta.

El estudio de Campos (2018) coincide con el presente estudio de investigación, ya que se utilizó un estudio de correlación, porque se buscó asociar dos variables, siendo también no experimental, por lo que no se buscó manipular las variables de estudio; de otro lado, el estudio de Achaquihui (2019) utilizó un método un tanto diferente en cuanto al diseño y el alcance, ya que el mismo fue descriptivo y trabajo con 55 unidades de estudio para medir las variables factores motivacionales; de otro lado, en el estudio de Custodo (2017) estudio el desempeño laboral el cual midió dicha variable con la técnica de recolección de datos la encuesta.

En cuanto a los resultados de la presente investigación en la que la investigación tuvo como hipótesis general: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021. Como hipótesis específicas fue, existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021; y como segunda hipótesis específica, Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021. En la que las variables Factores Motivacionales y Desempeño Laboral, es significativo, donde el nivel de significancia adoptado ha sido de 0,901, por lo tanto, se infiere que existe una correlación positiva entre las variables; asimismo, en cuanto a las dimensiones, se observó una correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral; en ese sentido, la prueba de Rho de Spearman es de 0,895.

De otro lado, se evidenció una asociación entre la dimensión motivación extrínseca con la variable desempeño laboral, en ese sentido, la prueba de Rho de Spearman es de 0,913; en ese sentido los resultados de la presente investigación, no guardan similares resultados con las investigaciones citadas en el segundo capítulo, ya que en el caso de (Umiña, 2017), es su investigación trabajo con más de 50 unidades de estudio; asimismo, se utilizó R de Pearson como estadístico de prueba para la variable desempeño laboral, de ese modo los niveles de significancia de este estudio son buenos; finalmente, en cuanto a las implicancias del estudio, se infiere que los resultados obtenidos en el estudio, se podrán extender en una población y

espacio determinado, siempre y cuando este cuente con las mismas características o estas se asemejen al presente estudio, como es el caso de una Municipalidad Distrital.

Sin embargo, el estudio de Rojas (2014) que tuvo como fin asociar las variables desempeño profesional con la motivación de los profesionales, asimismo se entiende que si se habla de un desempeño laboral y profesional hay una gran diferencia, ya que el lugar donde se ha desarrollado el presente estudio es totalmente diferente, pero en cuanto al método de diseño correlacional, cuenta con gran parecido, por que buscó asociar dos variables y de enfoque cuantitativo.

Finalmente, García & García (2016) estudiaron el desempeño laboral; la investigación fue descriptiva, en la que se contextualizó los conocimientos de los diferentes experiencias y espacios de aprendizaje que permitió conocer las competencias sociales, tecnológicas y profesionales de los trabajadores; en la que la productividad del trabajador contribuye de manera significativa con sus saberes específicos a la proyección de la organización; al ser positivos los resultados del estudio.

VI. CONCLUSIONES

En tanto, se realizó el análisis estadístico, descriptivo asimismo inferencial se pudo concluir lo siguiente:

Primero: En cuanto al objetivo general del estudio, se evidenció que existe una correlación en cuanto a las variables Factores Motivacionales y Desempeño Laboral, ya que es significativo, ya que el nivel de significancia adoptado ha sido de 0,901, en ese sentido, se evidenció que existe una correlación positiva entre las variables; lo que permitió según la regla de decisión es, que, el valor de $p < 0,05$ en la que se aceptó la hipótesis alterna, en la que los factores motivaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.

Segundo: En relación al primer objetivo específico, que se evidenció correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral; entonces, la prueba de Rho de Spearman fue de 0,895, por lo tanto, se infirió la existencia de una correlación positiva entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral; por ello el valor de $p < 0,05$ entonces se aceptó la hipótesis alterna, en la que la dimensión motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata en el año 2021.

Tercero: De otro lado, para el tercer objetivo de este estudio, se observó una asociación entre la dimensión motivación extrínseca con la variable desempeño laboral, según la prueba de Rho de Spearman es de 0,913, el valor de $p < 0,05$ permitió aceptar la hipótesis alterna, lo que permite inferir que la dimensión motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados encontrados en el estudio realizado se generan las recomendaciones, con el fin de que los mismos puedan ser útiles para futuras investigaciones; asimismo, estas puedan ser tomadas en cuenta por la administración de la Municipalidad Distrital de Cusipata en cuanto al desempeño laboral.

Primero: Se recomienda a la gerencia general de la Municipalidad Distrital de Cusipata, formular evaluaciones anuales en relación a los factores motivacionales de los colaboradores, con el fin de identificar cuáles de dichos factores tiene mayor impacto en un eficiente desempeño laboral; ya que, si se encontrasen bajos niveles de desempeño laboral, se pueda repotenciar al colaborador en temas relacionados a su eficiencia, asimismo, el trabajo en equipo, de manera que se pueda contar con una óptima comunicación en el área laboral.

