



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una  
municipalidad distrital, Lambayeque**

**AUTORA:**

Asalde Querebalu, Maria Ursula Del Pilar (ORCID: 0000-0002-0767-5866)

**ASESOR:**

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (ORCID: 0000-0002-5248-4858)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por guiar siempre mi camino acompañándome a lo largo de la vida brindándome fuerzas para vencer los obstáculos y hacer posible el logro de mis metas.

A mis Padres y Hermanos por su cariño y apoyo, siendo para mí el impulso para seguir adelante y llegar a ser profesional.

A mi Esposo Claudio y mi Hijo Leonardo, quienes en todo momento me brindaron su apoyo incondicional, durante todo este tiempo.

## **Agradecimiento**

A Dios, mis Padres y Familiares, por apoyarme a cada instante para la realización de la presente tesis.

A mi Asesor de tesis, por sus profundos conocimientos y orientación brindada para el desarrollo de esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen: .....	vi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO: .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación: .....	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5 Procedimientos: .....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
VIII.PROPUESTA .....	38
REFERENCIAS: .....	40
ANEXOS.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1: <i>Dimensión factores intrínsecos</i> .....	20
Tabla 2: <i>Dimensión factores extrínsecos</i> .....	21
Tabla 3: <i>Dimensión habilidades y capacidades</i> .....	22
Tabla 4: <i>Dimensión comportamientos</i> .....	23
Tabla 5: <i>Dimensión resultados</i> .....	24
Tabla 6: <i>Análisis de la variable motivación</i> .....	25
Tabla 7: <i>Análisis de la variable desempeño laboral</i> .....	26
Tabla 8: <i>Relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral</i> .....	27
Tabla 9: <i>Relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral</i> .....	28
Tabla 10: <i>Correlación entre motivación y desempeño laboral</i> .....	29

## **Resumen:**

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, la metodología que se aplicó de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional simple y propositivo. Se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios uno para cada variable de estudio. Los instrumentos fueron validados a través de juicio de expertos y cuya confiabilidad fue determinada a través de una prueba piloto de 10 colaboradores mediante el alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad alta de 0.78 y 0.85 para la variable motivación y desempeño laboral respectivamente. Los resultados obtenidos de los 50 trabajadores, indicaron que el índice de relación entre las variables motivación y desempeño laboral es de correlación positiva alta, cuyos resultados indican un  $r=0.619$  y con una significativa de  $p=0.000$ ; por lo cual se concluye que hay una relación entre motivación y desempeño laboral, por lo tanto, la motivación influye en el desempeño laboral. De esta manera la hipótesis general de la investigación es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave:** comportamiento, voluntad de realización, actitud, enseñanza y formación, productividad.

**Abstract:**

The general objective of the research was to determine the relationship between motivation and work performance in the collaborators of a district municipality - Lambayeque, the methodology that was applied of quantitative approach, basic type, non-experimental, transversal, descriptive, simple and propositional correlational design. The survey was used as a technique and two questionnaires were used as an instrument, one for each study variable. The instruments were validated through expert judgment and whose reliability was determined through a pilot test of 10 employees using Cronbach's alpha, obtaining a high reliability of 0.78 and 0.85 for the variable motivation and job performance, respectively. The results obtained from the 50 workers indicated that the relationship index between the motivation and work performance variables is of high positive correlation, whose results indicate an  $r=0.619$  and with a significant  $p=0.000$ ; Therefore, it is concluded that there is a relationship between motivation and job performance, therefore, motivation influences job performance. In this way, the general hypothesis of the research is accepted and the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** behavior, will to achieve, attitude, teaching and training, productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día el recurso humano desempeña un papel de suma importancia en todas las instituciones además de contar con los conocimientos adecuados para cada puesto deben encontrarse motivados dentro de la entidad lo que conlleve a desarrollar un buen desempeño laboral que garantice una eficiencia en la atención brindada; ya que la motivación influye hacia el desarrollo de un óptimo desempeño laboral y esto se verá reflejado en la producción, de ahí la importancia del presente estudio porque permitirá investigar sobre motivación y desempeño laboral para realizar una retroalimentación sobre el comportamiento de una entidad e identificar problemas que conlleven a proponer estrategias de mejora y la dirección según sus resultados motive a su personal hacia el logro de un buen desempeño laboral.

En el aspecto internacional, según Jedaia y Mehrez (2020), en su artículo de investigación indicaron que hoy en día lo más importante no solo es contratar al mejor empleado para realizar un buen trabajo, sino motivarlos para mejorar su productividad y desempeño, por lo que la gerencia debe garantizar que el desempeño de sus colaboradores y el trabajo se realicen en concordancia con los objetivos de la institución, en su revista científica Peña y Villón (2018) señalaron a la motivación laboral como la intención que posee un sujeto para lograr un objetivo en una organización, en su artículo de investigación Perry (2020) destacó que la motivación brinda una visión positiva del comportamiento humano y es capital intelectual indispensable para las organizaciones, en su revista científica Banin et al. (2020) definió a la motivación laboral como una variable de mediación para potenciar el desempeño de los trabajadores, Romero et al. (2018) en su revista científica argumentó que es importante conseguir en el personal una motivación eficaz acorde con los fines de la empresa generando no solo un crecimiento económico, sino también un buen desempeño, sirviendo como un intermediario para potenciar el desempeño en los trabajadores, en su revista Adebayo (2020) sostuvo que la motivación es el impulso en la conducta de un sujeto según sus necesidades de logro, poder y afiliación, en el ámbito nacional en su revista de investigación científica Chenet et al. (2019) señaló que motivación laboral es una facultad que tiene una institución con el propósito de mantener un estímulo de forma positiva en sus trabajadores para el logro de



objetivos y en el ámbito local en su tesis López (2019) manifestó que la motivación en un trabajador permite mostrar una actitud positiva lo que influye en el desempeño de sus labores. En el contexto internacional, respecto al desempeño laboral, en su revista Bohórquez et al. (2020) lo definió como aquel rendimiento que tiene un funcionario para realizar actividades asignadas, en su revista Amador et al. (2018) indicó que el desempeño es la forma cómo se comporta un colaborador según su trabajo, contexto, profesión, en su revista Barcia et al. (2019) señaló que es una manifestación que el colaborador necesita lograr en su entorno laboral, en su revista científica Fogaça et al. (2018) argumentó que es un comportamiento que realiza el empleado al desarrollar actividades en su centro de labores, en su investigación Cisneros (2019) señaló con respecto a la evaluación del desempeño que se debe considerar todas las conductas que afectan positivamente o negativamente los resultados de una organización y no se limite sólo a las funciones de un puesto, por lo que se deben diseñar herramientas de evaluación del desempeño a fin de identificar las limitaciones para alcanzar los objetivos en la institución, en su artículo de investigación los autores Jedaia y Mehrez (2020) indicaron que las evaluaciones son utilizadas como una herramienta para incentivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos institucionales, en su revista Rivero (2019) manifestó que la evaluación tiene como propósito dar a conocer a los trabajadores como se realiza su trabajo, las deficiencias y aspectos relacionados con la institución, en el ámbito nacional en su tesis Noel et al. (2019) argumentó que el desempeño laboral contribuye a lograr objetivos por lo que el sistema de gestión por desempeño en los recursos humanos es un proceso que tiene que estar en concordancia con las estrategias de la organización para contribuir a ser más eficiente y en el ámbito local en su tesis Boulanger (2022) indicó que se deben realizar las evaluaciones del desempeño en los colaboradores de manera periódica con el propósito de determinar estrategias que contribuyan a mejorar su desempeño.

Hoy en día la problemática a nivel institucional radica en que el personal se encuentra desmotivado en la realización de su labor y por tanto se encuentra poco comprometido con la entidad repercutiendo ello en la atención brindada donde los usuarios se encuentran insatisfechos o manifiestan sus reclamos, existiendo un descontento en la población en la atención de sus solicitudes por lo

que el nivel de desmotivación se encuentra relacionado con el desempeño que desarrollan sus colaboradores, por ello es importante analizar la relación de sus variables para luego identificar problemas y proponer cambios en la entidad que conlleven a un desempeño laboral favorable, es por eso, que en el presente estudio, se planteó como problema principal: cómo es la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. Se justificó el presente estudio por la necesidad de analizar la relación que existe entre motivación y desempeño para luego proponer cambios oportunos que contribuyan al desarrollo de estrategias con el fin de mejorar el servicio brindado a la población, en la actualidad el factor motivación es de suma importancia en el ámbito laboral y se encuentra muy relacionado con el desempeño ya que permite a los colaboradores estar comprometidos con la institución y brindar a los usuarios una atención que permita garantizar un servicio de calidad, de la misma manera los trabajadores son un recurso primordial dentro de una organización por ello es importante la optimización de su labor.

En esta investigación se planteó como objetivo general: determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque y como específicos: identificar el nivel de motivación en los colaboradores de la misma entidad, identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la misma entidad, determinar la relación entre motivación según su dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la misma entidad y determinar la relación entre motivación según su dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la misma entidad.

En la presente investigación la hipótesis general planteada comprobó lo siguiente: existe relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque y como específicas existe un nivel de motivación en los colaboradores de la misma entidad, existe un nivel desempeño laboral en los colaboradores de la misma entidad, existe una relación entre motivación según su dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la misma entidad y existe una relación entre motivación según su dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la misma entidad.

## **II. MARCO TEÓRICO:**

En este apartado expongo sobre importantes investigaciones, las mismas que constituyen antecedentes tanto en el ámbito nacional, internacional y local, respecto a proyectos aplicados en diversas instituciones, que fundamentan la hipótesis central y se señalaron con el fin de conocer experiencias que contribuyan a mejorar el desempeño laboral.

A nivel nacional, se tiene a Díaz y Echevarria (2018) en su tesis cuyo objetivo fue analizar la motivación y desempeño con respecto a su relación, el estudio realizado fue no experimental en cuanto a su diseño, descriptivo, nivel correlacional, transversal, como variables destacan desempeño y motivación y concluyó el autor que entre sus variables hay una relación alta, por lo que, si existe una buena motivación existe un buen desempeño laboral en el trabajo, este referente lo utilicé en mi investigación porque indicó el mismo tipo, el diseño, el nivel, las variables desempeño laboral, motivación y el objetivo motivo del presente estudio.

En Lima, Bellido (2018) en su tesis determinó como objetivo analizar cómo la motivación influye respecto al desempeño laboral, el estudio fue cuantitativo en cuanto a su enfoque, aplicada, no experimental en relación a su diseño, nivel correlacional, utilizó de instrumento el cuestionario y de técnica a la encuesta, el análisis se realizó mediante técnicas estadísticas, las variables estudiadas fueron desempeño laboral y motivación, se concluyó por el autor que las variables se relacionan en una forma directa y positiva, este referente lo utilicé en mi investigación porque aplicó el mismo enfoque, diseño y nivel, motivación y desempeño laboral como variables, el instrumento, la técnica, el mismo análisis estadístico que se desarrolló en este estudio.

En Cajamarca, Cruzado (2021) en su tesis realizó una investigación cuyo objetivo fue estudiar de qué forma influye la variable motivación respecto del desempeño laboral, el estudio fue no experimental en cuanto a su diseño, tipo aplicada, transversal, correlacional, descriptivo, se elaboró propuestas de mejora, utilizó de instrumento el cuestionario y de técnica a la encuesta, como variables destacan desempeño y motivación, se concluyó con respecto a la motivación que al aumentar ésta, se incrementará el desempeño y si disminuye la motivación bajará los niveles de desempeño laboral, por tanto, la motivación tiene influencia en el

desempeño de forma positiva, cuyo resultado permitió dar a conocer a la dirección de recursos humanos una propuesta de mejora a los problemas encontrados, este referente lo utilicé en mi investigación porque determinó el mismo objetivo, el tipo, el diseño, la técnica, el instrumento, las variables motivación, desempeño laboral y señaló el mismo propósito como las estrategias de mejora objeto del presente estudio.

En Arequipa, Rojas (2020) en su tesis se planteó como objetivo general analizar la motivación de tipo intrínseca y su influencia respecto del desempeño laboral, utilizó la metodología cuantitativa en su estudio, de tipo básica, diseño no experimental, correlacional, como variable dependiente mencionó al desempeño laboral, utilizó de instrumento el cuestionario y de técnica a la encuesta, se concluyó en cuanto a la variable motivación de tipo intrínseca que ésta tiene influencia en el desempeño de forma significativa y positiva, por lo que el desarrollo efectivo de una motivación de tipo intrínseca el desempeño laboral será mejor dentro de la organización, este referente lo estoy utilizando en mi investigación porque aplicó la misma metodología, el tipo, el diseño, la variable desempeño laboral, la técnica y el instrumento que fueron planteados en el presente estudio.

En Cajamarca Alcalde (2018) en su tesis cuyo objetivo fue determinar en el desempeño y motivación su relación, el estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptiva, no experimental en cuanto a su diseño, correlacional, transversal, entre sus variables destacan desempeño y motivación, utilizó de instrumento el cuestionario y de técnica a la encuesta con aplicación de la escala tipo Likert, el autor concluyó que en las variables analizadas hay una relación positiva, este referente lo utilicé en mi investigación porque señaló el mismo enfoque, el diseño, el nivel, la técnica, el instrumento, la escala de medición, las variables y determinó como objetivo general motivo de esta investigación.

En el contexto internacional sobre las variables en estudio en su artículo científico se tiene a Ekundayo (2018) que investigó sobre motivación, nivel de desempeño y su relación, utilizó de instrumento el cuestionario y de técnica a la encuesta, las variables analizadas fueron desempeño laboral y motivación, el autor concluyó que existe de forma directa y positiva una relación en sus variables analizadas, ya que afectó el desempeño de sus trabajadores el factor motivación, por lo que se

recomendó a los gerentes de las organizaciones realicen un exhaustivo estudio de manera continua, respecto de las diferentes herramientas motivacionales (los trabajadores deben participar en las decisiones de la entidad, rotación en puestos de trabajo, pago de bonificaciones y beneficios, entre otros), este referente lo estoy utilicé en mi investigación porque aplicó el mismo instrumento, las variables motivación, desempeño laboral y sugirió algunas recomendaciones a los directivos de las organizaciones, para contribuir a mejorar el desempeño en las instituciones.

En Ecuador, Cadena (2019) en su tesis se planteó como objetivo analizar las variables motivación, desempeño laboral y su relación, su estudio fue no experimental en cuanto a su diseño, con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, entre sus variables destacaron desempeño laboral y motivación, se concluyó que entre sus variables hay una relación de manera positiva, este referente lo utilicé en mi investigación porque mencionó el mismo tipo, enfoque y alcance, las variables motivación, desempeño laboral y se determinó el mismo objetivo general del presente estudio.

En Argentina, Gómez (2018) en su tesis se planteó el objetivo de estudiar las estrategias de motivación y cómo influye en su desempeño, el estudio fue no experimental en cuanto al diseño, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, como variables destacaron desempeño laboral y motivación, utilizó de instrumento el cuestionario y de técnica a la encuesta, se concluyó que entre sus variables hay una relación significativa, pues en la variable desempeño lo que influye es la motivación, el autor recomendó en este estudio que una estrategia útil para la motivación fuera la ejecución de un plan de beneficios, lo cual permitiría incrementar la productividad y crecimiento en la organización, logrando mayor eficiencia, este referente lo utilicé en mi investigación porque aplicó el mismo enfoque, tipo y diseño, la técnica e instrumento aplicados, estudió a las dos variables y señaló recomendaciones para mejorar el desempeño, los mismos que son materia de este estudio.

En Ecuador, Bohórquez (2020) en su artículo de investigación se planteó como objetivo estudiar desempeño laboral y motivación, su estudio fue descriptivo en cuanto a su alcance, enfoque cualitativo y cuantitativo, no experimental en cuanto al diseño, utilizó de instrumento al cuestionario y de técnica a la encuesta

aplicando la escala tipo Likert, entre sus variables destacaron desempeño laboral y motivación, se concluyó con respecto a la variable motivación que tiene influencia de forma positiva respecto al desempeño, este referente se utilizó en mi investigación porque aplicó el mismo alcance, el enfoque cuantitativo, el diseño, la técnica, el instrumento, la escala de Likert y las dos variables materia de este estudio.

En Chile, en su revista de investigación Ramírez et al. (2019) su objetivo fue analizar los factores motivacionales del trabajo y desempeño laboral, como variable de estudio destacó el desempeño laboral, el estudio fue de enfoque cuantitativo, transversal, no experimental en cuanto al diseño, utilizó como instrumento al cuestionario con aplicación de la escala tipo Likert, se concluyó que los factores motivacionales del trabajo guardan relación de manera significativa con respecto al desempeño laboral, este referente se utilizó en mi investigación porque aplicó el mismo enfoque, el diseño, el instrumento, la escala de Likert y la variable desempeño laboral materia de este estudio.

En el contexto local, se tiene a Sánchez (2020) en su tesis cuyo objetivo fue analizar motivación, desempeño laboral y su relación, el estudio fue con enfoque cualitativo, no experimental en cuanto al diseño, alcance descriptivo, transversal, nivel correlacional, la técnica aplicada se tuvo a la encuesta y de instrumento el cuestionario, como variables destacaron desempeño laboral y motivación, el autor llegó a la conclusión que las variables en estudio están relacionadas de manera directa y significativamente, este referente lo utilicé en mi investigación porque aplicó el mismo diseño y alcance, la técnica, el instrumento y planteó el mismo objetivo general materia de este estudio.

En Chiclayo, Villalobos(2019) en su tesis planteó en su objetivo estudiar cómo influye la variable motivación respecto al desempeño laboral, como variables independiente y dependiente destacaron: motivación y desempeño laboral respectivamente, el estudio fue descriptivo, correlacional en cuanto a su nivel, utilizó de instrumento el cuestionario y de técnica a la encuesta, con aplicación de la escala de Likert, se analizó los resultados a través del programa SPSS para presentar sus resultados en gráficos para su análisis, el autor indicó como conclusión que existe relación entre sus variables, este referente lo utilicé en mi investigación porque aplicó el mismo tipo, la técnica, el instrumento, las dos

variables, la escala Likert y planteó el mismo procesamiento de resultados materia de este estudio.

En Lambayeque, Salazar (2020) en su tesis cuyo objetivo fue analizar como la variable motivación tiene influencia respecto del desempeño laboral, el estudio fue no experimental en su diseño, enfoque cuantitativo, transversal, destacó como variables motivación y desempeño, el autor concluyó con respecto a la variable motivación que tiene cierta influencia en el desempeño, este referente lo utilicé en mi investigación porque aplicó el mismo enfoque, las dos variables, el diseño que se plantearon en este estudio.

En Chiclayo, Burga y Wiese (2018) en su tesis cuyo objetivo fue analizar motivación y desempeño laboral, como técnica aplicada destacó a la encuesta, el estudio fue descriptivo, transversal en cuanto a su diseño, con enfoque cuantitativo, concluyó el autor que existe en sus variables en grado moderado una relación significativa, ya que una motivación favorable influye en un buen desempeño, garantizando eficiencia y productividad, este referente lo utilicé en mi investigación porque aplicó el mismo enfoque, el tipo, el diseño, la técnica, las dos variables materia del presente estudio.

En Chepén, Cotrina et al. (2020) en su tesis determinó como objetivo estudiar sus variables motivación, desempeño laboral y su relación, el estudio fue de enfoque cuantitativo, aplicada, no experimental en cuanto a su diseño, nivel correlacional simple, utilizó de instrumento el cuestionario y de técnica a la encuesta para ambas variables, como prueba paramétrica destacó el coeficiente de Pearson, se realizó la validez y confiabilidad a través de opiniones de expertos y del alfa de Cronbach respectivamente, fueron procesados sus datos por el programa estadístico SPSS, las variables de estudio destacan desempeño laboral y motivación, se concluyó que entre sus variables hay una relación de manera positiva en grado alto, ya que a mayor motivación se logrará un mejor desempeño, este referente lo utilicé en mi investigación porque aplicó el mismo enfoque, el nivel, el diseño, la técnica, el instrumento, las dos variables, la prueba paramétrica, la validez y confiabilidad del instrumento, el procesamiento de los datos obtenidos que se desarrolló en el presente estudio.

Continuando con el diseño teórico de esta investigación abarcaremos el marco conceptual y según el autor Anders (2019) en su artículo de investigación con

respecto a la etimología de la variable motivación señaló que deriva del latín *motivus* que quiere decir movimiento y *ción* que quiere decir acción y efecto, lo que significa que motivación es el movimiento con una acción y efecto, de acuerdo a Lozano (2020) en su guía de elaboración de proyecto de tesis mencionó que motivación es la voluntad que otorga un esfuerzo con la finalidad de alcanzar metas y el personal motivado logrará mejorar el desempeño en sus labores, sintiéndose satisfecho, valorando su trabajo e identificándose con la entidad donde labora, según el autor Grimaldos (2018) en su tesis indicó que la motivación es la manera interna de experimentar de un individuo reflejada en la interacción que existe entre la persona y el mundo sirviendo para regular la actividad del sujeto hacia la realización de comportamientos enfocados en un objetivo.

En su revista científica Peña y Villón (2018) mencionó cinco teorías por lo que es necesario conocer los distintos enfoques: la primera teoría de la jerarquía de las necesidades, dada por Maslow en el año 1943, mediante la cual expuso respecto de los factores y necesidades que motivan a los sujetos según su jerarquía en una forma ascendente son las necesidades fisiológicas, de seguridad, hasta las necesidades de autorrealización, destinadas para la supervivencia del hombre, la segunda teoría denominada el modelo ERC o existencia relación y crecimiento propuesta por Alderfer en 1969, donde brindó una visión moderna y acoge tres aspectos como las necesidades: de relación, de existencia y de crecimiento. Como tercera se menciona a la teoría de McClelland, propuesta en el año 1961, se basó en tres motivaciones como son las necesidades de afiliación, logro y poder, esta teoría es importante porque predispone a comportarse al ser humano afectando su desempeño laboral, la cuarta teoría propuesta en 1964 por Vroom se trató de la teoría de las expectativas donde se planteó que el actuar depende de dos factores: que la persona esté convencida de que conseguirá un resultado a través de sus acciones y el interés que tenga hacia la recompensa y como quinta teoría de motivación e higiene de Herzberg, dada en 1959 por Herzberg, Mausner y Snyderman, esta teoría consideró que la actividad del trabajo es la fuente principal de satisfacción laboral más importante de un sujeto, asimismo menciona dos factores que diferencian la satisfacción e insatisfacción laboral, por



tratarse de dos experiencias distintas, estos factores intrínsecos(satisfacción) y los factores extrínsecos(insatisfacción).

Ciclo motivacional: En su revista de investigación el autor Baras et al. (2007) indicó que el cierre del ciclo motivacional consiste en el cumplimiento de la satisfacción originada por el estímulo e incentivo de la persona y el no cumplimiento de esta satisfacción ocasiona una frustración.

Dimensiones de la motivación: Según los autores Castro y Durand (2021) en su tesis de investigación mencionaron que existen dos factores con respecto a la motivación, como primera dimensión los factores intrínsecos, son elementos que se encuentran bajo dominio del ser humano e implica sentimientos vinculados con la satisfacción laboral, crecimiento personal y las necesidades de autorrealización y tiene relación con la satisfacción en el trabajo, según el autor Alejo (2003) en su revista de investigación, señaló que esta dimensión tiene como indicadores los siguientes: logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal y reconocimientos, como primer indicador logros: que es el alcance de un propósito establecido por una persona o grupo de personas, como segundo indicador vocación para el trabajo: que son las habilidades, capacidades que utiliza el trabajador y lo impulsa a realizar su trabajo, como tercer indicador desarrollo personal: el cual significa que el colaborador recibe de la entidad preparaciones o cursos que lo ayuda a progresar por sí mismo y ocupar altos cargos y como cuarto indicador reconocimientos: mediante los cuales se aprecia y reconoce la labor del trabajador por la institución y lo muestra en reuniones o programas y como segunda dimensión según los autores Castro y Durand (2021) en su tesis de investigación definió a los factores extrínsecos como aquellos que son dirigidos y determinados por la organización se encuentran fuera del dominio de la persona e incluyen circunstancias en que los trabajadores cumplen su labor y se encuentran vinculadas con la insatisfacción, según el autor Alejo (2003) en su revista de investigación indicó que esta dimensión posee los siguientes indicadores: políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, salarios y seguridad laboral, con respecto al primer indicador políticas de la empresa: se establecen medidas como ordenamientos adecuados por parte de los empleados efectuándose a través del reglamento de organizaciones y funciones, manual de organizaciones y funciones, entre otros, el segundo indicador relaciones con los

compañeros: se define a la forma de trato con respeto, equivalencia y amistad entre los compañeros de trabajo, el tercer indicador salarios: se define como la gratificación monetaria percibida por el trabajador, el cuarto indicador seguridad laboral: son los capitales precisos para desarrollar su labor, asegurándose su entorno es seguro, adecuado, apropiado y gracias al estudio estas dimensiones se determinó que la motivación es el grado de aceptación y estímulo que el colaborador debe tener dentro de la entidad ya que esto contribuirá a desarrollar sus capacidades de forma idónea fomentando en el sujeto se sienta comprometido e identificado con la entidad dando todo su potencial para el logro de metas.

Según el autor Carhuayal (2020) en su artículo de investigación argumentó que el desempeño laboral son comportamientos controlados por el trabajador para lograr objetivos y metas en la organización, en su tesis de investigación el autor Bellodas (2020) destacó con respecto al desempeño laboral como el grado de ejecución que un empleado logra para cumplir metas de acuerdo con lo señalado por la entidad.

Dimensiones del desempeño laboral: Según el autor Whetten y Cameron (2005) en su libro, afirmó que la evaluación del desempeño es un aspecto necesario de recursos humanos en cuanto a su gestión y parte de ello se encuentran las habilidades y capacidades, comportamientos y resultados, como primera dimensión: habilidades y capacidades, definida como la aptitud esencial de un sujeto para realizar una actividad determinada y esta dimensión tiene como primer indicador a la creatividad que es la capacidad que tiene el trabajador para solucionar problemas al desempeñar su labor y están relacionada con sus habilidades de aprendizaje y lingüísticas para comunicarse mejor; como segundo indicador la competitividad, el cual se relaciona con la superación personal ya que una persona con aspiraciones buscará la calidad del desempeño y competitividad; como segunda dimensión: comportamientos, que es definida como la manera de proceder de una persona u organismo y que son determinados por la cultura, emociones, ética, acciones, valores, autoridad y persuasión, esta dimensión se mide a través de los indicadores: como primer indicador la disciplina laboral que es el cumplimiento de una norma establecida, se basa el aprovechamiento de las horas de trabajo y cumplimiento del código de conducta y ética; como segundo

indicador el trabajo en equipo definido como la necesidad de un trabajador en relación con sus compañeros de la institución mostrando una cooperación mutua, disposición para el trabajo en equipo y respetando sus ideas y como tercera dimensión: resultados que son aquellas consecuencias de las decisiones tomadas dentro de una institución y tiene como indicadores los siguientes, como primer indicador a la calidad de trabajo que es el grado de calificación de los resultados de los colaboradores al realizar sus actividades y se refleja también en el cumplimiento de normas, como segundo indicador cumplimiento de tareas, está referido a la consecución de metas acorde con una planificación estratégica en relación con las funciones establecidas para la realización del trabajo y como tercera dimensión conocimiento que es la información que un sujeto tiene sobre su área, por lo que sus evaluaciones miden la habilidad para determinar una respuesta adecuada entre una variedad de las mismas.

Su importancia y la evaluación del desempeño laboral: Las entidades no encuentran un instrumento que les garantice estudiar el nivel de rendimiento en los trabajadores, por lo que, es imprescindible medir el desempeño de los trabajadores mediante el sistema de evaluación que permita brindar un registro del avance de los colaboradores y en función a los resultados obtenidos se debería aplicar las estrategias de mejora. En su investigación el autor Ramírez (2010) señaló que las evaluaciones de desempeño son instrumentos que logran eficiencia, efectividad y los objetivos trazados en la organización, en su tesis de investigación Soria (2014) argumentó que la evaluación del desempeño es importante porque permite detectar problemas que afecten en el desempeño de su cargo al trabajador y la posibilidad de capacitar al personal.

La evaluación del desempeño laboral y sus beneficios: Según el autor Chiavenato (2007) en su libro de investigación manifestó que si la evaluación del desempeño se ha ejecutado de manera correcta trae beneficios para el gerente, el subordinado y la institución.

Los beneficios en el gerente: permite analizar el comportamiento y desempeño en los trabajadores de una mejor manera, adoptar medidas a fin de desarrollar un desempeño laboral óptimo y garantiza una adecuada comunicación con los trabajadores haciéndoles entender que la evaluación es un sistema para determinar su desempeño.

Los beneficios para el subordinado: permite conocer medidas que el jefe adoptará para un mejor desempeño, permite realizar una autoevaluación con respecto a su desempeño, permite la valoración por parte de la entidad respecto al desempeño de los trabajadores.

Los beneficios para la institución: permite evaluar a sus trabajadores y seleccionarlos en determinadas áreas e identifica al personal con desempeño alto para ser promovido, permite mejorar la política del área de recursos humanos para brindar oportunidades a los colaboradores con la finalidad de mejorar los procesos motivación y desempeño.

### III. METODOLOGÍA

En este apartado se hace referencia a la metodología empleada y según el autor Gómez et al. (2010) en su libro de investigación científica manifestó que es el plan de acción y decisiones estratégicas a seguir en la investigación, por lo que, la presente tesis utilizó la metodología cuantitativa para el estudio de la relación de sus variables: desempeño laboral y motivación.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

**3.1.1. Tipo de investigación:** Sánchez et al. (2018) en su libro indicó que el estudio de tipo básica tiene como propósito la exploración de nuevos conocimientos para la obtención de conocimientos científicos que permita crear una teoría basada en los resultados obtenidos. El presente estudio es de tipo básica, porque nos permitirá realizar un diagnóstico de la realidad, basándose en teorías para describir motivación y desempeño lo que será de gran utilidad para futuras investigaciones y desarrollar nuevos conocimientos.

**3.1.2. Diseño de investigación:** En su libro de metodología Arias (2020) argumentó que el diseño no experimental son evaluados los sujetos sin alterar ninguna situación ya que no existe manipulación de las variables, en su libro de investigación Hernández (2018) argumentó que el diseño descriptivo consiste en describir situaciones o fenómenos estableciendo las características y propiedades de personas, objetos o fenómenos, para recolectar información sobre las variables de manera independiente o conjunta, Rodríguez y Mendivelso (2018) en su revista de investigación, señalaron que el diseño de corte transversal es un estudio donde se recolectan datos en tiempo único y en un solo momento, Alvarez (2020) en su artículo de investigación manifestó que el tipo correlacional permite analizar su relación en las variables, este estudio de diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional simple y propositivo; diseño no experimental porque no hubo manipulación en sus variables, con observación de las situaciones existentes, descriptivo porque se enfocó en detallar características de las variables de estudio en función de objetivos propuestos, transversal porque sus datos se recolectaron en un tiempo y momento determinado, correlacional porque estudia la relación entre sus variables desempeño laboral, motivación y propositivo porque permitió

proponer estrategias de mejora que serán útiles a la entidad objeto de estudio, para mejorar la motivación y desempeño de sus colaboradores.

**3.2. Variables y operacionalización:** En su libro de metodología Arias y Covinos (2021) señalaron que la variable es una cualidad o característica sujeta a cambios, con la finalidad de un análisis o manipulación, en la presente investigación se tuvo como variables motivación y desempeño laboral, el autor Cabezas (2018) en su libro de investigación científica argumentó con respecto a la operacionalización de variables que es un proceso que permite establecer significados de forma abstracta para ser medibles y las variables tienden a descomponerse en dimensiones y éstas en indicadores.

- **Definición conceptual:** Saavedra (2017) en su libro de metodología indicó que es un resultado de la perspectiva del investigador y lo que se alcanza a través de las hipótesis y marco teórico que se plantea, ya que en la operacionalización partimos de una definición conceptual para determinar definiciones que permitan pasar a la definición operacional. Conceptualmente la variable motivación según Chiavenato (2015) en su libro de investigación argumentó que es el comportamiento de una persona manifestada en la conducta originado por elementos externos e internos generando la energía que impulsa al trabajador a realizar acciones hacia el logro de sus metas y con respecto a la variable desempeño laboral el autor Chiavenato (2012) en su libro de investigación indicó que es un conjunto de habilidades, actitudes, comportamientos del trabajador en el cargo que realiza su labor, cumpliendo con sus funciones y se encuentra relacionado con la producción y calidad del servicio.