Segundo: Se recomienda mejorar la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cusipata, dando un valor a cada trabajador, a través de un reconocimiento por los indicadores alcanzado, esto con base en los valores, primando el respeto, consideración y tolerancia, buscando un mejor ambiente laboral entre directivos con todas las áreas de la municipalidad, de manera que ello pueda motivar de manera interna y externa al colaborador.

Tercero: Se recomienda que, en relación a la motivación de los colaboradores, se brinde mayor enfoque a la satisfacción del mismo, de manera que se produzca un desarrollo personal en cada colaborador, esto sin tomar mayor importancia al cargo o actividad que realice, de manera que se pueda llegar a contar con un desempeño laboral óptimo en la Municipalidad Distrital de Cusipata.

REFERENCIAS

- Aceituno, C., Alosilla, W., & Moscoso, I. (2021). *Discusión de Resultados - Primera Edición*. Cusco. <http://repositorio.concytec.gob.pe/> ISBN 978-612-00-6208-1
- Aceituno, C., Alosilla, W., & Moscoso, I. (2021). *Discusión de Resultados - Primera Edición*. Cusco. <http://repositorio.concytec.gob.pe/> ISBN 978-612-00-6208-1
- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Cusco: Alpha S.R.L. ISBN: 978-612-004-952-5
- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Cusco: Alpha S.R.L. ISBN: 978-612-004-952-5
- Achaquihui, M. (2019). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores cas de la municipalidad provincial de puno - periodo 2017*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano - Facultad de Ciencias Contables y Financieras. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14600>
- Ali, M. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - 2018*. Perú: Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26846?locale-attribute=es>
- Álvarez, C. L. (2019). Efectividad de estrategias para el manejo y resolución de conflictos basado en la negociación. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(12), 49-66. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.86>
- Apaza, O. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016*. *Investigación Valdizana*, 11(3), 168–177. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120>
- Apodaca, R., & Cerda, C. (2020). La cooperación internacional para el desarrollo en transición de la eficacia de la ayuda al contexto mundial de la post-ayuda. *Revista internacional de cooperación y desarrollo*, 7(1), 102–119. <https://doi.org/10.21500/23825014.4631>

- Apridar, and Adamy, M. (2018), The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe", Proceedings of MICoMS 2017 (Emerald Reach Proceedings Series, Vol. 1), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 1-5. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00063>
- Ávila, R., & Andrade, J. (2020). La comunicación organizacional: entre la ley del sistema y la función sintáctica. *Correspondencias & Análisis*, (12), 207-229. <https://doi.org/10.24265/cian.2020.n12.08>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación, serie integral por componentes. 3° Edición. Patria.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bellhäuser, H., Mattes, B., Liborius, P. (2021). Daily Fluctuations in Motivation. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie* (2019), 51 (4), 228–242. <https://doi.org/10.1026/0049-8637/a000226>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Campos, M. (2018). Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. Lima: Universidad César Vallejo.
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la Investigación Científica. San Marcos. Derechos reservados.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chagra, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), e3297.

<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Chenet, M., Bollet, F, Vargas, J., & Canchari, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Repositorio de revistas de la Universidad Privada de Pucallpa, 4(3), 5. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>
- Custodo, M. (2017). Propuesta de un programa de gestión para mejorar el desempeño laboral en la oficina de registro civil de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Chiclayo: Universidad César Vallejo - Escuela de Postgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18846/custodo_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farzaneh, F. & Boyer, A. (2017). La motivation des employés à innover: bilan et perspectives. Management & Avenir, 98, 191-210. <https://doi.org/10.3917/mav.098.0191>
- Fréchette-Simard, C., Plante, I., Dubeau, A. & Duchesne, S. (2019). La motivation scolaire et ses théories actuelles: une recension théorique. McGill Journal of Education / Revue des sciences de l'éducation de McGill, 54(3), 500–518. <https://doi.org/10.7202/1069767ar>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental
- García, M., & García, E. (2016). Percepción de los empresarios de los Municipios de la Unión, Zarzal, la Victoria y Roldanillo acerca del desempeño laboral y competencias del Contador público en las empresas. Zarzal - Colombia: Universidad del Valle - Facultad de la Administración. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10893/11017/0555694.pdf?sequence=1>
- Gavilán, J., & Ortega, F. (2020). Análisis de eficiencia productiva de revistas de economía cuantitativa a través del análisis de frontera estocástica utilizando datos de panel. Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa, 30, 297–311. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3496>