- **Definición operacional:** Saavedra (2017) en su libro de metodología argumentó que es un conjunto de operaciones para agrupar un concepto en términos medibles estableciendo sus indicadores y dimensiones, Alan y Cortez en su libro de investigación (2017) señaló que las dimensiones se refieren a las categorías específicas de las variables, respecto a ello la variable motivación se logró medir por medio de las dimensiones factores extrínsecos e intrínsecos y la variable desempeño laboral se logró medir a través de sus dimensiones: habilidades y capacidades, comportamientos

y resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

- **Indicadores:** En su libro los autores Alan y Cortez (2017) refirieron que los indicadores son expresiones y elementos que permiten medir a la variable. Con respecto a ello la variable motivación tuvo como indicadores los siguientes: logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal, reconocimientos, políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, salarios y seguridad laboral y la variable desempeño laboral tuvo como indicadores los siguientes: creatividad, competitividad, trabajo en equipo, disciplina laboral, cumplimiento de tareas, calidad del trabajo y conocimiento.
- **Escala de medición:** En su artículo de investigación Molina (2018) señaló que la escala ordinal presenta sus condiciones con un orden por rango o jerarquía de manera creciente o decreciente, mostrando una correlación para cada clase. En el presente estudio para medir ambas variables se hizo uso de la escala ordinal, a través de la clasificación en los datos y presentación de un orden que se consignarán en la encuesta.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** El autor Sánchez et al. (2018) en su libro refirió que población es el conjunto de personas y tienen cualidades o características comunes a fin de ser estudiados, en el presente estudio la población se conformó de 140 colaboradores de la municipalidad distrital – Lambayeque (fuente proporcionada del Área de Recursos Humanos).

- **Criterios de inclusión:** Arias et al. (2016) en su artículo de investigación argumentó que son las cualidades particulares que tiene una persona u objeto para que sea parte de la investigación. En este estudio el criterio de inclusión lo conformaron todos los colaboradores que se encuentran laborando en la institución.

- **Criterios de exclusión:** En su artículo de investigación Arias et al. (2016) mencionó que son las cualidades que presentan las personas, pudiendo modificar o alterar sus resultados y que los hacen no elegibles para el estudio. En esta investigación el criterio de exclusión lo conformaron los trabajadores de limpieza pública (obreros), los

colaboradores que se encuentran de vacaciones, los que gozan de licencia o no ser trabajador de la municipalidad distrital – Lambayeque.

**3.3.2. Muestra:** Según los autores Hernández y Mendoza (2018) en su libro de investigación indicaron que la muestra es un subgrupo, es decir una parte representativa del universo o población. En este estudio la muestra estuvo conformada de 50 colaboradores de la municipalidad distrital – Lambayeque.

**3.3.3. Muestreo:** Según los autores Hernández y Carpio (2019) en su artículo de investigación definieron al muestreo como la herramienta que tiene como finalidad determinar la parte de la población en estudio. Esta investigación utilizó como muestreo el de tipo probabilístico aleatorio simple porque la población obtuvo la misma posibilidad al ser elegidos para conformar la muestra.

**3.3.4. Unidad de Análisis:** Arias (2020) en su libro de metodología mencionó a la unidad de análisis como el objeto de estudio de quien se produce la información para su posterior estudio o análisis. En esta investigación la unidad de análisis se conformó por el total de colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Según Rojas (2011) en su libro señaló que la técnica es un procedimiento con el propósito de transformar la información hacia la solución de problemas y prevé el uso de un instrumento, por lo que se aplicó en este estudio a la encuesta como técnica para las variables desempeño laboral y motivación y según Sánchez et al. (2018) en su libro de investigación definió a la encuesta como aquel procedimiento necesario para la recopilación de información de una determinada muestra, en su diccionario de investigación Noreña (2020) refirió que Instrumento es una herramienta de suma importancia que permite al investigador recopilar datos respecto a las variables de estudio en una muestra establecida, en el presente estudio se aplicó como instrumentos, dos cuestionarios uno para cada variable, con sus alternativas de respuestas conforme a la escala de Likert, donde serán medidas sus respuestas del uno al cinco en la siguiente manera: uno para Nunca, dos para casi nunca, tres a veces, cuatro para casi siempre y



cinco para siempre y en su libro de investigación científica Arias (2020) manifestó que el cuestionario es un grupo de preguntas enumeradas con una serie de posibles respuestas a fin de ser aplicado a una determinada muestra, la validez de instrumentos, se logró a través de tres expertos quienes opinaron al respecto tal como se muestra en la tabla de la sección anexos y la confiabilidad de los instrumentos fue determinada a través de una prueba piloto de 10 colaboradores mediante el alfa de Cronbach arrojando como resultado 0.78 y 0.85 para la variable motivación y desempeño laboral respectivamente.

**3.5 Procedimientos:** Ortiz (2003) en su diccionario de investigación científica señaló que el procedimiento es un rubro del proyecto de investigación donde se señalan técnicas y métodos que se utilizarán en la investigación, ya que en la realización del presente estudio se hizo una visita a la entidad y se coordinó con el Jefe de recursos humanos, explicándole la finalidad de esta investigación y los posibles beneficios que traería para la entidad, al proponer estrategias de mejora que permitirá contribuir a mejorar el servicio brindado en dicha entidad, además se solicitó el permiso correspondiente para la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores, tal como se adjunta en anexos.

**3.6. Métodos de análisis de datos:** En su libro Pino (2018) determinó al análisis de datos como un proceso de evaluación utilizando herramientas para analizar las relaciones con las hipótesis, con el fin de llegar a una conclusión y señala que el análisis cuantitativo es el tratamiento numérico de los datos obtenidos que son trasladadas a una matriz para su operatividad a través del análisis de datos descriptivo e inferencial, en esta investigación se aplicó el método de análisis cuantitativo, con el propósito de estudiar los datos en sus dos etapas: análisis de datos descriptivo, se realizó el análisis basado en la estadística descriptiva mediante la cual se organizó la información en una matriz obtenida de los cuestionarios para cada variable con la finalidad de construir las tablas de contingencia, para la comprobación de las hipótesis general, específicas y medir la frecuencia de las dimensiones haciendo uso del programa informático excel para la elaboración de los cuadros estadísticos,

determinando sus resultados y en el análisis inferencial se aplicó a la estadística inferencial utilizando el programa estadístico SPSS a través de la correlación de Pearson se pudo hallar la asociación o relación de sus variables, con el intervalo de confianza de 95% y 5% como margen de error, para realizar las interpretaciones de los gráficos hacia un entendimiento de los resultados obtenidos y determinar las conclusiones; por lo que debido a la realidad que estamos atravesando no fue posible la aplicación de una investigación cualitativa.

**3.7. Aspectos éticos:** En su libro de investigación científica el autor Arispe et al. (2020) indicó con respecto a los aspectos éticos que se consideran por el tema, diseño y los resultados alcanzados en la investigación, teniendo en cuenta el investigador el consentimiento informado y autorizaciones de la institución, se consideró la autoría responsable, se evitó el plagio, se tuvo una conducta ética, adecuada conducta científica, publicación responsable señalados en los reglamentos de ética, además se respetó los principios como respeto a la persona, justicia, beneficencia, autonomía y privacidad en la investigación, en el presente estudio se realizó la consulta de referencias tanto bibliográficas y hemerográficas, respetando la autoría, en la estructura del presente trabajo se respetó la resolución de Vicerrectorado de Investigación N°110-2022-VI-UCV, de fecha 05 de abril del 2022, respecto a la elaboración del proyecto de investigación emitida por la Universidad César Vallejo y con respecto a la redacción se utilizó el estilo APA 7ma edición, los datos que se obtuvieron mediante la encuesta a los colaboradores se desarrolló con el permiso correspondiente ante la entidad obteniéndose información relevante para la presente investigación protegiendo la identidad de cada trabajador y la confiabilidad de los datos recogidos, así como los datos estadísticos e interpretativos obtenidos en el presente estudio.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados a través del análisis estadístico descriptivo e inferencial, mediante el programa informático excel y estadístico SPSS, obteniendo la tabulación de los mismos, luego la conversión en porcentajes y la correlación de ambas variables con el propósito de una mejor interpretación.

La percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque en relación a la dimensión factores intrínsecos de motivación, la cual representa a los elementos necesarios en los individuos para lograr su crecimiento personal, alcanzar una satisfacción en su centro laboral y el logro de metas individuales y colectivas. Entre ellos destacamos: logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal y reconocimientos.

Tabla 1: *Dimensión factores intrínsecos*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	60	12%
Casi Nunca	94	19%
A veces	133	27%
Casi Siempre	99	20%
Siempre	114	23%
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>

Nota: De acuerdo a la dimensión de los factores intrínsecos de la tabla número uno se evidencian diversos tipos de aceptación respecto a sus respuestas, teniendo una mayor aceptación en las dos últimas escalas de valoración donde los colaboradores representa un 43%, presentan factores intrínsecos de motivación, lo cual resulta favorable sirviendo como estímulo para alcanzar un mejor desempeño en los trabajadores sintiéndose satisfechos y contribuyendo en el cumplimiento de metas en la entidad.

La percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque en relación a la dimensión factores extrínsecos de motivación, la cual representa las condiciones o elementos que son determinados por la organización con la finalidad de motivar a sus empleados y desarrollar sus capacidades, habilidades, contribuyendo en la productividad de la entidad. Entre ellos destacamos: políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, salarios y seguridad laboral.

Tabla 2: *Dimensión factores extrínsecos*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	44	9%
Casi Nunca	100	20%
A veces	164	33%
Casi Siempre	136	27%
Siempre	56	11%
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>

Nota: De acuerdo a la dimensión de los factores extrínsecos en la tabla número dos se evidencian diversos tipos de aceptación respecto a sus respuestas, teniendo una mayor aceptación en las dos últimas escalas de valoración donde los colaboradores representa un 38%, presentan factores extrínsecos de motivación, lo cual es favorable sirviendo de estímulo para producir un desempeño óptimo en los colaboradores sintiéndose comprometidos con la entidad y contribuir con los objetivos e intereses de la entidad.

La percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque en relación a la dimensión habilidades y capacidades de la variable desempeño laboral, la cual hace referencia a las destrezas desarrolladas por el colaborador para alcanzar un desempeño laboral adecuado dentro de la organización.

Tabla 3: Dimensión habilidades y capacidades

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	11	4%
Casi Nunca	30	12%
A veces	65	26%
Casi Siempre	80	32%
Siempre	64	26%
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Nota: De acuerdo a la dimensión habilidades y capacidades en la tabla número tres se evidencian diversos tipos de aceptación respecto a sus respuestas, teniendo una mayor aceptación en las dos últimas escalas de valoración donde los colaboradores representa un 58%, presentan esta dimensión del desempeño laboral, lo cual resulta favorable ya que permite en el colaborador un mayor conocimiento en el servicio brindado por la entidad lo que garantiza un mejor desempeño y una satisfacción en la población.

La percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque en relación a la dimensión comportamientos de la variable desempeño laboral, la cual hace referencia a las formas de actuar del individuo en relación con el cumplimiento de normas y en las relaciones interpersonales, para alcanzar una cooperación mutua y disposición para trabajar en equipo en la institución

Tabla 4: *Dimensión comportamientos de desempeño laboral*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	7	2%
Casi Nunca	30	10%
A veces	74	25%
Casi Siempre	90	30%
Siempre	99	33%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>

Nota: De acuerdo a la dimensión comportamientos en la tabla número cuatro se evidencian diversos tipos de aceptación respecto a sus respuestas, teniendo una mayor aceptación en las dos últimas escalas de valoración donde los colaboradores representa un 63%, presentan esta dimensión del desempeño laboral, lo cual resulta favorable ya que contribuye a mantener una comunicación efectiva y buena interpersonales en su entorno laboral lo que garantice un mejor desempeño en el colaborador.

La percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque en relación a la dimensión resultados de la variable desempeño laboral, la cual hace referencia a las acciones tomadas por parte de la entidad, para determinar si los colaboradores favorecen al cumplimiento objetivos y metas establecidos por la entidad.

Tabla 5: *Dimensión resultados*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	23	5%
Casi Nunca	50	11%
A veces	130	29%
Casi Siempre	144	32%
Siempre	103	23%
<b>TOTAL</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>

De acuerdo a la dimensión resultados en la tabla número cinco se evidencian diversos tipos de aceptación respecto a sus respuestas, teniendo una mayor aceptación en las dos últimas escalas de valoración donde los colaboradores representa un 55%, presentan esta dimensión del desempeño laboral, lo cual resulta favorable ya que permite a la entidad evaluar de manera constante el desempeño del colaborador para medir su conocimiento, la calidad de su trabajo y el cumplimiento de sus actividades que le garantiza brindar un servicio eficiente y eficaz para satisfacción de la población asegurando el éxito de la institución.

La percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque en relación al nivel de la variable motivación, la cual representa un estímulo positivo en el trabajador para lograr metas lo cual permitirá el éxito de la entidad con un nivel de eficacia.

Tabla 6: *Análisis de la variable motivación*

<b>Niveles</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nivel Bajo	22	44%
Nivel Medio	20	40%
Nivel Alto	8	16%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Nota: En la tabla seis se analizó el nivel de motivación con respecto a sus dimensiones factores intrínsecos y factores extrínsecos, de los cuales se pudo evidenciar un nivel bajo, concluyendo que los trabajadores poseen un nivel bajo de motivación en la municipalidad distrital – Lambayeque, ya que se percibe una falta de los factores intrínsecos de logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal, reconocimientos y a la vez una ausencia de los factores extrínsecos: políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, salarios y seguridad laboral, los cuales resultan necesarios para motivar a sus trabajadores, por cuanto es fundamental ahondar en ello para lograr un desempeño laboral óptimo, por lo tanto, mi investigación es coherente.



La percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque con relación al nivel de la variable desempeño laboral, el cual representa aquel rendimiento que desarrolla el colaborador al realizar sus tareas asignadas con el fin de cooperar en el cumplimiento de los retos planteados por la entidad.

Tabla 7: *Análisis de la variable desempeño laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nivel Bajo	10	20%
Nivel Medio	21	42%
Nivel Alto	19	38%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Nota: En la tabla siete se analizó el nivel de desempeño laboral con respecto a sus dimensiones habilidades y capacidades, comportamientos y resultados, de los cuales se pudo evidenciar un rango medio, con lo cual se demostró que los colaboradores poseen un nivel medio de desempeño laboral en la municipalidad distrital – Lambayeque, ya que se percibe ya que se percibe que no se han desarrollado en su totalidad las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados, los cuales resultan necesarios para fomentar su desarrollo por parte de la entidad y lograr niveles altos de desempeño laboral en sus trabajadores, lo cual es importante ahondar en ello con el fin de mejorar la calidad del servicio generando una satisfacción en la atención brindada por parte de los usuarios.

Continuando con los resultados de la correlación, se determinó la relación entre motivación según su dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, ya que hace referencia a las condiciones que intervienen en la motivación y que coadyuva en el trabajador hacia la satisfacción de metas permitiendo estimularlo para generar un rendimiento óptimo.

Tabla 8: *Relación entre factores intrínsecos y desempeño laboral*

		Factores intrínsecos	Desempeño laboral
Factores intrínsecos	Correlacion de Pearson	1	,504**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlacion de Pearson	,504**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota: En la tabla ocho se analiza la relación entre la motivación según sus factores intrínsecos y el desempeño laboral; a través del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación directa positiva moderada entre la dimensión factores intrínsecos y la variable desempeño laboral, de 0.504 siendo significativa con un  $p < 0,05$ , y N la cantidad de colaboradores; evidenciándose así que la motivación de tipo intrínseca influye en el desempeño laboral, ya que ante el desarrollo efectivo de la motivación intrínseca en cuanto a los logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal y reconocimientos mejor será el desempeño laboral en la entidad. De esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En el análisis de sus resultados, de la correlación se determinó la relación entre motivación según su dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, el cual hace referencia a las condiciones establecidas por la entidad que intervienen en el proceso de motivación permitiendo en el trabajador un estímulo que le ayude a lograr un buen desempeño.

Tabla 9: *Relación entre factores extrínsecos y desempeño laboral*

		Factores extrínsecos	Desempeño laboral
Factores extrínsecos			
	Correlación de Pearson	1	,655**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral			
	Correlación de Pearson	,655**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota: En la tabla nueve, se analiza la relación entre la motivación según sus factores extrínsecos y el desempeño laboral, a través del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo una correlación directa positiva muy alta entre la dimensión factores extrínsecos y la variable desempeño laboral de 0,655 siendo significativa con un  $p < 0,05$ , y N la cantidad de colaboradores; evidenciándose que la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral, ya que ante un buen desarrollo efectivo de la motivación extrínseca en cuanto a las políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, salarios y seguridad social, mejor será el desempeño de los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. De esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

H0: No existe relación entre motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque

Ha: Existe relación entre motivación y el desempeño laboral en en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque

Con respecto al estudio de resultados en la correlación, se determinó la relación entre motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, el cual hace referencia, ya que los trabajadores al estar motivados por parte de la entidad se van evidenciar cierta influencia en su conducta, permitiendo optimizar los retos en la institución.

Tabla 10: *Correlación entre motivación y desempeño laboral*

		motivación	desempeño laboral
motivación	Correlacion de Pearson	1	,619**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
desempeño laboral	Correlacion de Pearson	,619**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota: En la tabla diez se analiza la relación entre la motivación y el desempeño laboral, a través del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo una correlación directa positiva muy alta entre la variable motivación y la variable desempeño laboral de 0,619 siendo significativa con un  $p < 0,05$ , y N la cantidad de colaboradores; con lo cual se demostró que concurre una relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, por lo tanto la relación positiva implica que un incremento de la motivación, se asocia a una conducta similar en el desempeño laboral. De esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico se planteó identificar el nivel de la motivación de los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, obteniéndose como resultado al analizar el nivel de motivación con respecto a sus dimensiones factores intrínsecos y factores extrínsecos, de los cuales se pudo evidenciar un nivel bajo, por lo que podemos concluir que los colaboradores poseen un nivel bajo de motivación en la municipalidad distrital – Lambayeque, ya que se percibe una falta de los factores intrínsecos de logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal, reconocimientos y a la vez una ausencia de los factores extrínsecos: políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, salarios y seguridad laboral, los cuales resultan necesarios para motivar a sus trabajadores, por cuanto es fundamental ahondar en ello para lograr un desempeño laboral óptimo, por lo tanto, mi investigación es coherente. Este resultado se relaciona con el estudio de Reátegui(2016) ya que obtuvo en sus resultados un 52 % de trabajadores muestran una motivación baja, el 37 % poseen una motivación de nivel regular y el 11% mantienen un nivel bueno con respecto a la motivación, de forma similar el autor Anaya(2021) estudió el nivel de motivación laboral en los colaboradores, obteniendo como resultados en un 49.2% tienen un nivel bajo, 37.5% poseen un nivel medio y 13.3% tienen nivel alto, concluyendo que existe un nivel bajo de motivación, ya que el 86.7% no se encuentran motivados, por lo que se indica que se aplica estrategias que fomenten el rendimiento en los funcionarios, generando bajos niveles de productividad o insatisfacción, de igual manera, en el estudio del autor Gordón (2018) se determinó en una muestra de 81 colaboradores que la motivación se logra a partir de situaciones que conllevan a un sujeto a desarrollar actividades hacia el logro de un objetivo de forma interno o externo; este resultado se relaciona con la teoría de Herzberg (1959) también llamada Teoría de la motivación e higiene, mencionó con respecto al desempeño que este se encuentra en función de dos factores de motivación (interna) e higiene (externa), de forma similar, el autor Fischman (2019) indica que la motivación es la voluntad que determina el comportamiento y son dos motivadores intrínsecos e extrínsecos, por ello debido al análisis realizado se determina que existe un nivel

bajo de motivación lo que conlleva a determinar que en la entidad existen deficiencias con respecto a la motivación que afecta el buen desempeño de sus colaboradores de la municipalidad distrital – Lambayeque, ya que la entidad aparte de contar con personal altamente calificado e idóneo para el puesto es fundamental que se encuentren motivados dentro de la institución para obtener un rendimiento adecuado que se oriente al cumplimiento de objetivos e intereses de la institución.

Respecto al segundo objetivo específico se señaló identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, obteniéndose como resultados al analizar el nivel de desempeño laboral con respecto a sus dimensiones habilidades y capacidades, comportamientos y resultados, de los cuales se pudo evidenciar un rango medio, con lo cual se demostró que los colaboradores poseen un nivel medio de desempeño laboral en la municipalidad distrital – Lambayeque, ya que se percibe que no se han desarrollado en su totalidad las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados, los cuales resultan necesarios para fomentar su desarrollo por parte de la entidad y lograr niveles altos de desempeño laboral en sus trabajadores, lo cual es importante ahondar en ello para una mejora de la calidad del servicio logrando una satisfacción en la atención brindada por parte de los usuarios. Estos resultados guardan relación con lo encontrado en un estudio del autor Reátegui (2016) donde obtuvo como resultado que el 47% de empleados poseen un bajo desempeño laboral, el 32% tiene un nivel regular y 21% manifiestan un desempeño alto, por lo que la motivación tiene influencia el rendimiento de los colaboradores, de forma similar según el autor Chumbiauca y Vilca (2021) con una muestra de 69 trabajadores señaló con respecto al desempeño laboral que el 42% muestran moderadamente desempeño laboral eficiente, el 32% un defectuoso desempeño y el 26% desempeño eficiente, de igual manera el autor Guevara (2022) obtuvo en una muestra de 17 trabajadores el nivel de desempeño laboral en 52.94% de nivel regular, por lo que es fundamental que recursos humanos de la entidad estudiada evalúe en forma constante el desempeño en sus colaboradores y a través de sus resultados

obtenidos determinar las deficiencias y proponga estrategias que contribuyan a mejorarlo.

Respecto al tercer objetivo específico se mencionó determinar la relación entre motivación según su dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque y se analiza la relación entre la motivación según sus factores intrínsecos y el desempeño laboral; a través del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación directa positiva moderada entre la dimensión factores intrínsecos y la variable desempeño laboral, de 0.504 siendo significativa con un  $p < 0,05$ , y N la cantidad de colaboradores; evidenciándose así que la motivación de tipo intrínseca influye en el desempeño laboral, ya que ante el desarrollo efectivo de la motivación intrínseca en cuanto a los logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal y reconocimientos mejor será el desempeño laboral en la entidad. De esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se relaciona con el estudio del autor Zanabria (2018), en la que determinó una correlación positiva y moderada entre los factores de tipo intrínsecos y desempeño laboral y como factores intrínsecos menciona el trabajo en equipo, reconocimiento y seguridad, de forma similar el autor Aguirre (2018) realizó un estudio en una muestra de 30 encuestados y determinó que la motivación intrínseca guarda relación con el desempeño de sus colaboradores, obteniendo como resultado  $r = ,672$  y un valor  $p$ -valor = 0.000 valor que es menor al valor de significancia = 0.05, es decir existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño de la institución, por lo que hay una correlación positiva entre la motivación intrínseca y desempeño docente, es decir a mayor motivación intrínseca mejor desempeño, de forma similar, Rojas (2020) planteó analizar la motivación y su influencia respecto del desempeño laboral y determinó que la motivación tiene influencia en el desempeño de forma significativa y positiva, ya que si la motivación intrínseca es mayor el desempeño laboral también será mayor, Manjarrez et al.(2020) en su estudio demostró que los factores internos de motivación se relacionan con la realización personal, genera satisfacción laboral, estimulan la perseverancia y son necesarios para el desarrollo personal y el entorno laboral de la entidad, lo que permite una calidad

de servicio y producción, además coadyuva hacia el enriquecimiento en su labor, y son motivantes para que los individuos utilicen un potencial y les ayude en su desarrollo durante su vida y trayectoria laboral. Este resultado se relaciona con la teoría de Herzberg (1959) al señalar que los factores intrínsecos guardan una relación con las actividades en su centro de trabajo produciendo un impacto de satisfacción en el sujeto, ocasionando su ausencia una insatisfacción entre los que destacamos: el logro, reconocimiento, trabajo individual, crecimiento, entre otros. Estos factores intrínsecos ayudan al trabajador al desarrollo de capacidades y habilidades dentro de su centro contribuyendo a su desarrollo personal y profesional con un impacto de satisfacción no solo en lo personal sino contribuyendo de manera positiva en la producción de la organización.

Respecto al cuarto objetivo específico se planteó determinar la relación entre motivación según su dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque y se analiza la relación entre la motivación según sus factores extrínsecos y el desempeño laboral, a través del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo una correlación directa positiva muy alta entre la dimensión factores extrínsecos y la variable desempeño laboral de 0,655 siendo significativa con un  $p < 0,05$ , y N la cantidad de colaboradores; evidenciándose que la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral, ya que ante un buen desarrollo efectivo de la motivación extrínseca en cuanto a las políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, salarios y seguridad social, mejor será el desempeño de los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. De esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado guarda relación con el estudio del autor Terrones (2022) donde demostró en una muestra 69 trabajadores la relación directa de los factores de tipo extrínsecos con respecto al desempeño laboral de los trabajadores y se determinó que es significativa (Sig.bilateral=0,000) y la correlación de  $r=0,678$  lo que concluyó que ambas variables se relacionaron directamente con una correlación alta y positiva, de forma similar el autor Zanabria (2018) en su estudio determina que hay una correlación positiva entre los factores de motivación y desempeño laboral en los empleadores, de igual manera, el autor Olvera (2013) menciona que los factores



que correlacionan con el desempeño son lo que hacen referencia a su centro de labores, este resultado se relaciona con la teoría de la teoría de Herzberg (1959) también llamada Teoría de la motivación e higiene, mencionó que el desempeño laboral está en función de dos factores de motivación (interna) e higiene (externa), ya que se determinó una relación entre la motivación y el desempeño laboral. Por lo que los factores de la motivación extrínseca tienen relación con el desempeño ya que entidad debería estar más comprometida a través del área de recursos humanos estimular a sus colaboradores a través de capacitaciones para generar un desarrollo personal y de la organización.

Respecto al objetivo general se estableció: determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque y se analiza la relación entre la motivación y el desempeño laboral, a través del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo una correlación directa positiva muy alta entre la variable motivación y la variable desempeño laboral de 0,619 siendo significativa con un  $p < 0,05$ , y N la cantidad de colaboradores; con lo cual se demostró que concurre una relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, por lo tanto la relación positiva implica que un incremento de la motivación, se asocia a una conducta similar en el desempeño laboral. De esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se relaciona con el estudio del autor Chumbiauca y Vilca (2021) determinó en una muestra de 69 trabajadores que hay correlación directa entre desempeño laboral y motivación, de igual forma, en su estudio el autor Bravo (2018) demostró que existe relación alta y directa entre la motivación y el desempeño laboral, con un un p-valor (Sig.)  $< 0,05$ , coeficiente de correlación = 0,749, concluyendo que se acepta la hipótesis alterna, de forma similar en su estudio Terrones (2022) en una muestra de 69 colaboradores estableció una correlación entre la variable motivación y desempeño laboral, por lo que con una motivación apropiada en los colaboradores se logra en el desempeño laboral un nivel de manera eficiente, dando cumplimiento con los objetivos planteados, contribuyendo al éxito de la entidad, brindando un servicio de calidad y con eficiencia al usuario, de igual forma, según el autor Locke & Latham en su teoría indicó que para hacer realidad

un objetivo, lo primero es la motivación del esfuerzo ya que repercute en el desempeño; ya que al mejorar la motivación el desempeño laboral también será mayor, de forma similar, Díaz y Echevarria (2018) en su tesis cuyo objetivo fue analizar las variables motivación y desempeño laboral, concluyendo que entre sus variables hay una relación alta, por lo que, si existe una buena motivación existe un buen desempeño laboral en el trabajo, de igual manera, Bellido (2018) determinó identificar cómo la motivación influye respecto al desempeño laboral, concluyéndose que las variables se relacionan en una forma directa y positiva, de forma similar el autor Guevara (2022), analizó en una muestra de 17 colaboradores del área de catastro SUNARP–Chiclayo, existe una correlación positiva alta ( $r=0.742$ ) entre las variables motivación y desempeño laboral y nivel de significancia de 0.001, concluyendo que la variable motivación es indispensable para fomentar un desempeño excelente en la institución. Es por ello que el área de Recursos Humanos conjuntamente con la Gerencia debe tener como propósito garantizar el desarrollo de la entidad, a través de estrategias que ayuden a mejorar motivación y desempeño laboral, ya que con trabajadores motivados mejor será el desempeño de su labor, obteniendo reacciones positivas en un menor tiempo con niveles de eficiencia en el desarrollo de su labor y cumplir con los retos establecidos por la institución.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se identificó que existe un nivel bajo de motivación en los colaboradores, con respecto a sus dimensiones factores intrínsecos y extrínsecos, los cuales resultan necesarios para motivar a sus trabajadores.
2. Se identificó que existe un nivel medio de desempeño laboral en los colaboradores, ya que se percibe que no se han desarrollado en su totalidad las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados, los cuales son importantes fomentar por parte de la entidad para lograr niveles altos de desempeño laboral.
3. Se determinó una correlación directa positiva moderada de nivel significativa, demostrándose que concurre una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral, ya que ante el desarrollo efectivo de la motivación intrínseca mejor será el desempeño laboral en la entidad.
4. Se determinó una correlación directa positiva muy alta de nivel significativa, demostrándose que concurre una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral, ya que ante el desarrollo efectivo de la motivación extrínseca mejor será el desempeño laboral en la entidad.
5. Se demostró que existe una correlación directa positiva muy alta y significativa, por lo que existe una relación entre sus variables ya que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que con trabajadores motivados la proyección de su desempeño será mayor para alcanzar metas en un menor tiempo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El área de recursos humanos, tiene la responsabilidad de aplicar mecanismos como implementar capacitaciones y talleres de motivación, a través de su plan de desarrollo personal, el mismo que debe estar articulado con su POI y PEI, para motivar a sus empleados, que le permitan desarrollar un eficiente desempeño laboral.
2. Las capacitaciones serán dirigidas a todos los colaboradores de la entidad a fin de mejorar sus conocimientos, habilidades, capacidades, para generar una mayor satisfacción y optimización de su labor, señaladas en su plan de desarrollo personal.
3. Es necesario que el área de Recursos Humanos evalúe a cada uno de sus trabajadores y logre identificar los factores que afectan el logro de un personal altamente motivado y partir de ello buscar alternativas de solución como brindar reconocimientos a los trabajadores destacados, evaluar y brindar una remuneración acorde con el trabajo desempeñado, para mejorar el nivel de motivación en los trabajadores, a través de su plan de desarrollo personal, el mismo que debe estar articulado con su POI y PEI.
4. Es fundamental que el área de Recursos Humanos evalúe de manera constante el desempeño de sus trabajadores y contribuya a mejorarlo, a través de la continua capacitación mejorando sus conocimientos, para contribuir al logro de su desarrollo profesional, integrar las áreas para fomentar el trabajo en equipo, que exista una comunicación fluida entre sus funcionarios, brindarles un ambiente cómodo, seguro para contribuir a mejorar el desempeño laboral y establecerlo a través de su plan de desarrollo personal, articulado con su POI y PEI.
5. El área de Recursos Humanos debe tener como propósito garantizar el desarrollo de la entidad, mostrando preocupación en mejorar los procesos motivación y desempeño a través de una constante evaluación de su personal de manera anual para determinar cómo se desempeñan sus colaboradores y brindar un servicio al usuario de modo eficiente, transparente y de calidad, a través de su plan de desarrollo personal. Invoco a los futuros investigadores a profundizar en el tema estudiado lo cual será necesario para buscar soluciones a la situación planteada.

## **VIII. PROPUESTA**

La propuesta que planteo tiene como propósito mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque, lo cual repercute en la atención brindada al ciudadano. Para la ejecución de mi estudio, está sostenida en los pilares que son las dimensiones que conforman mi tesis y se refiere a los factores intrínsecos, extrínsecos, habilidades y capacidades, comportamientos y resultados, a través de las cuales se pudo medir cada una de las variables tanto la motivación como el desempeño laboral, de esta manera inicio con el diagnóstico de la situación actual de la problemática, identificando a las siguientes: personal no calificado, insatisfacción del ciudadano, mala atención al usuario, falta de capacidades y habilidades en los funcionarios, falta de valores e identidad institucional, baja motivación en los colaboradores; para mejorar el desempeño laboral en una entidad y propongo para mejorar su problemática las siguientes estrategias: contratar personal idóneo para el puesto, mejorar las habilidades y capacidades en los funcionarios, mejorar la atención brindada al usuario, promover los valores e identidad institucional y fomentar la motivación en los colaboradores, para mejorar la calidad del servicio al usuario y con ello garantizar un servicio eficiente , transparente y de calidad, a través de las siguientes acciones: capacitaciones y talleres sobre motivación extrínseca e intrínseca, evaluación constante de desempeño laboral en los colaboradores, de manera anual, para determinar si el trabajador es ascendido o ratificado en su puesto, capacitaciones sobre comunicación asertiva y trabajo en equipo, capacitaciones en valores laborales y emprendimiento.