- Gonzales, C., & Cruz, G. (2018). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la. Perú: Universidad César Vallejo.
- Gradinari, I. (2020). Die Arbeit an einer EU-Identität: U-Boot-Filme über den Zweiten Weltkrieg: Laconia / The Sinking of the Laconia (D / UK 2001, R.: Uwe Janson). Zeitschrift für interkulturelle Germanistik, 11(2), 187-208. <https://doi.org/10.14361/zig-2020-110213>
- Haeruddin, M., Kurniawan, A., Akbar, A. & Mustafa, M. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 5 (1), 260-277. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. McGrawHill.
- Jaimes, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria, 3(1), 23–29. <https://doi.org/10.25214/27114406.920>
- Jerzemowska, M. (2019). Co łączy, a co dzieli systemy nadzoru korporacyjnego wybranych krajów? Studia Prawno Ekonomiczne. 112. <https://doi.org/10.26485/SPE/2019/112/15>
- Krichesky, G. J. y Murillo F. J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. Educación XX1, 21(1), 135-156, <https://doi.org/10.5944/educXX1.15080>.
- Lin, Y. (2021), "A study on the relationship between project management competency, job performance and job motivation in e-commerce industry", Measuring Business Excellence, Vol. 25 No. 1, pp. 24-57. <https://doi.org/10.1108/MBE-10-2020-0144>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra. W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. Revista Científica Pakamuros, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

- Marin, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y Satisfacción Laboral del personal de una organización del sector privado. *Horizonte Medico*. 17 (4), 42-52. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Mihat, F., Hassan, M. & Anwar, F. (2020). Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), pp. 34 - 57. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.520>.
- Nahuat, B., Ochoa, M., & Farah, L. (2021). Factores motivacionales de logro y poder y su relación con la actitud innovadora del individuo. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente Y Sociedad.*, 12(18). <https://doi.org/10.33571/teuken.v12n18a4>
- Ní Dhiorbháin, A. (2020). Múineadh ábhar tríd an tríú teanga i mbunscoileanna Lán-Ghaeilge: Teaching a subject through a third language in Irish-medium primary schools. *TEANGA, the Journal of the Irish Association for Applied Linguistics*, 27, 1–21. <https://doi.org/10.35903/teanga.v27i.484>
- NOVOTNÁ KRTOUŠOVÁ, L. (2020). Odpovědnost za jednání s péčí řádného hospodáře z pohledu teorií právnických osob. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2, 247-266. <https://doi.org/10.5817/CPVP2020-2-5>
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Andahuaylas - Perú: Universidad Nacional José María arguedas - Facultad de Ciencias de la empresa. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230?show=full>
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y. and Sheaffer, Z. (2019), "Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 6, pp. 415-428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
- Riyanto, S, Endri, E. & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee

- engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rodas, F., & Santillán, J. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 170-184. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.974>
- Rojas, T. (2014). Desempeño laboral del psicólogo en Guatemala”. estudio comparativo entre los municipios San Juan Comalapa del departamento de Chimaltenango y la ciudad de Guatemala. Guatemala: Universidad san Carlos Guatemala - Escuela de Ciencias Psicológicas.
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/8085/>
- Schmutz, J., Meier, L. & Manser, T. (2019) How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*.9, 9.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Schüler, J. (2020). Intrinsische Motivation im Kontext Sport und Bewegung. In *Sportpsychologie* (pp. 165-183). https://dx.doi.org/10.1007/978-3-662-56802-6_8
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Umiña, F. (2017). Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. – San Borja 2016. Lima - Perú: Universidad Autónoma del Perú -Facultad de Ciencias de gestión.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56539/Llanos_BRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNIVERSITÁRIOS: Resultados da aplicação da pedagogia ontopsicológica. Nuances: estudos sobre Educação, Presidente Prudente-SP, 28, 2, 191 - 211.
<https://doi.org/10.14572/nuances.v28i2.3769>

Vásquez, L., Vila, D., & Tuesta, J. (2021). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 41-49.
<https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1488>

Wazlawick, P. (2017). Formação e desenvolvimento pessoal e profissional de jovens.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Factores Motivacionales y Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Método
¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021?	Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.	Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.	V ₁ Factores motivacionales	Investigación Tipo: aplicada Nivel: descriptivo correlacional Diseño: no experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Enfoque: cuantitativo
a. ¿Cuál es la relación de la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021?	a. Determinar la relación que existente entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.	a. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.	V ₂ Desempeño laboral	Muestra: censal 46 trabajadores. Población: 46 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cusipata.
b. ¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021?	b. Determinar la relación que existente entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.	b. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021.		Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Factores motivacionales	Son los que relaciona los factores intrínsecos con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos va muy ligada con la insatisfacción, en ese sentido los factores motivacionales que dirigen a la satisfacción a los individuos, son muy diferentes a los que generan insatisfacción en la misma, de ese modo lo que busca la alta dirección dentro de la organización es erradicar los factores motivacionales que provocan insatisfacción. (Robbins & Judge, 2009)	En cuanto a la variable factores motivacionales, dicha variable se medirá a través de las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca, la cual para el cuestionario en la que cuenta con 30 ítem, así mismo el cuestionario se adaptó de la investigación de Campos (2018)	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	Trabajo en sí mismo Desarrollo persona Reconocimiento de logros Desarrollo profesional Responsabilidad Supervisión adecuada Condiciones de trabajo Seguridad laboral Relaciones interpersonales Salario Reglamentos institucionales Status

Fuente: Campos (2018)

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño laboral	(Chiavenato I., 2000) Define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.	Para el desempeño laboral se tomó en cuenta las siguientes dimensiones las cuales son eficiencia, desarrollo de talentos, trabajo en equipo y la comunicación.	Eficiencia Desarrollo de talentos Trabajo en equipo Comunicación	Utilización de recursos. Efectividad. Satisfacción del trabajador. Habilidades. Capacidades. Autoestima. Ambiente Armónico. Desenvolvimiento. Eficaz. Colaboración entre compañeros. Iniciativa. Solución de conflictos.

Anexo 3. Autorización de ejecución de tesis



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

SEÑORES: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

ASUNTO : AUTORIZACION DE EJECUCION DE TESIS

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulado "Factores Motivacionales y desempeño Laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021" por las autoras Nancy Martha Quispe Quispe y Shirley Borda Bravo, mi persona como Gerente Municipal de la Municipalidad distrital de Cusipata autoriza la ejecución del proyecto descrito, así mismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Cusipata 13 de abril del 2021

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSIPATA
Ing. Jairo V. Córdova Mamani
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 4. Cuestionario para medir los Factores Motivacionales



OBJETIVO: Precisar la relación entre Factores Motivacionales y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

1	2	3	4	5
NUNCA	POCAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

NR O	DIMENSIONES/ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
D1 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
01	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
02	Pienso que mi trabajo fue elegido por disposición de ayuda a los demás					
03	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación.					
04	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
05	El trabajo que realizo me permite crecer.					
06	El trabajo que realizo me permite ser más empático.					
07	Me siento satisfecho con las actividades realizadas en el día.					
08	La labor bien realizada es reconocida por la municipalidad distrital de Cusipata.					
09	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
10	En el trabajo percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
11	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
12	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
13	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la municipalidad distrital de Cusipata.					
14	Se identifica con su sede de trabajo (municipalidad distrital de Cusipata).					
15	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.					
D2 MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
16	Mis superiores son personas justas.					
17	Mis superiores son personas competentes.					
18	Mis superiores son personas con opinión objetiva.					
19	Siento que mis superiores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
20	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
21	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la ley de trabajo.					
22	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional de la municipalidad distrital de Cusipata.					
23	Se cumple con las normas de bioseguridad COVID-19 dentro de la municipalidad distrital de Cusipata.					
24	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.					
25	Siento que mis superiores mantienen una comunicación asertiva conmigo.					
26	Siento que mis superiores mantienen una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo.					
27	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.					
28	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
29	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
30	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
31	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
32	La institución donde laboro (la municipalidad distrital de Cusipata) me ha permitido alcanzar prestigio.					
33	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimiento de su desempeño laboral.					
34	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.					
35	Recibe incentivos laborales (canasta, apoyos alimentarios, etc.).					
36	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.					

Anexo 5. Cuestionario para medir el Desempeño Laboral



OBJETIVO: Precisar la relación entre Factores Motivacionales y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cusipata, 2021

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

1	2	3	4	5
NUNCA	POCAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

NRO	DIMENSIONES/ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
D1 EFICIENCIA						
01	En la municipalidad de Cusipata, los recursos son utilizados en forma eficiente y contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral.					
02	Los servicios que ofrece la municipalidad de Cusipata son de calidad y responden a un buen desempeño laboral.					
03	La entrega del servicio a los clientes la municipalidad de Cusipata se realiza en forma rápida y sin contratiempo alguno.					
04	Las operaciones y procedimientos realizados en la municipalidad de Cusipata, responden a un buen desempeño laboral.					
05	En la municipalidad de Cusipata cumple con tus expectativas laborales y te sientes satisfecho.					
06	En la municipalidad de Cusipata se promueve la capacitación constante, con el propósito de adquirir nuevos conocimientos y ponerlos en práctica.					
07	En la municipalidad de Cusipata promueve la práctica de relaciones productivas entre los colaboradores y los clientes.					
D2 DESARROLLO DE TALENTOS						
08	En la municipalidad de Cusipata promueve la administración del plan de actividades diarias, priorización de tareas, y comparte responsabilidades entre colaboradores.					
09	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
10	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
11	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
12	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los usuarios.					
13	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
14	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
D2 TRABAJO EN EQUIPO						
15	En la municipalidad de Cusipata se promueve la capacidad para innovar y crear a partir de situaciones que requieren atención inmediata.					
16	En la municipalidad de Cusipata se trabaja en un ambiente cálido, todos los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales.					
17	En la municipalidad de Cusipata se cuenta con colaboradores expertos y garantizan la consolidación de trabajo en equipo.					
18	En la municipalidad de Cusipata los colaboradores poseen una identidad común, con alta práctica de los valores y siempre están predispuestos a formar parte del equipo.					
19	En la municipalidad de Cusipata existe un canal de comunicación eficaz, el mismo que facilite el acceso a la información y la toma de decisiones.					
20	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
21	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
22	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los usuarios.					
23	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
24	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
25	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					
26	En la municipalidad de Cusipata se comparten los objetivos, los modos de proceder, uso de los mismos métodos, técnicas e instrumentos.					
D4 COMUNICACION						
27	Usted en la municipalidad distrital de Cusipata desarrolla sus competencias comunicativas.					
28	En la municipalidad distrital de Cusipata existe problemas de comunicación y se capacita al colaborador para superar esta deficiencia.					
29	En la municipalidad distrital de Cusipata se fomenta el trabajo en equipo con el propósito de mejorar la comunicación.					
30	En la municipalidad distrital de Cusipata se organizan actividades fuera de la oficina con el propósito de generar más confianza y familiaridad entre los colaboradores.					
31	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
32	En la municipalidad distrital de Cusipata se organiza al menos una reunión por semana para ponerse al día con sus colaboradores y escuchar sus quejas y sugerencias.					