El responsable para llevar acabo esta propuesta, para efectos del sistema administrativo sería el Área de Recursos Humanos, como encargado de planificar las capacitaciones y evaluaciones del desempeño para todos los trabajadores, a través de su plan de desarrollo personal, ya que es un instrumento de gestión para la planificación de acciones de capacitación y evaluación de cada institución pública, conforme a los lineamientos emitidos por SERVIR; ya que el plan de desarrollo personal (PDP) se presenta de forma anual ante dicha entidad a fin de evaluar y proponer las mejoras correspondientes, el mismo que debe estar alineado a su plan operativo institucional (POI) y plan estratégico institucional(PEI). Estas capacitaciones se financiarán con el presupuesto de la

entidad, las mismas que serán establecidas en su presupuesto estratégico institucional.

La propuesta que se ha planteado cuenta con los siguientes fundamentos: sociales, para brindar un servicio de calidad y eficiente que beneficie a su población y en los trabajadores fomentar un óptimo desempeño laboral en el desarrollo de sus labores, epistemológicos, porque este enfoque nos va a permitir la adquisición de nuevos conocimientos a partir del estudio de sus variables con el propósito de brindar una solución al problema planteado, axiológico, para poder brindar un trato igual y justo a los usuarios, legal, para permitir brindar un servicio respetando normas y procedimientos legales por parte de la entidad, además como aportes mencionamos los siguientes: teórico, ayuda a la exploración de nuevos conocimientos sobre el estudio planteado, social, porque genera una satisfacción en la atención brindada por parte del usuario, gestión pública, porque permite ofrecer un servicio de calidad, eficiente y transparente al usuario y práctico, porque resulta de fácil aplicación. También nuestra propuesta se basa en los principios de eficiencia, ya que permitirá ofrecer un servicio cumpliendo los plazos establecidos, integridad, porque involucra a todas las áreas de la entidad para cumplir con objetivos institucionales, ético, basado en fomentar los valores institucionales y que los colaboradores se identifiquen con la entidad para contribuir con los objetivos planteados y servicio, ya que ayuda al colaborador a brindar una buena atención al usuario, explicándole a detalle los procedimientos a seguir por la entidad. Esta propuesta tiene como objetivo ayudar a optimizar el desempeño laboral en los colaboradores, para mejorar la calidad del servicio buscando una satisfacción en la atención brindada por parte de la población. Se enmarca la presente propuesta dentro de la ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658, dada en enero del año 2002, ya que el Estado pretende constituir los principios para el proceso de modernización de la gestión del Estado, buscando obtener un mayor nivel de eficiencia, priorizando el uso de los recursos públicos, para lograr su finalidad que es mejorar la gestión pública, garantizar un Estado democrático, transparente, fomentando la participación ciudadana, con servidores públicos calificados al servicio del ciudadano, entendiéndose que éste debe responder a las necesidades de la población.

## REFERENCIAS:

- Adebayo, O. A., Adeogun, S. O., & Umunna, M. O. (2020). *Motivation and Job Performance of Administrative Personnel in Agricultural Institutions. Management of Organizations: Systematic Research*, 83(1), 1-13. <https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001>
- Aguirre Nieto, A (2018) *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao*. (Tesis).Universidad César Vallejo.
- Alcalde, M (2018). *Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes Turismo Días S.A. Filial Cajamarca*. (Tesis) Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú.  
<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1958/TESIS%20-%20CPC.%20MAYRA%20YAQUELINE%20ALCALDE%20MARTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Al-Jedaia, Y y Mehrez, A. (2020). *The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation*. Management Science Letters. Qatar University  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Alejo (2003). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia*. Revista educación.
- Amador, N., A. García, Maricruz, A. Peña, Nancy, & G. Mendoza, Juan Manuel. (2018). Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. Nova scientia, 10(21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. y Guízar M. (2018). *Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales*. Revista de la investigación de la Universidad de la Salle Bajío. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>

- Anaya, G (2021). *Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo*. (TESIS) Universidad César Vallejo. Chiclayo
- Arias, J. L y Covinos, M (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting eirl Arequipa-Perú.  
www.tesisconjosearias.com
- Arias, J, Villasís, M, Miranda, M. *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista México. 2016, 63(2):201-206.
- Arispe, cl, Jangaly, Y, Guerrero, M (2020). *La investigación científica una aproximación para la escuela de posgrado*. Departamento de investigación y posgrado. Universidad Internacional de Guayaquil – Ecuador.
- Banin, Q, Eliyana, A y Latifiyah, E (2020). *Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable Systematic Reviews in Pharmacy*. 11(9), 333-346. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.50>
- Balestrini, M y Lares, A. (2007). *Metodología para la elaboración de informes*. Venezuela: Consultores Asociados Compilación con Fines Académicos y se respetan los Derechos de autor
- Balestrini A, M (2002). *Como se elabora el proyecto de investigación*. (Tesis). Colección general 6ta edición. BL Consultores Asociados. Caracas.
- Batista, A, Gálvez, M. e Hinojosa, I. *Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Revista Cubana de Medicina General Integral. 26 (2)
- Baras, A (2007). *Factores Psicosociales motivacionales y estado de salud* .Revista Cubana de Salud Publica Versión On-line ISSN 0864-3466. Rev. Cubana Salud Pública v.33n.3 Ciudad de la Habana
- Barcia, M., Cedeño, D. y Bermúdez A. (2019). *Niveles de motivación en el desempeño laboral*. *Revista Observatorio de la economía Latinoamericana*.  
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/motivaciondesempeno-laboral.html>
- Bravo, I (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador*. (TESIS). Universidad César Vallejo – Perú.



- Bellido, S (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho*. Lima. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4077>.
- Bellodas, A. (2020). *Competencias gerenciales y desempeño laboral del trabajador en la municipalidad distrital de Ate, año 2019* (Tesis). Universidad de ciencias agropecuarias Tacna. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4022>
- Bohórquez, E, Pérez, M., Caiche, W, y Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390 Universidad Península de Santa Elena – Ecuador. versión Online ISSN 2218-3620
- Boulanger Chirinos, C. (2022). *Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque*. (TESIS) Chiclayo - 2022
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. (Tesis) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo - Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Cabezas, E, Andrade, D y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Ecuador. <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Cadena, E. (2019) *La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Envatub S.A* (Tesis). Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Pichincha - Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Castro, M y Durand, G (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel príncipe de Piura-2020*. (Tesis) Universidad Privada Antenor Orrego.
- Carhuayal, O. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A*. Gestión en el tercer

milenio,23(46).64.<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134>

- Cotrina S, R y Nuñez V, E. (2020). *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén*. (Tesis) Chepén-Perú <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60517>
- Cruzado, E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*. (Tesis). Cajamarca <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4413>
- Chenet, M, Bollet, F, Vargas, J y Canchari, Y. (2019). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica – Perú*. *Cultura viva amazónica. Revista de Investigación Científica*. Pucallpa. 4(3).
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 8va edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2015). *Motivación y sus teorías principales*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chumbiauca Quiñonez, M. C., & Vilca Paucar, P. F. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Barranca 2021* (Tesis) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional, Huacho, Perú. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5190>
- Díaz, L y Vega, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018*. Chimbote – Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28964/Diaz\\_MLJVega\\_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28964/Diaz_MLJVega_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Elvina, S. y Chao, L. (2019). A Study on the relationship between employee motivation and work performance. *Journal of Business and Management*, 21, 59-68.

- Ekundayo, O. (2018). *The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. International Journal of African Development. 5(1), 5.*  
<https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1087&context=ijad>
- Fidias, G. A (1996). *El proyecto de investigación*. 6ta edición. freelibros.org
- Fidias, G. A (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial episteme, caracas - república bolivariana de Venezuela
- Fischman, D. (2019). *Motivación 360"* (Segunda Edición ed.). Lima, Perú: Planeta Perú S.A. Recuperado el 29 de 11 de 2021
- Fogaça, N., Barbosa, M., Cortat, M., Pereira, L. y Coelho, F. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015*. Performance Improvement Quarterly, 30(4)  
<https://www.researchgate.net/publication/322702019>
- Ghaffari, S. et al. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. Aust. J. Basic & Appl. Sci., 11(4): 92-99.
- Gómez, M. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia*. (Tesis) Universidad de Buenos Aires - Argentina.
- González S, J y Patiño V, J. (2019). *Los gastos operativos y la utilidad de la empresa de servicios Tannajo S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2015*. (Tesis) Universidad de ciencias y humanidades. Lima
- Gordón A, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato* (Tesis) Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional, Ambato, Ecuador. Recuperado el 11 de febrero de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28317>

- Grimaldos, A. P, Ramírez, E, y Sánchez, H. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Rescafe SAS*. Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/6819>
- Guevara, G. (2022) *Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo*. (TESIS). Universidad César Vallejo. Chiclayo.
- Hernández, E y Carpio, N (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Revista alerta 2(1). <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas*. México: Mc Graw Hill. ISBN 978-1-4562-6096-5
- López, I. (2021). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una organización de Chiclayo, 2021*. (Tesis). Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <https://repositorio.unprg.edu.pe/>
- Lozano, C. Á. (2020). *Guía para el procedimiento de elaboración de un proyecto de tesis en pregrado, maestría y doctorado*. Cajamarca: San Marcos.
- Manjarrez F. , N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador*. Universidad y Sociedad, 11(5), 359-365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Montes, M. y Diaz, M, (2018). Motivation and job satisfaction of Nursing staff at the San Francisco Support Hospital, Ayacucho-2018, Revista Científica de Ciencias de la Salud. 12(2), pp. 9-16. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Noel, Frías, M., y Silva, J. (2019). *Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora*. (Tesis). Universidad del Pacífico - Lima.
- Noreña, D. (2020). *Diccionario de investigación*. Universidad de Lima - Escuela de Posgrado. Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10889>

- Olvera Y. (2013) *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil. Ecuador.
- Ortiz, G (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Limusa Noriega editores. México.
- Pedrerros, M y Araya, L. (2013). *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. Revista de Ciencias Sociales. IV (142).45-61.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Peña Rivas, H y Villón Perero, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista científica. 3(7).177–192. Revista Scientific - Artículo Arbitrado - Registro nº: 295-14548 - pp. BA2016000002 - Vol. 3, Nº 7 - pág. Ecuador. 177/192 ISSN: 2542-2987 - ISNI: 0000 0004 6045 0361. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perry, J. (2020). *Public service motivation: Putting our intellectual capital to work*. *Journal of Public Affairs Education*, <https://doi.org/10.1080/15236803.2020.1855696>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*. 2da edición. Editorial San Marcos E.I.R.L. Lima
- Puitiza L. , C. M., Tejada Muñoz, S., Morales Rojas, E., Chávez Quintana,S., & Sánchez Santillán, T. (2020). *Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health Microred in Peru*. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 11(31), 71-85. <https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>
- Quintana, A. y Tarqui, M. (2019). *The performance of the nursing professional 46 in a Social Security hospital in Callao – Peru Summary*. *Arch Med (Manizales) Arch Med*, 20(1).
- Ramírez, V, R, & Nazar, Gabriela. (2019). *Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral*. *Revista Psicología Organizaciones y Trabajo*. Chile. 19(4), 791- 799. On-line ISSN 1984-6657 <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

- Reátegui L. (2016). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista*. Universidad Cesar vallejo. San Martin. Perú.
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). *Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress*. International journal of environmental research and public health, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. Revista Archivo Médico de Camagüey, 23(2), 159-164. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S102502552019000200159&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102502552019000200159&lng=es&tlng=es)
- Rodríguez, M y Mendivelso, F. (2018). *Desing of cross-sectionl research*. Revista Médica Sanitas. Colombia.
- Rojas, C. (2020). *La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero*. Universidad Continental, Arequipa, Perú.
- Romero, M, Assandri, C. y Pintos, G. (2018). *La motivación laboral en las cooperativas de trabajo*. Revista Idelcoop. N° 225. ISSN 0327-1919. [https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/225\\_72-99\\_reflex.pdf..](https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/225_72-99_reflex.pdf..)
- Saavedra, J. (2014). *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio – rubro joyerías del distrito de Catacaos, Piura* (Tesis). Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.
- Saavedra, P. (2017). *Metodología de Investigación Científica*. Editorial. Soluciones Prácticas. Huancayo – Perú. <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. (Tesis). Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú.
- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo* (Tesis) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo - Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2568>

- Sánchez, H., Reyes, C y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanista*.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Sánchez, H, Reyes, C y Mejía, K (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú. [vice.investigacion@urp.edu.pe](mailto:vice.investigacion@urp.edu.pe)
- Sy Corvo, Helmut. (2018). Job performance: characteristics and examples. Lifereder. <https://www.lifereder.com/desempeno-laboral/>.
- Tamayo, M (1999) *Serie aprender a investigar el proyecto de investigación .instituto colombiano para el fomento de la educación superior*. 3 ediciones. Universidad ICESI – Cali – Colombia.
- Terrones, S. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca (Tesis) Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional, Chiclayo, Perú. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78291>
- Vera, M, Alava, S y Basurto, G. (2019). *El desempeño profesional: bases de la formación de calidad*. Revista Opuntia Brava, 11(1),1-1. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/716>
- Villalobos, R (2019). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa d'laborum plus S.A.C.* (Tesis).Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6683>
- Whetten, D y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. 6ª edición [www.pearsoneducacion.net](http://www.pearsoneducacion.net)
- Ramírez, D. (2010). La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia. Ciencias Holguín, 12(4). <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
- Rivas, H y Villón, S (2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. Scientific, 3 (7), 177-192 <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Soria, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Es salud-Tingo María*” 2014. Universidad de Huánuco. Perú.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tella, A. & Ibinaiye O. (2020). Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries. *Revista internacional de información y bibliotecas*, 52(1), 365- 382.  
DOI:10.1080/10572317.2019.1631691
- Zanabria, S (2018). *Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua*. Universidad César Vallejo – Perú.



## ANEXOS

**Tabla:** Matriz de operacionalización de la variable motivación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	TECNICAS – INSTRUMENTOS
<b>MOTIVACIÓN</b>	Chiavenato (2015) en su libro de investigación señaló que la motivación es el comportamiento de una persona manifestada en la conducta originado por elementos externos e internos generando la energía que impulsa al trabajador a realizar acciones hacia el logro de sus metas.	La motivación se logró medir a través de las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.	Factores intrínsecos	Logros	01,02,03	ORDINAL TIPO LINKERT  (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	TÉCNICA: Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario
				vocación para el trabajo	04,05		
				Desarrollo personal	06,07,08		
				Reconocimientos	09,10		
			Factores extrínsecos	Políticas de la empresa	11,12		
				Relaciones con los compañeros	13,14,15		
				Salarios	16,17		
				Seguridad laboral	18,19,20		

**Tabla:** Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	TECNICAS – INSTRUMENTOS
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Chiavenato (2012) en su libro de investigación manifestó que el desempeño laboral es un conjunto de habilidades, actitudes, comportamientos del trabajador en el cargo que realiza su labor, cumpliendo con sus funciones y se encuentra relacionado con la producción y calidad del servicio.	El desempeño laboral se logró medir a través de las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital Lambayeque	Habilidades y capacidades	Creatividad	01,02,03	ORDINAL TIPO LINKERT  (1) Nunca  (2) Casi Nunca  (3) <sup>A</sup> Veces  (4) Casi Siempre  (5) Siempre	TÉCNICA: Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario
				Competitividad	04,05		
			Comportamientos	Disciplina Laboral	06,07,08,09		
				Trabajo en equipo	10,11		
			Resultados	Calidad de trabajo	12,13,14		
				Cumplimiento de tareas	15,16		
				Conocimiento	17,18,19,20		

**Tabla:** Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO	
<b>Problema Principal:</b>	<b>Objetivo General:</b>	Se justifica el presente estudio por la necesidad de analizar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral para luego proponer cambios oportunos que contribuyan al desarrollo de estrategias con la finalidad de mejorar el servicio brindado a la población, en la actualidad el factor motivación es de suma importancia en el ámbito laboral y se encuentra muy relacionado con el desempeño ya que permite a los colaboradores estar comprometidos con la institución y brindar a los usuarios una atención que permita garantizar un servicio de calidad, de la misma manera los trabajadores son un recurso primordial dentro de una organización por ello es importante la optimización de su labor.	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1:</b> Motivación	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS:</b> Colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque	<b>Enfoque de Investigación:</b> Cuantitativo	Variable: Motivación	
Como es la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital – Lambayeque.	Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.		Existe relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque					<b>Tipo:</b> Básica
<b>Problemas Específicos</b> 1.- ¿Cuál es el nivel de motivación en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque? 2.- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque? 3.- ¿Cuál es el nivel de motivación según su dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque? 4.- ¿Cuál es el nivel de motivación según su dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque?	<b>Objetivos Específicos:</b> 1.- Identificar el nivel de motivación en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. 2.- Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. 3.- Determinar la relación entre motivación según su dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. 4.- Determinar la relación entre motivación según su dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.		<b>Hipótesis Específicas:</b> 1.- Existe un nivel de motivación en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. 2.- Existe un nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. 3.- Existe una relación entre motivación según su dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque. 4.- Existe una relación entre motivación según su dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.					
				<b>MUESTRA:</b> 50 colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque		Variable: desempeño laboral	<b>Instrumento:</b> Cuestionario	

## ANEXO

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estimado (a) colaborador (a), la presente forma parte de un trabajo de investigación y con el cual pretendemos obtener información sobre motivación y desempeño laboral en una municipalidad distrital - Lambayeque, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas ya que sus respuestas se mantendrán en absoluta reserva.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las preguntas y marque con una (X) la alternativa que considere pertinente, tomando en cuenta la escala valorativa de Likert.

(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre

ÍTEM S	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
01	Usted cree que los colaboradores son reconocidos por los trabajos realizados.					
02	Usted cree que a los colaboradores se les debe felicitar de manera constantemente por su desempeño.					
03	Usted cree que los colaboradores reciben beneficios por los logros obtenidos.					
04	Usted cree que los colaboradores deben atender sin tener en cuenta su situación personal actual.					
05	Usted cree que los colaboradores se sienten realizados en sus puestos de trabajo.					
06	Usted cree que los colaboradores reciben apoyo para la oportunidad de mejoras en su persona.					
07	Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.					
08	Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.					
09	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.					
10	Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.					
11	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.					
12	Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.					
13	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.					
14	Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.					
15	Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.					
16	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.					
17	Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.					
18	Usted cree que la institución le brinda a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo					
19	Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor					
20	Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.					

## CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador (a), la presente forma parte de un trabajo de investigación y con el cual pretendemos obtener información sobre motivación y desempeño laboral en una municipalidad distrital - Lambayeque, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas ya que sus respuestas se mantendrán en absoluta reserva.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las preguntas y marque con una (X) la alternativa que considere pertinente, tomando en cuenta la escala valorativa de Likert.

(1)Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4)Casi Siempre, (5) Siempre

ÍTEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
01	Usted cree que los colaboradores utilizan su creatividad para resolver los problemas cotidianos en la entidad.					
02	Usted cree que los colaboradores tienen interés en mejorar constantemente su trabajo.					
03	Usted cree que los colaboradores consideran que la implementación está vinculada con la creatividad.					
04	Usted cree que los colaboradores cuentan con la experiencia suficiente para realizar su trabajo.					
05	Usted cree que los colaboradores brindan un servicio en la institución de manera rápida y eficaz.					
06	Usted cree que los colaboradores cumplen rigurosamente con el horario establecido.					
07	Usted cree que los colaboradores respetan los principios del código de ética establecidos dentro de la entidad.					
08	Usted cree que los colaboradores respetan el adecuado orden de atención en la entidad.					
09	Usted cree que los colaboradores respetan los espacios de trabajo.					
10	Usted cree que los colaboradores se identifican como parte del equipo de trabajo de su área.					
11	Usted cree que los colaboradores están dispuestos a brindar sus conocimientos y experiencias laborales a sus compañeros.					
12	Usted cree que los colaboradores cuentan con una planificación de sus actividades de trabajo diarias.					
13	Usted cree que los colaboradores están preparados para realizar bien su trabajo.					
14	Usted cree que los colaboradores se identifican para lograr las metas y objetivos de la institución.					
15	Usted cree que a los colaboradores los evalúan constantemente para medir el cumplimiento de sus responsabilidades.					
16	Usted cree que los colaboradores están a gusto con las tareas asignadas en sus puestos de trabajo.					
17	Usted cree que los colaboradores conocen de los objetivos del puesto en el que trabajan.					
18	Usted cree que los colaboradores están preparados para el puesto que ocupan.					
19	Usted cree que los colaboradores conocen los procedimientos que deben realizar durante el servicio brindado.					
20	Usted cree que los colaboradores están preparados para brindar la información necesaria al usuario.					

**ANEXO: Ficha de validación de expertos**

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral en los colaboradores  
de una municipalidad distrital - Lambayeque**

Chiclayo, 16 de Junio de 2022

*Señor*

Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*



**María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú**

## Anexo 1: INSTRUMENTO

### 1 Nombre del instrumento:

Questionario sobre motivación

### 2 Autor original:

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

### 3 Objetivo:

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

### 4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores de una entidad pública de Lambayeque.

### 5 FICHA TECNICA INSTRUMENTAL

#### 5.1 Nombre del instrumento:

Questionario sobre motivación

#### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

##### 5.2.1 Estructura

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
MOTIVACION	FACTORES INTRINSECOS	LOGROS	03
		VOCACION PARA EL TRABAJO	02
		DESARROLLO PERSONAL	03
		RECONOCIMIENTOS	02
	FACTORES EXTRINSECOS	POLITICAS DE LA EMPRESA	02
		RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS	03
		SALARIOS	02
		SEGURIDAD SOCIAL	03

Activar Windows  
Ve a Configuración p

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACION DE VALIDACION**  
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACION**

**Autor/a: Autor/a: María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca,

(2) Casi Nunca,

(3) A veces,

(4) Casi Siempre,

(5) Siempre

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración								
						1	2	3	4	5				
MOTIVACION	Chiavenato (2015) en su libro de investigación señala que la motivación es el comportamiento de una persona manifestada en la conducta originado por elementos externos e internos generando la energía que impulsa al trabajador a realizar acciones hacia el logro de sus metas.	La motivación se logra medir a través de las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.	FACTORES INTRINSECOS	LOGROS	Usted cree que los colaboradores son reconocidos por los trabajos realizados.					x				
					Usted cree que a los colaboradores se les debe felicitar de manera constantemente por su desempeño.					x				
				VOCACION PARA EL TRABAJO	Usted cree que los colaboradores reciben beneficios por los logros obtenidos.						x			
					Usted cree que los colaboradores deben atender sin tener en cuenta su situación personal actual.						x			
				DESARROLLO PERSONAL	Usted cree que los colaboradores se sienten realizados en sus puestos de trabajo.							x		
					Usted cree que los colaboradores reciben apoyo para la oportunidad de mejoras en su persona.							x		
				RECONOCIMIENTOS	Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.								x	
					Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.								x	
				FACTORES EXTRINSECOS	POLITICAS DE LA EMPRESA	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.								x
						Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.								x
					Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.					x				

Activar V

Ve a Config





				Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.					x
				RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.				x
					Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.				x
					Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.				x
				SALARIOS	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.				x
					Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.				x
				SEGURIDAD SOCIAL	Usted cree que la institución le brinda a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo				x
					Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor				x
					Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.				x

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable motivación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICAS - INSTRUMENTOS
<b>MOTIVACION</b>	Chiavenato (2015) en su libro de investigación señala que la motivación es el comportamiento de una persona manifestada en la conducta originado por elementos externos e internos generando energía que impulsa al trabajador a realizar acciones hacia el logro de sus metas.	La motivación se logra medir a través de las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos en los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque.	Factores intrínsecos	Logros	01,02,03	ORDINAL TIPO LINKERT  (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	TECNICA: Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario
				vocación para el trabajo	04,05		
				Desarrollo personal	06,07,08		
				Reconocimientos	09,10		
			Factores extrínsecos	Políticas de la empresa	11,12		
				Relaciones con los compañeros	13,14,15		
				Salarios	16,17		
				Seguridad laboral	18,19,20		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
MOTIVACIÓN	FACTORES INTRINSECOS	LOGROS	Usted cree que los colaboradores son reconocidos por los trabajos realizados.	X		X		X		X				
			Usted cree que a los colaboradores se les debe felicitar de manera constantemente por su desempeño.	X		X		X		X				
			Usted cree que los colaboradores reciben beneficios por los logros obtenidos.	X		X		X		X				
		VOCACIÓN PARA EL TRABAJO	Usted cree que los colaboradores deben atender sin tener en cuenta su situación personal actual.	X		X		X		X				
			Usted cree que los colaboradores se sienten realizados en sus puestos de trabajo	X		X		X		X				
		DESARROLLO PERSONAL	Usted cree que los colaboradores reciben apoyo para la oportunidad de mejoras en su persona.	X		X		X		X				
			Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.	X		X		X		X				
			Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.	X		X		X		X				
		RECONOCIMIENTOS	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.	X		X		X		X				
			Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.	X		X		X		X				
		FACTORES EXTRINSECOS	POLITICAS DE LA EMPRESA	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.	X		X		X		X			

		Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.	X		X		X		X		
	RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.	X		X		X		X		
		Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.	X		X		X		X		
		Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.	X		X		X		X		
	SALARIOS	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.	X		X		X		X		
		Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.	X		X		X		X		
	SEGURIDAD SOCIAL	Usted cree que la institución le brinda a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo	X		X		X		X		
		Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor	X		X		X		X		
		Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.	X		X		X		X		



DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

DNI: 27856219

ORCID: 0000-0003-1661-4421

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre Motivación.

**8 AUTORA:**

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : APTO (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI  NO

Chiclayo, 16 de Junio de 2022



---

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Matrícula de Colegio Profesional N° 53682  
DNI: 27856219  
ORCID: 0000-0003-1661-4421  
Código SUNEDU: 7294127  
Correo: meregildo.silva@untrm.edu.pe  
Número de Celular: 978500215

## Anexo 1: INSTRUMENTO

### 1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral.

### 2 Autor original:

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

### 3 Objetivo:

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

### 4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores de una entidad pública de Lambayeque.

### 5 FICHA TECNICA INSTRUMENTAL

#### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral

#### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

##### 5.2.1 Estructura



VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES Y CAPACIDADES	CREATIVIDAD	03
		COMPETITIVIDAD	02
	COMPORTAMIENTOS	DISCIPLINA LABORAL	04
		TRABAJO EN EQUIPO	02
	RESULTADOS	CALIDAD DE TRABAJO	03
		CUMPLIMIENTO DE TAREAS	02
		CONOCIMIENTO	04

Activar Windows  
Ve a Configuración

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor/a: María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:  
 (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre



Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
						1	2	3	4	5	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2012) en su libro de investigación manifiesta que el desempeño laboral es un conjunto de habilidades, actitudes, comportamientos del trabajador en el cargo que realiza su labor, cumpliendo con sus funciones y se encuentra relacionado con la producción y calidad del servicio.	El desempeño laboral se logra medir a través de las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque	HABILIDADES Y CAPACIDADES	CREATIVIDAD	Usted cree que los colaboradores utilizan su creatividad para resolver los problemas cotidianos en la entidad.					x	
					Usted cree que los colaboradores tienen interés en mejorar constantemente su trabajo.					x	
					Usted cree que los colaboradores consideran que la implementación está vinculada con la creatividad.					x	
				COMPETITIVIDAD	Usted cree que los colaboradores cuentan con la experiencia suficiente para realizar su trabajo.					x	
					Usted cree que los colaboradores brindan un servicio en la institución de manera rápida y eficaz.					x	
					Usted cree que los colaboradores cumplen rigurosamente con el horario establecido.					x	
			COMPORTAMIENTOS	DISCIPLINA LABORAL	Usted cree que los colaboradores respetan los principios del código de ética establecidos dentro de la entidad.					x	
					Usted cree que los colaboradores respetan el adecuado orden de atención en la entidad.					x	
					Usted cree que los colaboradores respetan los espacios de trabajo.					x	
					Usted cree que los colaboradores se identifican como parte del equipo de trabajo de su área.					x	
			RESULTADOS	CALIDAD DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO	Usted cree que los colaboradores están dispuestos a brindar sus conocimientos y experiencias laborales a sus compañeros.					x
						Usted cree que los colaboradores cuentan con una planificación de sus actividades de trabajo diarias.					x
CALIDAD DE TRABAJO	Usted cree que los colaboradores están preparados para realizar bien su trabajo.							x			
	Usted cree que los colaboradores se identifican para lograr las metas y objetivos de la institución.							x			

Activar Win  
Ve a Configura

				CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Usted cree que a los colaboradores los evalúan constantemente para medir el cumplimiento de sus responsabilidades.					x
					Usted cree que los colaboradores están a gusto con las tareas asignadas en sus puestos de trabajo.					x
				CONOCIMIENTO	Usted cree que los colaboradores conocen de los objetivos del puesto en el que trabajan.					x
					Usted cree que los colaboradores están preparados para el puesto que ocupan.					x
					Usted cree que los colaboradores conocen los procedimientos que deben realizar durante el servicio brindado.					x
					Usted cree que los colaboradores están preparados para brindar la información necesaria al usuario.					x



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral



VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS - INSTRUMENTOS
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2012) en su libro de investigación manifiesta que el desempeño laboral es un conjunto de habilidades, actitudes, comportamientos del trabajador en el cargo que realiza su labor, cumpliendo con sus funciones y se encuentra relacionado con la producción y calidad del servicio.	El desempeño laboral se logra medir a través de las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque	Habilidades y capacidades	Creatividad	01,02,03	ORDINAL TIPO LINKERT  (1) Nunca  (2) Casi Nunca  (3) A Veces  (4) Casi Siempre  (5) Siempre	TÉCNICA: Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario
				Competitividad	04,05		
			Comportamientos	Disciplina Laboral	06,07,08,09		
				Trabajo en equipo	10,11		
			Resultados	Calidad de trabajo	12,13,14		
				Cumplimiento de tareas	15,16		
Conocimiento	17,18,19,20						



RESULTADOS	CALIDAD DE TRABAJO	Usted cree que los colaboradores cuentan con una planificación de sus actividades de trabajo diarias.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores están preparados para realizar bien su trabajo.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores se identifican para lograr las metas y objetivos de la institución.	X	X	X	X		
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Usted cree que a los colaboradores los evalúan constantemente para medir el cumplimiento de sus responsabilidades.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores están a gusto con las tareas asignadas en sus puestos de trabajo.	X	X	X	X		
	CONOCIMIENTO	Usted cree que los colaboradores conocen de los objetivos del puesto en el que trabajan.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores están preparados para el puesto que ocupan.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores conocen los procedimientos que deben realizar durante el servicio brindado.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores están preparados para brindar la información necesaria al usuario.	X	X	X	X		



DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ  
DNI: 27856219  
ORCID: 0000-0003-1661-4421

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre desempeño laboral.

**8 AUTORA:**

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES APTO (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI  NO

Chiclayo, 16 de Junio de 2022



---

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Matrícula de Colegio Profesional N° 53682  
DNI: 27856219  
ORCID: 0000-0003-1661-4421  
Código SUNEDU: 7294127  
Correo: meregildo.silva@untrm.edu.pe  
Número de Celular: 978500215

# Constancia de SUNEDU

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

**INFORMACIÓN DEL CIUDADANO**

Apellidos	<b>SILVA RAMIREZ</b>
Nombres	<b>MEREGILDO</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>27856219</b>

**INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

Nombre	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

**INFORMACIÓN DEL DIPLOMA**

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>
Fecha de Expedición	<b>21/09/20</b>
Resolución/Acta	<b>0233-2020-UCV</b>
Diploma	<b>052-090396</b>
Fecha Matricula	<b>04/01/2017</b>
Fecha Egreso	<b>19/01/2020</b>

**Fecha de emisión de la constancia:**  
**17 de Agosto de 2022**

  
**CÓDIGO VIRTUAL 0000868320**

  
**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
**JEFA**  
**Unidad de Registro de Grados y Títulos**  
**Superintendencia Nacional de Educación**  
**Superior Universitaria - Sunedu**

  
**Firmado digitalmente por:**  
**Superintendencia Nacional de Educación**  
**Superior Universitaria**  
**Motivo: Servidor de**  
**Agente automatizado.**  
**Fecha: 17/08/2022 09:34:45-0500**

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.  
(\* ) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral en los colaboradores  
de una municipalidad distrital - Lambayeque**

Chiclayo, 20 de junio de 2022

Señor  
Dr. JOHNNY CUEVA VALDIVIA  
Chiclayo -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*



---

**María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú**

### Anexo 1: INSTRUMENTO

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre motivación

**2 Autor original:**

María Ursula Del Pilar ~~Assala Cuerebalú~~

**3 Objetivo:**

~~Determinar~~ la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores de una entidad pública de Lambayeque.

**5 FICHA TECNICA INSTRUMENTAL**

**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre motivación

**5.2 Estructura detallada:**

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

**5.2.1 Estructura**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
MOTIVACION	FACTORES INTRINSECOS	LOGROS	3
		VOCACION PARA EL TRABAJO	2
		DESARROLLO PERSONAL	3
		RECONOCIMIENTOS	2
	FACTORES EXTRINSECOS	POLITICAS DE LA EMPRESA	2
		RELACIONES CON LOS COMPANEROS	3
		SALARIOS	2
		SEGURIDAD SOCIAL	3

## Anexo 2: FICHA DE EVALUACION DE VALIDACION

### ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACION

Autor/a: Autor/a: María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre



Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
						1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN	Chiavenato (2015) en su libro de investigación señala que la motivación es el comportamiento de una persona manifestada en la conducta originado por elementos externos e internos generando la energía que impulsa al trabajador a realizar acciones hacia el logro de sus metas.	La motivación se logra medir a través de las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.	FACTORES INTRINSECOS	LOGROS	Usted cree que los colaboradores son reconocidos por los trabajos realizados.					X
					Usted cree que a los colaboradores se les debe felicitar de manera constantemente por su desempeño.				X	
					Usted cree que los colaboradores reciben beneficios por los logros obtenidos.				X	
				VOCACIÓN PARA EL TRABAJO	Usted cree que los colaboradores deben atender sin tener en cuenta su situación personal actual.				X	
					Usted cree que los colaboradores se sienten realizados en sus puestos de trabajo.				X	
				DESARROLLO PERSONAL	Usted cree que los colaboradores reciben apoyo para la oportunidad de mejoras en su persona.				X	
			Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.					X		
			Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.					X		
			RECONOCIMIENTOS	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.				X		
				Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.				X		
			FACTORES EXTRINSECOS	POLITICAS DE LA EMPRESA	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.					X

Activar V  
Ve a Config





				Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.					X
				RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.				X
					Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.				X
					Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.				X
				SALARIOS	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.				X
					Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.				X
				SEGURIDAD SOCIAL	Usted cree que la institución brinde a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo				X
					Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor				X
					Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.				X

□

Jenny Cueva Valdivia  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable motivación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICAS – INSTRUMENTOS
<b>MOTIVACION</b>	Chiavenato (2015) en su libro de investigación señala que la motivación es el comportamiento de una persona manifestada en la conducta originado por elementos externos e internos generando la energía que impulsa al trabajador a realizar acciones hacia el logro de sus metas.	La motivación se logra medir a través de las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.	Factores intrínsecos	Logros	01,02,03	ORDINAL TIPO LINKERT  (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	TECNICA: Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario
				vocación para el trabajo	04,05		
				Desarrollo personal	06,07,08		
			Factores extrínsecos	Reconocimientos	09,10		
				Políticas de la empresa	11,12		
				Relaciones con los compañeros	13,14,15		
				Salarios	16,17		
Seguridad laboral	18,19,20						

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN	FACTORES INTRINSECOS	LOGROS	Usted cree que los colaboradores son reconocidos por los trabajos realizados.	X		X		X		X		
			Usted cree que a los colaboradores se les debe felicitar de manera constantemente por su desempeño.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores reciben beneficios por los logros obtenidos.	X		X		X		X		
		VOCACIÓN PARA EL TRABAJO	Usted cree que los colaboradores deben atender sin tener en cuenta su situación personal actual.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores se sienten realizados en sus puestos de trabajo	X		X		X		X		
		DESARROLLO PERSONAL	Usted cree que los colaboradores reciben apoyo para la oportunidad de mejoras en su persona.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.	X		X		X		X		
		RECONOCIMIENTOS	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.	X		X		X		X		
	Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.		X		X		X		X			
	FACTORES EXTRINSECOS	POLÍTICAS DE LA EMPRESA	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.	X		X		X		X		

		Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.	X		X		X	X		
	RELACIONES CON LOS COMPANEROS	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.	X		X		X	X		
		Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.	X		X		X	X		
		Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.	X		X		X	X		
	SALARIOS	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.	X		X		X	X		
		Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.	X		X		X	X		
	SEGURIDAD SOCIAL	Usted cree que la institución brinde a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo	X		X		X	X		
		Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor	X		X		X	X		
		Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.	X		X		X	X		



Dr. Johnny Cueva Valdivia  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre Motivación.

**8 AUTORA:**

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

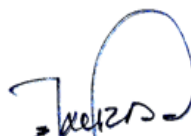
**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: APTO para su aplicación

APROBADO : SI  NO

Chiclayo, 20 de junio de 2022

  
\_\_\_\_\_  
DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141  
DNI: 16703164  
Correo: jcuevav@unasam.edu.pe  
Número de Celular: 969954107

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral en los colaboradores  
de una municipalidad distrital - Lambayeque**

Chiclayo, 20 de junio de 2022

Señor  
Dr. JOHNNY CUEVA VALDIVIA  
Chiclayo -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*



---

**Maria Ursula Del Pilar Asalde Querebalú**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral.

**2 Autor original:**

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

**3 Objetivo:**

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores de una entidad pública de Lambayeque.

**5 FICHA TECNICA INSTRUMENTAL**

**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral

**5.2 Estructura detallada:**

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

**5.2.1 Estructura**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES Y CAPACIDADES	CREATIVIDAD	3
		COMPETITIVIDAD	2
	COMPORTAMIENTOS	DISCIPLINA LABORAL	4
		TRABAJO EN EQUIPO	2
	RESULTADOS	CALIDAD DE TRABAJO	3
		CUMPLIMIENTO DE TAREAS	2
		CONOCIMIENTO	4

Activar Windows  
Ve a Configuración

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL**
**Autor/a: María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre

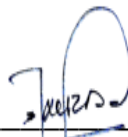


Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
						1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2012) en su libro de investigación manifiesta que el desempeño laboral es un conjunto de habilidades, actitudes, comportamientos del trabajador en el cargo que realiza su labor, cumpliendo con sus funciones y se encuentra relacionado con la producción y calidad del servicio.	El desempeño laboral se logra medir a través de las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque	HABILIDADES Y CAPACIDADES	CREATIVIDAD	Usted cree que los colaboradores utilizan su creatividad para resolver los problemas cotidianos en la entidad.					X
					Usted cree que los colaboradores tienen interés en mejorar constantemente su trabajo.					X
					Usted cree que los colaboradores consideran que la implementación está vinculada con la creatividad.					X
				COMPETITIVIDAD	Usted cree que los colaboradores cuentan con la experiencia suficiente para realizar su trabajo.					X
					Usted cree que los colaboradores brindan un servicio en la institución de manera rápida y eficaz.					X
					Usted cree que los colaboradores cumplen rigurosamente con el horario establecido.					X
			COMPORTAMIENTOS	DISCIPLINA LABORAL	Usted cree que los colaboradores respetan los principios del código de ética establecidos dentro de la entidad.					X
					Usted cree que los colaboradores respetan el adecuado orden de atención en la entidad.					X
				TRABAJO EN EQUIPO	Usted cree que los colaboradores respetan los espacios de trabajo.					X
					Usted cree que los colaboradores se identifican como parte del equipo de trabajo de su área.					X
			RESULTADOS	CALIDAD DE TRABAJO	Usted cree que los colaboradores están dispuestos a brindar sus conocimientos y experiencias laborales a sus compañeros.					X
					Usted cree que los colaboradores cuentan con una planificación de sus actividades de trabajo diarias.					X
					Usted cree que los colaboradores están preparados para realizar bien su trabajo.					X
					Usted cree que los colaboradores se identifican para lograr las metas y objetivos de la institución.					X

 Activ  
Ve a C



				CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Usted cree que a los colaboradores los evalúan constantemente para medir el cumplimiento de sus responsabilidades.					X
					Usted cree que los colaboradores están a gusto con las tareas asignadas en sus puestos de trabajo.					X
				CONOCIMIENTO	Usted cree que los colaboradores conocen de los objetivos del puesto en el que trabajan.					X
					Usted cree que los colaboradores están preparados para el puesto que ocupan.					X
					Usted cree que los colaboradores conocen los procedimientos que deben realizar durante el servicio brindado.					X
					Usted cree que los colaboradores están preparados para brindar la información necesaria al usuario.					X

  
 Dr. John Cueva Valdivia  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICAS – INSTRUMENTOS	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Chiavenato (2012) en su libro de investigación manifiesta que el desempeño laboral es un conjunto de habilidades, actitudes, comportamientos del trabajador en el cargo que realiza su labor, cumpliendo con sus funciones y se encuentra relacionado con la producción y calidad del servicio.	El desempeño laboral se logra medir a través de las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque	Habilidades y capacidades	Creatividad	01,02,03	ORDINAL TIPO LINKERT	TECNICA: Encuesta	
				Competitividad	04,05			
			Comportamientos	Disciplina Laboral	06,07,08,09	(1) Nunca		INSTRUMENTO: Cuestionario
				Trabajo en equipo	10,11	(2) Casi Nunca		
			Resultados	Calidad de trabajo	12,13,14	(3)A Veces		
				Cumplimiento de tareas	15,16	(4)Casi Siempre		
				Conocimiento	17,18,19,20	(5) Siempre		


+

□

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO	HABILIDADES Y CAPACIDADES	CREATIVIDAD	Usted cree que los colaboradores utilizan su creatividad para resolver los problemas cotidianos en la entidad.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores tienen interés en mejorar constantemente su trabajo.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores consideran que la implementación está vinculada con la creatividad.	X		X		X		X		
		COMPETITIVIDAD	Usted cree que los colaboradores cuentan con la experiencia suficiente para realizar su trabajo.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores brindan un servicio en la institución de manera rápida y eficaz.	X		X		X		X		
LABORAL	COMPORTAMIENTOS	DISCIPLINA LABORAL	Usted cree que los colaboradores cumplen rigurosamente con el horario establecido.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores respetan los principios del código de ética establecidos dentro de la entidad.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores respetan el adecuado orden de atención en la entidad.	X		X		X		X		
		TRABAJO EN EQUIPO	Usted cree que los colaboradores respetan los espacios de trabajo.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores se identifican como parte del equipo de trabajo de su área.	X		X		X		X		
			Usted cree que los colaboradores están dispuestos a brindar sus conocimientos y experiencias laborales a sus compañeros.	X		X		X		X		

RESULTADOS	CALIDAD DE TRABAJO	Usted cree que los colaboradores cuentan con una planificación de sus actividades de trabajo diarias.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores están preparados para realizar bien su trabajo.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores se identifican para lograr las metas y objetivos de la institución.	X	X	X	X		
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Usted cree que a los colaboradores los evalúan constantemente para medir el cumplimiento de sus responsabilidades.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores están a gusto con las tareas asignadas en sus puestos de trabajo.	X	X	X	X		
	CONOCIMIENTO	Usted cree que los colaboradores conocen de los objetivos del puesto en el que trabajan.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores están preparados para el puesto que ocupan.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores conocen los procedimientos que deben realizar durante el servicio brindado.	X	X	X	X		
		Usted cree que los colaboradores están preparados para brindarle la información necesaria al usuario.	X	X	X	X		

  
 Dr. Johnny Cueva Valdivia  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre desempeño laboral.

**8 AUTORA:**

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

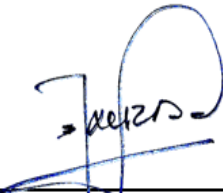
**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **Apto para su aplicación**

APROBADO : SI  NO

Chiclayo, 20 de Junio de 2022



DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141  
DNI: 16703164  
Correo: jcuevav@unasam.edu.pe  
Numero de Celular: 969954107

# Constancia de SUNEDU

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

<b>INFORMACIÓN DEL CIUDADANO</b>	
Apellidos	<b>CUEVA VALDIVIA</b>
Nombres	<b>JOHNNY</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>16703164</b>
<b>INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN</b>	
Nombre	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>
<b>INFORMACIÓN DEL DIPLOMA</b>	
Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>
Fecha de Expedición	<b>20/07/20</b>
Resolución/Acta	<b>0150-2020-UCV</b>
Diploma	<b>052-086376</b>
Fecha Matrícula	<b>04/01/2017</b>
Fecha Egreso	<b>19/01/2020</b>

 CÓDIGO VIRTUAL 0000868329	Fecha de emisión de la constancia: <b>17 de Agosto de 2022</b>	 <b>JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA</b> JEFA Unidad de Registro de Grados y Títulos Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu	 <b>SUNEDU</b> SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA Firmado digitalmente por: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria Motivo: Servidor de Agente automatizado. Fecha: 17/08/2022 08:37:06-0500
--	---	--	--

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.  
(\* ) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral en los colaboradores  
de una municipalidad distrital - Lambayeque**

Chiclayo, 22 de junio de 2022

Señor

Dr. José Luis Sosa Alcantara

Chiclayo -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*

---

**María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre motivación

**2 Autor original:**

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

**3 Objetivo:**

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores de una entidad pública de Lambayeque.

**5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre motivación

**5.2 Estructura detallada:**

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

**5.2.1 Estructura**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
MOTIVACIÓN	FACTORES INTRÍNECOS	LOGROS	3
		VOCACIÓN PARA EL TRABAJO	2
		DESARROLLO PERSONAL	3
		RECONOCIMIENTOS	2
	FACTORES EXTRÍNECOS	POLÍTICAS DE LA EMPRESA	2
		RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS	3
		SALARIOS	2
		SEGURIDAD SOCIAL	3







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

	Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.						<b>X</b>
	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.						<b>X</b>
RELACIONES CON LOS COMPANEROS	Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.						<b>X</b>
	Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.						<b>X</b>
SALARIOS	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.						<b>X</b>
	Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.						<b>X</b>
	Usted cree que la institución brinde a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo.						<b>X</b>
SEGURIDAD SOCIAL	Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor.						<b>X</b>
	Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.						<b>X</b>

Dr. José Luis Sosa Alcantara  
Maestro en Gestión Pública



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable motivación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	TECNICAS - INSTRUMENTOS
<b>MOTIVACIÓN</b>	Chiavenato (2015) en su libro de investigación señala que la motivación es el comportamiento de una persona manifestada en la conducta originado por elementos externos e internos generando la energía que impulsa al trabajador a realizar acciones hacia el logro de sus metas.	La motivación se logra medir a través de las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.	Factores intrínsecos	Logros	01,02,03	ORDINAL TIPO LINKERT  (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	TÉCNICA: Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario
				vocación para el trabajo	04,05		
				Desarrollo personal	06,07,08		
			Reconocimientos	09,10	Factores extrínsecos	Políticas de la empresa	11,12
			Relaciones con los compañeros	13,14,15			
			Salarios	16,17	Seguridad laboral	18,19,20	



Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Criterios de evaluación						Observaciones			
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
MOTIVACIÓN	FACTORES INTRINSECOS	LOGROS	Usted cree que los colaboradores son reconocidos por los trabajos realizados.	X		X		X		X			
			Usted cree que a los colaboradores se les debe felicitar de manera constantemente por su desempeño.	X		X		X		X			
			Usted cree que los colaboradores reciben beneficios por los logros obtenidos.	X		X		X		X			
		VOCACIÓN PARA EL TRABAJO	Usted cree que los colaboradores deben atender sin tener en cuenta su situación personal actual.	X		X		X		X			
			Usted cree que los colaboradores se sienten realizados en sus puestos de trabajo	X		X		X		X			
		DESARROLLO PERSONAL	Usted cree que los colaboradores reciben apoyo para la oportunidad de mejoras en su persona.	X		X		X		X			
			Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.	X		X		X		X			
			Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.	X		X		X		X			
		RECONOCIMIENTOS	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.	X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.		X		X		X		X				
	FACTORES EXTRINSECOS	POLÍTICAS DE LA EMPRESA	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.	X		X		X		X			





## 6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

### 7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Motivación.

### 8 AUTORA:

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

### 9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: APTO para su aplicación

APROBADO

:

SI

NO

Chiclayo, 22 de junio de 2022

Dr. José Luis Sosa Alcantara  
Maestro en Gestión Pública

ICAL N° 2667

DNI: 40081248

Correo: joslusoal@hotmail.com

Número de Celular: 979866999



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral en los colaboradores  
de una municipalidad distrital - Lambayeque**

Chiclayo, 22 de junio de 2022

Señor  
Dr. José Luis Sosa Alcantara  
Chiclayo -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

---

**María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú**

## Anexo 1: INSTRUMENTO

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral.

**2 Autor original:**

María Ursula Del Pilar Asalde Querebalú

**3 Objetivo:**

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital – Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores de una entidad pública de Lambayeque.

**5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral

**5.2 Estructura detallada:**

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

**5.2.1 Estructura**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES Y CAPACIDADES	CREATIVIDAD	3
		COMPETITIVIDAD	2
	COMPORTAMIENTOS	DISCIPLINA LABORAL	4
		TRABAJO EN EQUIPO	2
	RESULTADOS	CALIDAD DE TRABAJO	3
		CUMPLIMIENTO DE TAREAS	2
CONOCIMIENTO		4	





## ANEXO 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

## ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor/a: **Maria Ursula Del Pilar Asaide Querebalú**

(1) Nunca; (2) Casi Nunca; (3) A Veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM.

(5) Siempre

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
						1	2	3	4	5	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2012) en su libro de investigación manifiesta que el desempeño laboral es un conjunto de habilidades, actitudes, comportamientos del trabajador en el cargo que realiza su labor, cumpliendo con sus funciones y se encuentra relacionado con la producción y calidad del servicio.	El desempeño laboral se logra medir a través de las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque	HABILIDADES Y CAPACIDADES	CREATIVIDAD	<p>Unidad cree que los colaboradores utilizan su creatividad para resolver los problemas cotidianos en la entidad</p> <p>Unidad cree que los colaboradores tienen interés en mejorar constantemente su trabajo</p> <p>Unidad cree que los colaboradores consideran que la implementación está vinculada con la creatividad.</p> <p>Unidad cree que los colaboradores cuentan con la experiencia suficiente para realizar su trabajo.</p> <p>Unidad cree que los colaboradores brindan un servicio en la institución de manera rápida y eficaz.</p>						X
						DISCIPLINA LABORAL	<p>Unidad cree que los colaboradores cumplen rigurosamente con el horario establecido.</p> <p>Unidad cree que los colaboradores respetan los principios del código de ética establecidos dentro de la entidad.</p> <p>Unidad cree que los colaboradores respetan el adecuado orden de atención en la entidad.</p>				
			COMPORTAMIENTOS	<p>Unidad cree que los colaboradores respetan los espacios de trabajo.</p> <p>Unidad cree que los colaboradores se identifican como parte del equipo de trabajo de su área.</p> <p>Unidad cree que los colaboradores están dispuestos a brindar sus conocimientos y experiencias laborales a sus compañeros.</p> <p>Unidad cree que los colaboradores cuentan con una planificación de sus actividades de trabajo diaria.</p>							
					RESULTADOS	CALIDAD DE TRABAJO	<p>Unidad cree que los colaboradores están preparados para realizar bien su trabajo.</p> <p>Unidad cree que los colaboradores se identifican para lograr las metas y objetivos de la institución.</p>				



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICAS - INSTRUMENTOS
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Chiavenato (2012) en su libro de investigación manifiesta que el desempeño laboral es un conjunto de habilidades, actitudes, comportamientos del trabajador en el cargo que realiza su labor, cumpliendo con sus funciones y se encuentra relacionado con la producción y calidad del servicio.	El desempeño laboral se logra medir a través de las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos, resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital - Lambayeque	Habilidades y capacidades	Creatividad	01,02,03	ORDINAL TIPO LINKERT	TÉCNICA: Encuesta
				Competitividad	04,05		
			Comportamientos	Disciplina Laboral	06,07,08,09	(1) Nunca	INSTRUMENTO: Cuestionario
				Trabajo en equipo	10,11	(2) Casi Nunca	
				Calidad de trabajo	12,13,14	(3)A Veces	
			Resultados	Cumplimiento de tareas	15,16	(4)Casi Siempre	
				Conocimiento	17,18,19,20	(5) Siempre	



Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Criterios de evaluación								Observaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			Usted cree que los colaboradores utilizan su creatividad para resolver los problemas cotidianos en la entidad.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
HABILIDADES Y CAPACIDADES		CREATIVIDAD	Usted cree que los colaboradores tienen interés en mejorar constantemente su trabajo.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
DESEMPEÑO			Usted cree que los colaboradores consideran que la implementación está vinculada con la creatividad.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
			Usted cree que los colaboradores cuentan con la experiencia suficiente para realizar su trabajo.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
LABORAL			Usted cree que los colaboradores brindan un servicio en la institución de manera rápida y eficaz.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
			Usted cree que los colaboradores cumplen rigurosamente con el horario establecido.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
		DISCIPLINA LABORAL	Usted cree que los colaboradores respetan los principios del código de ética establecidos dentro de la entidad.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
COMPORTAMIENTOS			Usted cree que los colaboradores respetan el adecuado orden de atención en la entidad.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
			Usted cree que los colaboradores respetan los espacios de trabajo.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
		TRABAJO EN EQUIPO	Usted cree que los colaboradores se identifican como parte del equipo de trabajo de su área.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	
			Usted cree que los colaboradores están dispuestos a brindar sus conocimientos y experiencias laborales a sus compañeros.	X		X		X		X			
				X		X		X		X		X	



# Constancia de SUNEDU

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

**INFORMACIÓN DEL CIUDADANO**

Apellidos	<b>SOSA ALCANTARA</b>
Nombres	<b>JOSE LUIS</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>40081248</b>

**INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

Nombre	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

**INFORMACIÓN DEL DIPLOMA**

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>
Fecha de Expedición	<b>26/10/20</b>
Resolución/Acta	<b>0312-2020-UCV</b>
Diploma	<b>052-093649</b>
Fecha Matricula	<b>02/01/2018</b>
Fecha Egreso	<b>19/01/2020</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
**17 de Agosto de 2022**

  
CÓDIGO VIRTUAL 0000868500




  
**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

  
Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 17/08/2022 09:15:01-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gov.pe](http://www.sunedu.gov.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.  
(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

ANEXO: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.

	<b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÚCUME</b> Calle Unión 540 - Teléfono 074- 422362 - www.munitucume.gob.pe E-mail: munitucume@munitucume.gob.pe - mdtucume@gmail.com	
<b>"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"</b>		
Túcume, 06 de junio del 2022.		
<b><u>CARTA N°064-2022-MDT/A</u></b>		
Señora <b>MG. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ.</b> JEFE EPG-UCV-CH <u>Presente.</u> -		
Asunto: <b>APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN.</b>		
Ref.: Solicitud S/N de fecha 30 de junio del 2022.		
De mi especial consideración:		
Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo en nombre de mi representada y en atención al documento de la referencia:		
Comunico a Usted la <b>AUTORIZACIÓN</b> de la Estudiante: <b>MARÍA URSULA DEL PILAR ASALDE QUEREBALÚ</b> , de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo, en el programa de Maestría del III Ciclo, para que <b>REALICE EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADO: "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL - LAMBAYEQUE"</b> , en la Municipalidad Distrital de Túcume.		
Es propicia la oportunidad, para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.		
Atentamente.		
 <b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÚCUME</b> Carlos Otto Santamaria Balderas ALCALDE		

## ANEXO: Cálculo del tamaño de la muestra del proyecto de investigación

$$n = \frac{N Z^2 S^2}{d^2(N - 1) + Z^2 S^2}$$

n: Tamaño mínimo de muestra

N: Total de población

Z: Nivel de confianza para 95%= 1.96 para 99%=2.58, emplearemos distribución normal al 95% de confianza = 0.05

S: Prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de ser desconocerse s=0.5, que hace mayor el tamaño muestral

q: Completa p hasta 1 si p=70%, q=30%

d: error que se prevé cometer si es del 10%= 0.1

- Para este trabajo de investigación la muestra será 50 colaboradores de la municipalidad distrital - Lambayeque



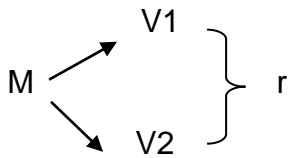
## ANEXO: Fórmula del diseño correlacional en el proyecto de investigación

M: Muestra

V1: Variable independiente

V2: Variable dependiente

r: Coeficiente de correlación



# ANEXO: Validación y confiabilidad del instrumento

## Motivación

Al aplicarse la prueba de Alpha de Cronbach al instrumento de medición de motivación laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital Lambayeque, se obtuvo el valor = 0.91 con lo que se determinó que el instrumento tiene alta confiabilidad y se procedió aplicar.

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA																							
INSTRUMENTOS /participantes	ITEMS																				Sumas	Σ (Símbolo de sumatoria)	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73	α Alfa=	0.9141043
2	3	5	2	5	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	70	k (Números de Items)=	20
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	98	Vi (Varianza de cada Items)=	25.0316
4	2	5	3	1	3	3	3	4	1	5	3	3	3	4	3	1	2	3	2	3	57	Vt (Varianza Total)=	190.2084
5	2	2	5	5	5	2	2	4	2	5	5	2	2	3	3	1	2	2	2	2	58		
6	2	4	1	5	3	2	3	1	2	4	3	2	3	4	3	1	2	3	3	4	55		
7	3	3	1	3	4	3	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	57		
8	2	3	1	5	4	2	4	3	1	4	4	3	2	2	3	1	1	3	3	3	54		
9	1	3	2	4	3	2	5	3	3	5	1	3	4	5	5	3	3	3	3	3	64		
10	1	3	1	5	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	53		
11	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	45		
12	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	74		
13	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	82		
14	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	55		
15	2	4	2	5	4	2	4	2	1	4	2	4	3	3	5	2	4	4	2	4	63		
16	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	37		
17	3	3	2	4	5	2	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	71		
18	1	5	1	5	3	1	4	1	1	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	49		
19	2	5	1	5	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	65		
20	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	53		
21	1	4	1	2	3	2	2	2	3	5	4	5	2	2	2	3	4	4	3	3	57		
22	2	3	3	2	2	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	61		
23	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	5	5	3	3	4	2	3	3	2	62		
24	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	57		
25	3	5	3	1	4	2	5	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	59		
26	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94		
27	3	5	2	2	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	4	5	4	73		
28	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	87		
29	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	86		

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ALFA DE CRONBACH

Muy baja ←    Baja    Moderada    Buena    → Muy Alta

0    0,2    0,4    0,6    0,8    1,0

## Desempeño laboral

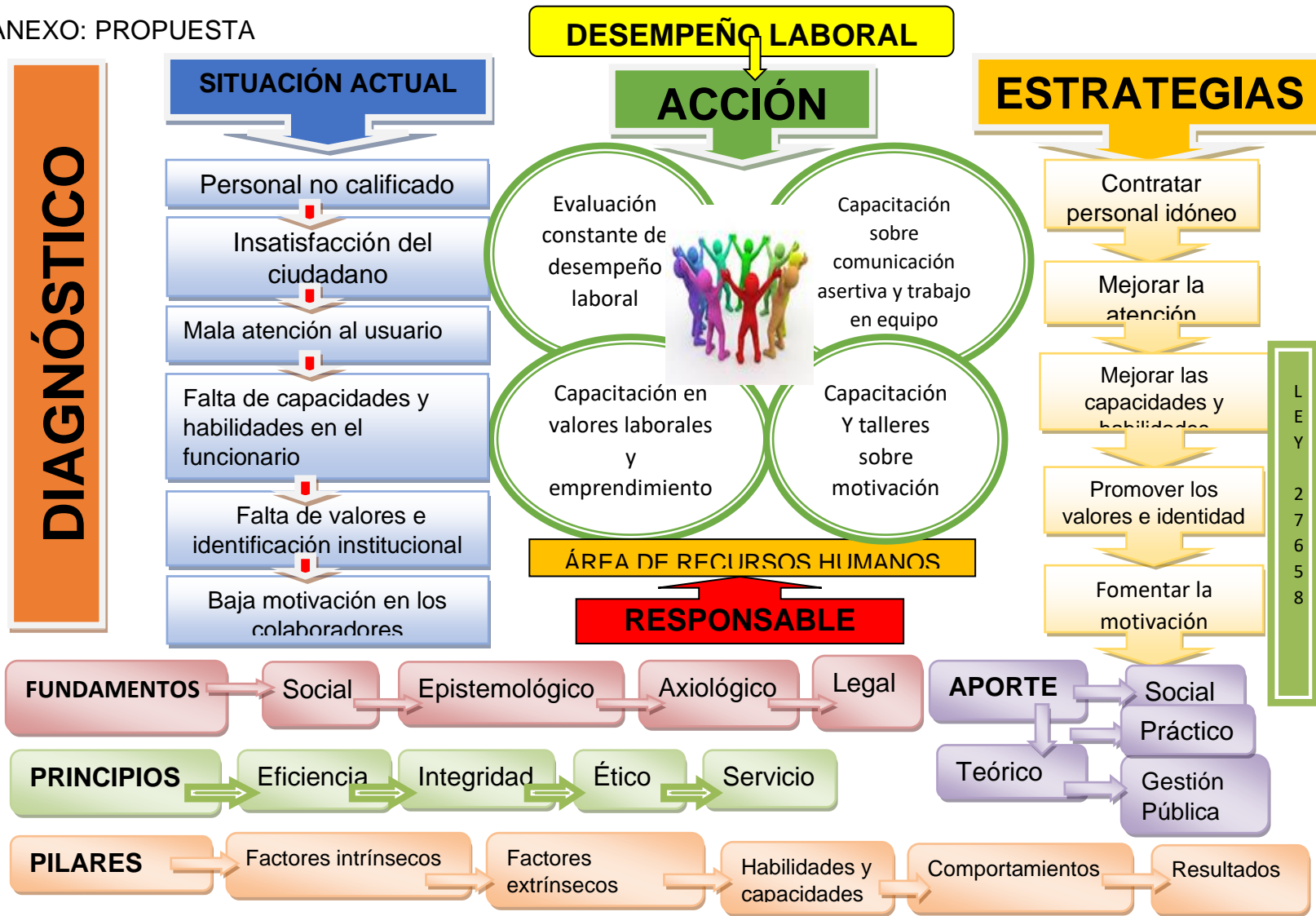
Al aplicarse la prueba de Alpha de Cronbach al instrumento de medición de desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital Lambayeque, se obtuvo el valor = 0.94 con lo que se determinó que el instrumento tiene alta confiabilidad y se procedió aplicar

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA																						
INSTRUMENTOS /participantes	ITEMS																				Sumas	Σ (Símbolo de sumatoria)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	91	α Alfa= 0.94009503
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	k ( Números de items)= 20
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	Vi (Varianza de cada items)= 23.468
4	1	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	52	Vt (Varianza Total)= 238.5936
5	1	1	2	2	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	49	
6	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	4	63	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	3	5	4	5	4	88	
8	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	79	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	89	
10	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	77	
11	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	49	
12	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	78	CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA
13	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	70	ALFA DE CRONBACH
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	99	
15	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	89	
16	2	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	72	
17	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	86	
18	5	5	1	3	2	2	2	2	5	5	4	3	4	4	2	5	3	3	2	3	65	
19	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	2	4	3	1	3	4	3	3	3	66	
20	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	48	
21	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	65	
22	3	3	2	3	4	5	5	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	66	
23	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	5	3	5	63	
24	4	4	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	57	
25	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	55	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
27	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67	
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	
29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	
30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	88	
31	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	89	

← Muy baja    Baja    Moderada    Buena    Muy Alta →

0    0,2    0,4    0,6    0,8    1,0

ANEXO: PROPUESTA



ESTA PROPUESTA SE LLEVARÁ ACABO A TRAVÉS DE SU PLAN DE DESARROLLO PERSONAL, ALINEADA CON EL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL Y PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL.

## ANEXO: PANEL FOTOGRÁFICO

Aplicación de la encuesta a los colaboradores de la municipalidad distrital – Lambayeque.