Anexo 6. Instrumento validado:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 2				CLARIDAD 3				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: FACTORES MOTIVACIONALES														
DIMENSION: INTRINSECA														
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.			X				X					X	
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por disposición de ayuda a los demás.			X				X					X	
3	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación.			X				X					X	
4	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.				X			X					X	
5	El trabajo que realizo me permite crecer.				X			X					X	
6	El trabajo que realizo me permite ser más empático.				X			X					X	
7	Me siento satisfecho con las actividades realizadas en el día.				X			X					X	
8	La labor bien realizada es reconocida por la municipalidad distrital de Cusipata.			X				X					X	
9	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.			X				X					X	
10	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.			X				X					X	
11	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.			X				X					X	
12	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.			X				X					X	
13	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la municipalidad distrital de Cusipata.			X				X					X	
14	Se identifica con su sede de trabajo? (municipalidad distrital de Cusipata)			X				X					X	
15	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.			X				X					X	
DIMENSION: EXTRINSECA.														
16	Mis supervisores son personas justas.			X				X					X	
17	Mis supervisores son personas competentes.			X				X					X	
18	Mis supervisores son personas con opinión objetiva.			X				X					X	
19	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.			X				X					X	
20	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.			X				X					X	
21	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo.				X			X					X	
22	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional de la municipalidad distrital de Cusipata.				X			X					X	

23	Se cumple con las normas de bioseguridad Covid - 19 dentro de la municipalidad distrital de Cusipata.			X			X					X		
24	Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución.		X				X					X		
25	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo.		X				X					X		
26	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo.			X			X					X		
27	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.			X			X					X		
28	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.		X				X					X		
29	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.		X				X					X		
30	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.			X			X					X		
31	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.			X			X						X	
32	La institución donde laboro (la municipalidad distrital de Cusipata) me ha permitido alcanzar prestigio.			X			X						X	
33	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.		X				X					X		
34	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.		X				X					X		
35	Recibe Incentivos laborales (canastas, apoyos alimentarios, etc.).		X				X					X		
36	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.		X				X					X		

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
METODOLOGO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA ₁			RELEVANCIA ₂			CLARIDAD ₃			SUGERENCIAS
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL											
DIMENSION: EFICIENCIA.											
1	En la municipalidad distrital de Cusipata, los recursos son utilizados en forma eficiente y contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral.			x			x				x
2	Los servicios que ofrece la municipalidad distrital de Cusipata son de calidad y responden a un buen desempeño laboral.		x				x				x
3	La entrega del servicio a los clientes la municipalidad distrital de Cusipata se realiza en forma rápida y sin contratiempo alguno.			x			x				x
4	Las operaciones y procedimientos realizados en la municipalidad distrital de Cusipata, responden a un buen desempeño laboral.			x			x				x
5	En la municipalidad distrital de Cusipata cumple con tus expectativas laborales y te sientes satisfecho.			x			x				x
6	En la municipalidad distrital de Cusipata se promueve la capacitación constante, con el propósito de adquirir nuevos conocimientos y ponerlos en práctica.			x			x				x
7	En la municipalidad distrital de Cusipata promueve la práctica de relaciones productivas entre los colaboradores y los clientes.			x			x				x
DIMENSION: DESARROLLO DE TALENTOS.											
8	En la municipalidad distrital de Cusipata promueve la administración del plan de actividades diarias, priorización de tareas, y comparte responsabilidades entre colaboradores.			x			x				x
9	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.		x				x				x
10	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.		x				x				x
11	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.			x			x				x
12	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los usuarios.			x			x				x
13	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.		x				x				x
14	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.			x			x				x
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO.											
15	En la municipalidad distrital de Cusipata se promueve la capacidad para innovar y crear a partir de situaciones que requieren atención inmediata.		x				x				x
16	En la municipalidad distrital de Cusipata se trabaja en un ambiente cálido, todos los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales.		x				x				x

17	En la municipalidad distrital de Cusipata se cuenta con colaboradores expertos y garantizan la consolidación de trabajo en equipo.							x		
18	En la municipalidad distrital de Cusipata los colaboradores poseen una identidad común, con alta práctica de los valores y siempre están predispuestos a formar parte del equipo.							x		
19	En la municipalidad distrital de Cusipata existe un canal de comunicación eficaz, el mismo que facilite el acceso a la información y la toma de decisiones.							x		
20	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.							x		
21	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.							x		
22	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los usuarios.							x		
23	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.							x		
24	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.							x		
25	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.							x		
26	En la municipalidad distrital de Cusipata se comparten los objetivos, los modos de proceder, uso de los mismos métodos, técnicas e instrumentos.							x		
DIMENSION: COMUNICACIÓN.										
27	Usted en la municipalidad distrital de Cusipata desarrolla sus competencias comunicativas.							x		
28	En la municipalidad distrital de Cusipata existe problemas de comunicación y se capacita al colaborador para superar esta deficiencia.							x		
29	En la municipalidad distrital de Cusipata se fomenta el trabajo en equipo con el propósito de mejorar la comunicación.							x		
30	En la municipalidad distrital de Cusipata se organizan actividades fuera de la oficina con el propósito de generar más confianza y familiaridad entre los colaboradores.							x		
31	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.							x		
32	En la municipalidad distrital de Cusipata se organiza al menos una reunión por semana para ponerse al día con sus colaboradores y escuchar sus quejas y sugerencias.							x		

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (x) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
METODOLOGO.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 2				CLARIDAD 3				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: FACTORES MOTIVACIONALES														
DIMENSION: INTRINSECA														
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.			X				X				X		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por disposición de ayuda a los demás.			X				X				X		
3	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación.			X				X				X		
4	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.			X				X				X		
5	El trabajo que realizo me permite crecer.			X				X				X		
6	El trabajo que realizo me permite ser más empático.				X			X				X		
7	Me siento satisfecho con las actividades realizadas en el día.				X			X				X		
8	La labor bien realizada es reconocida por la municipalidad distrital de Cusipata.			X				X				X		
9	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.			X				X				X		
10	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.			X				X				X		
11	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.				X			X				X		
12	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.				X			X				X		
13	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la municipalidad distrital de Cusipata.				X			X				X		
14	Se identifica con su sede de trabajo? (municipalidad distrital de Cusipata)				X			X				X		
15	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.				X			X				X		
DIMENSION: EXTRINSECA.														
16	Mis supervisores son personas justas.			X				X				X		
17	Mis supervisores son personas competentes.			X				X				X		
18	Mis supervisores son personas con opinión objetiva.			X				X				X		
19	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.			X				X				X		
20	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.			X				X				X		
21	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo.			X				X				X		
22	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional de la municipalidad distrital de Cusipata.			X				X				X		

23	Se cumple con las normas de bioseguridad Covid - 19 dentro de la municipalidad distrital de Cusipata.		X			X			X	
24	Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución.		X			X			X	
25	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo.		X			X			X	
26	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo.		X			X			X	
27	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.		X			X			X	
28	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.		X			X			X	
29	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.		X			X			X	
30	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.		X			X			X	
31	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.			X		X			X	
32	La institución donde laboro (la municipalidad distrital de Cusipata) me ha permitido alcanzar prestigio.			X		X			X	
33	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.			X		X			X	
34	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.			X		X			X	
35	Recibe Incentivos laborales (canastas, apoyos alimentarios, etc.).			X		X			X	
36	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.			X		X			X	

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (x) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombres del juez validador: Dr. Luis Torres Cabanillas DNI: 08404690

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
ESTADISTICO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA ₁				RELEVANCIA ₂				CLARIDAD ₃				SUGERENCIAS
		M	D	A	A	M	D	A	A	M	D	A	A	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		M	D	A	A	M	D	A	A	M	D	A	A	
DIMENSION: EFICIENCIA.														
1	En la municipalidad distrital de Cusipata, los recursos son utilizados en forma eficiente y contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral.			X				X				X		
2	Los servicios que ofrece la municipalidad distrital de Cusipata son de calidad y responden a un buen desempeño laboral.			X				X				X		
3	La entrega del servicio a los clientes la municipalidad distrital de Cusipata se realiza en forma rápida y sin contratiempo alguno.			X				X				X		
4	Las operaciones y procedimientos realizados en la municipalidad distrital de Cusipata, responden a un buen desempeño laboral.			X				X				X		
5	En la municipalidad distrital de Cusipata cumple con tus expectativas laborales y te sientes satisfecho.			X				X				X		
6	En la municipalidad distrital de Cusipata se promueve la capacitación constante, con el propósito de adquirir nuevos conocimientos y ponerlos en práctica.			X				X				X		
7	En la municipalidad distrital de Cusipata promueve la práctica de relaciones productivas entre los colaboradores y los clientes.			X				X				X		
DIMENSION: DESARROLLO DE TALENTOS.				X				X				X		
8	En la municipalidad distrital de Cusipata promueve la administración del plan de actividades diarias, priorización de tareas, y comparte responsabilidades entre colaboradores.			X				X				X		
9	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.			X				X				X		
10	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.			X				X				X		
11	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.			X				X				X		
12	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los usuarios.			X				X				X		
13	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.			X				X				X		
14	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.			X				X				X		
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO.				X				X				X		
15	En la municipalidad distrital de Cusipata se promueve la capacidad para innovar y crear a partir de situaciones que requieren atención inmediata.			X				X				X		
16	En la municipalidad distrital de Cusipata se trabaja en un ambiente cálido, todos los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales.			X				X				X		

17	En la municipalidad distrital de Cusipata se cuenta con colaboradores expertos y garantizan la consolidación de trabajo en equipo.		X			X			X	
18	En la municipalidad distrital de Cusipata los colaboradores poseen una identidad común, con alta práctica de los valores y siempre están predispuestos a formar parte del equipo.		X			X			X	
19	En la municipalidad distrital de Cusipata existe un canal de comunicación eficaz, el mismo que facilite el acceso a la información y la toma de decisiones.		X			X			X	
20	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.		X			X			X	
21	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.		X			X			X	
22	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los usuarios.		X			X			X	
23	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.		X			X			X	
24	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.		X			X			X	
25	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.		X			X			X	
26	En la municipalidad distrital de Cusipata se comparten los objetivos, los modos de proceder, uso de los mismos métodos, técnicas e instrumentos.		X			X			X	
DIMENSION: COMUNICACIÓN.			X			X			X	
27	Usted en la municipalidad distrital de Cusipata desarrolla sus competencias comunicativas.		X			X			X	
28	En la municipalidad distrital de Cusipata existe problemas de comunicación y se capacita al colaborador para superar esta deficiencia.		X			X			X	
29	En la municipalidad distrital de Cusipata se fomenta el trabajo en equipo con el propósito de mejorar la comunicación.		X			X			X	
30	En la municipalidad distrital de Cusipata se organizan actividades fuera de la oficina con el propósito de generar más confianza y familiaridad entre los colaboradores.		X			X			X	
31	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.		X			X			X	
32	En la municipalidad distrital de Cusipata se organiza al menos una reunión por semana para ponerse al día con sus colaboradores y escuchar sus quejas y sugerencias.		X			X			X	

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (x) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombres del juez validador: Dr. Luis Torres Cabanillas DNI: 08404690

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
ESTADISTICO**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1			RELEVANCIA 2				CLARIDAD 3				SUGERENCIAS
		M D	D	A	M A	M D	D	A	MA	M D	D	A	
VARIABLE: FACTORES MOTIVACIONALES													
DIMENSION: INTRINSECA													
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.			X				X				X	
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por disposición de ayuda a los demás.			X				X				X	
3	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación.			X				X				X	
4	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.			X				X				X	
5	El trabajo que realizo me permite crecer.			X				X				X	
6	El trabajo que realizo me permite ser más empático.			X				X				X	
7	Me siento satisfecho con las actividades realizadas en el día.			X				X				X	
8	La labor bien realizada es reconocida por la municipalidad distrital de Cusipata.			X				X				X	
9	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.			X				X				X	
10	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.			X				X				X	
11	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.			X				X				X	
12	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.			X				X				X	
13	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la municipalidad de Cusipata.			X				X				X	
14	Se identifica con su sede de trabajo (municipalidad distrital de Cusipata)			X				X				X	
15	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.			X				X				X	
DIMENSION: EXTRINSECA.													
16	Mis supervisores son personas justas.			X				X				X	
17	Mis supervisores son personas competentes.			X				X				X	
18	Mis supervisores son personas con opinión objetiva.			X				X				X	
19	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.			X				X				X	
20	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.			X				X				X	
21	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo.			X				X				X	
22	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional de la municipalidad distrital de Cusipata.			X				X				X	
23	Se cumple con las normas de bioseguridad Covid - 19 dentro de la municipalidad de Cusipata.			X				X				X	
24	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.			X				X				X	
25	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo.			X				X				X	
26	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo.			X				X				X	
27	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.			X				X				X	
28	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.			X				X				X	
29	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.			X				X				X	

30	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.		X			X			X	
31	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.		X			X			X	
32	La institución donde laboro (la municipalidad de Cusipata) me ha permitido alcanzar prestigio.		X			X			X	
33	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.		X			X			X	
34	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.		X			X			X	
35	Recibe Incentivos laborales (canastas, apoyos alimentarios, etc.).		X			X			X	
36	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.		X			X			X	

Observaciones: El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombres del juez validador: Dr. Ila Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de Empresas

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION
 REGUC**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 2				CLARIDAD 3				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL														
DIMENSION: EFICIENCIA.														
1	En la municipalidad distrital de Cusipata, los recursos son utilizados en forma eficiente y contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral.			X				X				X		
2	Los servicios que ofrece la municipalidad distrital de Cusipata son de calidad y responden a un buen desempeño laboral.			X				X				X		
3	La entrega del servicio a los clientes la municipalidad distrital de Cusipata se realiza en forma rápida y sin contratiempo alguno.			X				X				X		
4	Las operaciones y procedimientos realizados en la municipalidad distrital de Cusipata, responden a un buen desempeño laboral.			X				X				X		
5	En la municipalidad distrital de Cusipata cumple con tus expectativas laborales y te sientes satisfecho.			X				X				X		
6	En la municipalidad distrital de Cusipata se promueve la capacitación constante, con el propósito de adquirir nuevos conocimientos y ponerlos en práctica.			X				X				X		
7	En la municipalidad distrital de Cusipata promueve la práctica de relaciones productivas entre los colaboradores y los clientes.			X				X				X		
DIMENSION: DESARROLLO DE TALENTOS.														
8	En la municipalidad distrital de Cusipata promueve la administración del plan de actividades diarias, priorización de tareas, y comparte responsabilidades entre colaboradores.			X				X				X		
9	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.			X				X				X		
10	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.			X				X				X		
11	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.			X				X				X		
12	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los usuarios.			X				X				X		
13	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.			X				X				X		
14	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.			X				X				X		
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO.														
15	En la municipalidad distrital de Cusipata se promueve la capacidad para innovar y crear a partir de situaciones que requieren atención inmediata.			X				X				X		
16	En la municipalidad distrital de Cusipata se trabaja en un ambiente cálido, todos los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales.			X				X				X		
17	En la municipalidad distrital de Cusipata se cuenta con colaboradores expertos y garantizan la consolidación de trabajo en equipo.			X				X				X		
18	En la municipalidad distrital de Cusipata los colaboradores poseen una identidad común, con alta práctica de los valores y siempre están predispuestos a formar parte del equipo.			X				X				X		
19	En la municipalidad distrital de Cusipata existe un canal de comunicación eficaz, el mismo que facilite el acceso a la información y la toma de decisiones.			X				X				X		
20	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.			X				X				X		

21	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.				X					X		
22	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los usuarios.				X					X		
23	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.				X					X		
24	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.				X					X		
25	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.				X					X		
26	En la municipalidad distrital de Cusipata se comparten los objetivos, los modos de proceder, uso de los mismos métodos, técnicas e instrumentos.				X					X		
DIMENSION: COMUNICACIÓN.												
27	Usted en la municipalidad distrital de Cusipata desarrolla sus competencias comunicativas.				X					X		
28	En la municipalidad distrital de Cusipata existe problemas de comunicación y se capacita al colaborador para superar esta deficiencia.				X					X		
29	En la municipalidad distrital de Cusipata se fomenta el trabajo en equipo con el propósito de mejorar la comunicación.				X					X		
30	En la municipalidad distrital de Cusipata se organizan actividades fuera de la oficina con el propósito de generar más confianza y familiaridad entre los colaboradores.				X					X		
31	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.				X					X		
32	En la municipalidad distrital de Cusipata se organiza al menos una reunión por semana para ponerse al día con sus colaboradores y escuchar sus quejas y sugerencias.				X					X		

Observaciones: El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombres del juez validador: Dr. Ila Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de Empresas

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION
REGUC**

Anexo 8. Procesamiento de datos en el Software SPSS

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
FMI	Numérico	8	2	FACTORES M...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
FME	Numérico	8	2	FACTORES M...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
FM	Numérico	8	2	FACTORES M...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
EFI	Numérico	8	2	EFICIENCIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
DES	Numérico	8	2	DESARROLLO...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
TRA	Numérico	8	2	TRABAJO EN ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
COM	Numérico	8	2	COMUNICACION	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
DL	Numérico	8	2	DESEMPEÑO ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
FMICAT	Numérico	8	2	FACTORES M...	{1,00, DEFI...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
FMECAT	Numérico	8	2	FACTORES M...	{1,00, DEFI...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
FMCAT	Numérico	8	2	FACTORES M...	{1,00, DEFI...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
EFICAT	Numérico	8	2	EFICIENCIA	{1,00, DEFI...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
DESCAT	Numérico	8	2	DESARROLLO...	{1,00, DEFI...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
TRACAT	Numérico	8	2	TRABAJO EN ...	{1,00, DEFI...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
COMCAT	Numérico	8	2	COMUNICACION	{1,00, DEFI...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
DLCAT	Numérico	8	2	DESEMPEÑO ...	{1,00, DEFI...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
FM1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
FM2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
FM3	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
FM4	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
FM5	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
FM6	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
FM7	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
FM8	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
FM9	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada