

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ANCHIHUAY – AYACUCHO, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Br. Durand Sulca, Betzabe
<https://orcid.org/0000-0002-1384-7732>

ASESORA

Ms. Palma Elorreaga, Selene Celeste
<https://orcid.org/0000-0002-2579-7074>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Humana

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Selene Celeste Palma Elorreaga con DNI N°70010617, como asesora del trabajo de investigación titulado: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHUIHUAY-AYACUCHO, 2024”, desarrollado por la egresada Betzabe Durand Sulca con DNI N° 74420327 del Programa de Estudios de Administración ; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Ms. Selene Celeste Palma Elorreaga
Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DR. MARCO ANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MG. VÍCTOR MANUEL JIMÉNEZ UBILLUS

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de aprender, conocer y desarrollarme en la vida.

A mi pareja, hijo que me da fortaleza día a día para continuar con mis estudios y forjar un futuro profesional.

A mi docente por guiarme a conseguir mis metas profesionales.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A Dios que me da salud y vida, y a la universidad por su ayuda fundamental en la elaboración de mi investigación.

A todas aquellas personas que me han aconsejado para poder tomar buenas decisiones con respecto a mis formación laboral, profesional y personal

La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Betzabe Durand Sulca con **DNI N° 74420327**, egresada del **Programa de estudios** de Administración de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay Ayacucho, 2024 ”**, el cual consta **86 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **47 páginas en anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La Autora



Betzabe Durand Sulca
DNI 74420327

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA	20
2.1. Enfoque, tipo	20
2.2. Diseño metodológico.....	20
2.3. Población, muestra y muestreo.....	21
2.4. Técnica e instrumentos de recojo de datos	21
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	22
2.6. Aspectos éticos en investigación	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	22
Tabla 2	22
Tabla 3	24
Tabla 4	25
Tabla 5	26
Tabla 6	27
Tabla 7	28
Tabla 8	28
Tabla 9	29
Tabla 10	29
Tabla 11	29
Tabla 12	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 20

Figura 2 24

Figura 3 25

Figura 4 26

Figura 5 27

RESUMEN

Este estudio estableció la conexión entre la motivación (MOT) y el desempeño laboral (DL) de los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay, 2024. A través de lo transversal no experimental, más un grupo de 30 empleados que respondieron el cuestionario. Los resultados encontrados indicaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.650, siendo positiva alta ($p\text{-valor} = 0.001$), esto quiere decir que, existe relación entre la MOT y el DL en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024. Afirmando que la integración de estos dos fenómenos da paso a mejores trabajadores que benefician a la entidad.

Palabras clave: Desempeño, motivación, organización

ABSTRACT

This study established the connection between motivation (MOT) and job performance (DP) of employees at the Anchiuay District Municipality in 2024. A non-experimental, cross-sectional study was conducted with a group of 30 employees who completed a questionnaire. The results indicated a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.650, a strong positive correlation ($p\text{-value} = 0.001$), meaning that a relationship exists between MOT and DP among the employees of the Anchiuay District Municipality in Ayacucho in 2024. This suggests that integrating these two factors leads to better employees who benefit the municipality.

Key words: Performance, motivation, organization

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los personales de la organización cumplen un papel de suma importancia en todas las labores que ejercen, también son fortalecidos con los conocimientos adecuados para un puesto y se debe encontrarse motivados dentro de las entidades que ejercen, para un buen desarrollo de las actividades laborales esto refleja a una producción laboral eficaz y eficiente (Organización de las Naciones Unidas ONU,2020).

A nivel internacional, según Jedaia y Mehrez (2020) hoy en día la MOT es muy importante para cumplir los objetivos, para mejorar la productividad en las organizaciones y lograr un eficaz de los recursos humanos cumpliendo las estrategias como la remuneración competitiva, el reconocimiento del rendimiento de los empleados, la retroalimentación del personal, el empoderamiento de los empleados y los incentivos motivacionales tanto extrínsecos como intrínsecos.

Además, en África, la falta de motivación laboral se debe a la escasez de recursos, la inestabilidad política y la falta de oportunidades de desarrollo profesional que contribuyen a un bajo nivel de motivación entre los trabajadores, dando paso al bajo desempeño, ya que los empleados a menudo carecen de incentivos y reconocimiento (Kanonge y Bussin, 2022). Asimismo, con Europa, los estándares laborales son bajos, la creciente presión por la productividad y el estrés laboral pueden llevar a la desmotivación, pues los empleados pueden sentirse atrapados en entornos de trabajo competitivos, lo que afecta su satisfacción y, por ende, su rendimiento en aproximadamente el 90% (Montero, 2023). Por otro lado, en Latinoamérica, la cultura laboral puede ser muy diversa; en algunos países, la fuerte ética de trabajo y la lealtad a la empresa fomentan la motivación, mientras que, en otros, la presión por cumplir con altas expectativas puede resultar en agotamiento y desinterés (Furchi et al., 2022).

En Ecuador, por otro lado, las autoridades desconocen el 77% sobre la motivación laboral en las organizaciones, en lo cual para obtener mejor resultado de para cada organización, se debe brindar evaluaciones del rendimiento a los trabajadores (Macías y Vanga, 2021). Asimismo, el 36% considera que para lagunas organizaciones se ha convertido como competencia y complicado en las motivaciones a cada trabajador (Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2020). También, el 53% de los colaboradores a falta de motivación laboral no se sienten satisfechos en la organización

afectando así su rendimiento laboral (Zapata y Tovar, 2024).

A nivel nacional, Perú, las organizaciones en la actualidad están buscando las estrategias que pueda ayudar a mejorar a los trabajadores que cumplen con sus actividades productivos (Dávila et al., 2022). En el sector público los trabajadores se encuentran no reconocidos por su labor que cumple con la organización, y para lo cual es importante que las organizaciones brinden capacitación, retroalimentación inmediata con mucha más razón para alcanzar al máximo con sus objetivos (Pezo, 2019).

Asimismo, en Perú, es uno de los países con menor MOT, alcanzando la cifra de 20,7% (Cenepo y González, 2023). Pero, a medida que los distintos sectores económicos se han reactivado, la motivación de los trabajadores vuelve también a incrementarse (Torres, 2022). Entre los MOT se tiene a los salarios, el ambiente, los beneficios extras y cargos atractivos (ComexPerú, 2023).

En contexto local, el estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Anchiuay, Ayacucho, se constata que los colaboradores de la entidad algunos tuvieron ciertas dificultad y diversas limitaciones es por ello no cumplieron sus objetivos y metas en el cargo asignado de la institución, por lo cual no hay el reconocimiento a cambio de cumplir con las metas; tampoco no realizan retroalimentación a los colaboradores, a causa de ello presentan dificultades en el desempeño laboral y no puedan cumplir con Plan Estratégico Institucional como obras en beneficio de la población, así como no se siente motivados dentro del ámbito institucional; por lo tanto a ello la población de Anchiuay rechazan los protocolos de la municipalidad.

Visto esta situación problemática, se formuló la siguiente pregunta general de investigación: ¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024?

Por su parte, el objetivo general se planteó así: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, y como objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, OE2: Determinar la relación entre la motivación y el compromiso en los colaboradores, OE3: Determinar la relación entre la motivación y capacitación, OE4: Determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo.

Ahora bien, la presente investigación ayuda a fortalecer la motivación en las organizaciones tanto a las municipalidades conocer las estrategias de la motivación a cambio de un buen desempeño y así optimizara buenos resultados de todos los colaboradores. De

este modo, en relación con la relevancia social, se beneficiará a todo el personal que laboran en dicha entidad. Teniendo un incremento en el trabajo para un buen servicio a la población.

Respecto a la justificación teórica tiene importancia porque permite fortalecer a los colaboradores en el desempeño que realizan y afrontar el fenómeno en la investigación a través de la información de variables, las dimensiones e indicadores.

A nivel práctico, fue la necesidad de abordar la problemática en el ámbito de laboral y mejorar la dedicación de cada colaborador para que no exista duplicidad de funciones y con base en los resultados y las conclusiones; y así efectuar medidas que apoyen a optimizar a mejor motivación.

En cuanto a la justificación metodológica. En este estudio se propuso un diseño que desempeña con las exigencias de la investigación. Por tanto, se considera que la investigación a través de método de recolección de datos, técnicas e instrumentos científicos, los cuales podrán encaminar a la exactitud de los resultados que se obtendrán para ser analizados para otras investigaciones.

Por otro lado, se encontraron investigaciones previas similares a este estudio. En el ámbito internacional, en República Dominicana, Jimenez y Toyos (2021) analizaron los mismos fenómenos. En conclusión, el 81% alude que el MOT de profesión y funciones no es el adecuado, en el indicador ambiente el 45% no percibe un buen espacio, en razón se ello, se ve afectada la productividad. Por lo tanto, al mejorar, se puede dar la lealtad y compromiso por parte de los colaboradores.

En Ecuador, según Naranjo (2018) También se tuvo un estudio igual, conciliando a 39 funcionarios y 27 docentes, obteniendo un valor de 0.836, y bilateralidad idónea (0.000). Por tal razón, los agentes MOT son relevantes para alcanzar un mejor desempeño, dado que un empleado feliz se trasmite en su accionar del día a día.

De igual manera, en Ecuador, Bravo (2021) realizó un mismo estudio, con el tipo de diseño no experimental y correlacional. La muestra de 40 trabajadores. Como resultado se dio uno positivo y directo ($p < 0,05$) entre la seguridad, reconocimiento y desempeño laboral. Por lo tanto, concluye cuando el nivel de motivación de los trabajadores incrementa/reduce; se refleja en el día a día.

En Panamá, según Reynaga (2019) se realizó una misma investigación. El enfoque fue descriptivo y correlacional y la población estimada para lograr los objetivos de la investigación fue de 52 encuestados y para recopilar los datos. El valor “sig” fue de 0.000; por ende, el nivel de confianza alcanzó el 95%. La conclusión es que si los trabajadores

laboran eficazmente es probable que la entidad mejore su éxito.

En el ámbito nacional, en Jaén, Guevara (2024) efectuaron un estudio con el objetivo de desarrollar una estrategia de motivación que ayude a realizar, desarrollar y desdoblar destrezas, competencias de resolver. La indagación adoptó un diseño descriptivo-empírico y presento como objetivo describir las características de la motivación laboral y cómo puede ser aplicada adecuadamente para solucionar el problema del tema de indagación. Se encuestó a una muestra de 36 empleados. En lo cual el resultado fue 0.552 más un 0.00; y se encontró falta de oportunidades de desarrollo, adiestramiento e inexperiencia sobre el plan estratégico; excepto entre regiones hay otras consecuencias además de la falta de buena comunicación. Tomando esto como punto de partida, se desarrolló una táctica de cuatro periodos que busca tramitar el talento desde que los colaboradores ingresan a la compañía, hasta brindar retroalimentación y búsqueda para abordar los problemas de desempeño laboral. Por lo que se concluye que desarrollar estrategias de motivación laboral servirá como ayuda para mejorar en el desempeño de los colaboradores.

En el distrito Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, Ochoa (2019), en su investigación referente al estudio. La metodología empleada fue de tipo es no experimental, básico, destinado a 244 empleados de la institución como muestra estimada. Finalmente, el estudio llega a la conclusión de que, considerando un p-valor de 0.00, se observa una relación significativa ($r=0.441$). La relevancia permite, indicar que la motivación ejerce variabilidad sobre el desempeño, este hecho debe ser de interés y debe prestarse atención.

En el distrito de San Juan Sihuas el autor Cotrina y Liñan (2021), siguieron las mismas variables en estudio. Utilizando la metodología de un enfoque cuantitativo no experimental, con un diseño no descriptivo correlacional y se encuestó a 20 colaboradores. La dimensión utilizada es la selección del personal, con el objetivo de convenir a la persona más adecuada para trabajar. Además de la formación del personal, todos precisan renovarse y acoplarse a los cambios tecnológicos. Además, para una buena calidad de trabajo es necesario acomodarse al entorno y responder eficazmente a las necesidades de los empleados a través del trabajo en equipo para potenciar su desarrollo profesional. Existe una correlación de manera positiva moderada entre la motivación laboral y el desempeño ($r= 0,704$). En cuanto a la formación y el desempeño, existe una correlación positiva alta ($r= 0,756$) entre la formación de la motivación laboral y desempeño del empleo. El impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño del personal es muy significativo Finalmente, se concluye que el impacto de la motivación influye significativamente en el desempeño de los

colaboradores que deben tener en cuenta las medidas estratégicas para su mejora. Relevancia: en esta investigación permite determinar las dimensiones organizacionales dentro de la entidad, recomienda hacer una evaluación de la motivación laboral.

Asimismo, Bisetti (2018), donde dicho estudio similar a este, conformado de 151 y el instrumento que utilizo es cuestionario para las dos variables de 24 ítems. Los resultados indicaron la existencia relación positiva moderada ($r=0.025$, $p\text{-valor}=0.000$). Por tanto, se recomienda que todas las unidades simulen situaciones reales mediante entrevistas, pruebas psicológicas, exámenes, etc., comprendan el desempeño de los trabajadores y realicen selecciones de personal adecuadas.

En Hualgayoc, Zamora (2021), integró un estudio sobre los mismos agentes, dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional transversal, los resultados que se llegó a obtener fue a través de la recolección de datos, también se realizó técnica de encuesta, utilizando dos cuestionarios. Finalmente, obtuvo que existe una relación directa entre motivación y desempeño laborales cumpliendo así la evaluación como mínimo una vez al año.

Bedriñana (2021), a nivel local, el objetivo principal de esta investigación fue determinar el vínculo entre los mismos agentes. Se llevó a cabo un estudio de diseño básico. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicada a través de un cuestionario. Los resultados adjudicaron significancia entre la motivación laboral (ML) y el desempeño (DL).

Reyes (2021) en un trabajo direccionado al mismo fenómeno, bajo una perspectiva cuantitativa. La metodología empleada para la recopilación de datos fue el censo y los instrumentos utilizados consistieron en dos cuestionarios. Estos fueron correctamente validados mediante evaluaciones de especialistas y su fiabilidad se estableció mediante una prueba de piloto que examino el Alfa de Cronbach (0,887 y 0,712). Los hallazgos señalaron que el 38% tienen una motivación baja; también se estableció la relación entre las variables con un 95% de confianza, en la que la que el Rho: 0.601, lo que señala una relación positiva moderada.

En la provincia de Huamanga, Mendoza (2019), se propuso determinar la relación entre dos variables propicias para nuestro estudio. Por medio de una muestra aleatoria conformada por 59 trabajadores nombrados, asimismo, trabajó con una encuesta como técnica, y, un cuestionario como instrumento para recolectar sus datos. Finalmente, se puede afirmar que hay una correlación entre las tácticas de motivación y el rendimiento laboral de

los empleados designados por la entidad.

Asimismo, en la institución pública de Huamanga, Gavidia y Marlon (2022), efectuaron una investigación, donde se plantearon lo mismo. El estudio fue básico, de asociación y un grupo de 30 trabajadores Huamanguinos. Obteniendo un valor de 0.824 superior a lo esperado. Entonces la conclusión es igual a no existe correlación.

Ahora bien, en cuanto a las bases teóricas de la presente investigación se consideró a Chiavenato (2000), la motivación es un papel muy importante que se relaciona en reconocer el comportamiento, habilidades, cualidades y conocimientos que requieren del trabajador para realizar con éxito cada labor encomendada dentro de las organizaciones.

Respecto a la variable motivación es la necesidad de cada persona en diferentes organizaciones a cambio de una labor exitosa que genera mayor tendencia, Chiavenato (2011). Es muy importante los factores internos y externos para realizar la motivación en los trabajadores, considerando los incentivos, porque la motivación en las personas es tan importante para satisfacer a cambio de un buen desarrollo de la actividad, ya que va permitir a crear nuevas tendencias en las organizaciones y nuevas energías emocionales en los empleados ya que es un rol muy importante en cada organización. (Osorio et al, 2016).

Permite el actual de una manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Además, es importante ya que es la causa que hace que una persona se comporte en consecuencia, lo que conducirá a resultados negativos o positivos, dependerá del comportamiento de la persona (Chiavenato, 2014).

La Teoría de los dos factores de la motivación nos menciona: la teoría formulada por Frederick Herzberg a finales del siglo XIX, a finales de la década de los cincuenta, considera la satisfacción laboral que son derivadas de dos factores distintos, por un lado, encontramos los factores relacionados con la salud y la insatisfacción mientras que, por otro, están los elementos motivadores que generan satisfacción. Los factores que contribuyen a un resultado positivo y aquellos que contribuyen a un factor motivador están presentes en una clasificación, como menciona el Herzberg que los factores de higiene son como insatisfactorio ya que enfatiza que no existe a un acuerdo total; a las organizaciones se les motiva con salario, seguridad para que se sientan con un nivel de vida.

Dimensiones de la Motivación, una de ellas, son los factores extrínsecos que más considera como: reconocimiento, compromiso en la confianza mutua del personal, evaluación implica a seguir, observar, verificar el avance de las actividades; premios o incentivos es la remuneración monetaria; fichas límites, se considera a aspectos del ambiente

ya que los elementos de apoyo deben ser diseñados de tal manera que no provoquen cansancio ni reduzcan la eficiencia del trabajador, mientras se fomente su comodidad. Los diplomas por su parte actúan como guías de acción que orientan las operaciones de las actividades, siempre considerando los objetivos de las organizaciones (Chiavenato, 2011).

Segunda dimensión que considera los factores intrínsecos son: autonomía, es el proceso de crecimiento para lograr las metas individuales; el aprendizaje es un proceso de refuerzo positivo que permite a algunas personas mejorar su rendimiento y experimentar satisfacción con lo que logran; crecimiento se refiere al desarrollo profesional que fomenta una mayor eficiencia y productividad (Chiavenato, 2011); y relación, facilita la toma de decisiones y el desarrollo de las tareas asignadas, motivando a proponer ideas creativas e innovadoras a la organización (Robbins y Judge, 2013).

Según el autor Chiavenato (2011) el ciclo motivacional varía en torno al estado de la persona, cuando percibe que tiene todo lo necesario su estado es motivador, pero si ocurre lo contrario se origina desbalances que afectan el trabajo.

Respecto a la segunda variable desempeño laboral, según Chiavenato (2015), el desempeño laboral es muy importante en las organizaciones porque implica la evaluación de las competencias de los empleados en diversas organizaciones, donde se evaluará la labor que realiza para cumplir los objetivos de manera eficiente, considerando la evaluación para el desarrollo de mayor dinamismo.

Los autores Hodgetts y Altman (2003) en su estudio mencionan que el DL en las organizaciones es el grado de ejecución que un empleado encuentra alcanzar el nivel de cumplimiento señalado por la entidad, que deben tener en cuenta las siguientes dimensiones:

Conocimiento del trabajo, se refiere a la productividad en la labor dentro de la entidad cumpliendo las metas, proporcionando capacitaciones trimestrales. Calidad del trabajo, es importante considerar la valoración del desempeño del trabajador de manera eficiente y eficaz en el desarrollo de las metas asignadas; Responsabilidad, cumplir con las actividades asignadas para contribuir más desarrollo en el aprendizaje acerca de las actividades. Productividad, cuando se logra alcanzar las metas propuestas con recursos mínimos. Habilidad, capacidad que se tiene para resolver problemas en el ámbito laboral.

Dimensiones del desempeño laboral, primero es la Satisfacción laboral, las organizaciones buscan alcanzar sus objetivos, considerando la creatividad de cada colaborador. Segundo es el Compromiso, es útil en las organizaciones porque se relaciona

con todos trabajadores que puedan lograr sus objetivos. (Meyer y Allen,1991). Tercero la Capacitación, es importante las competencias laborales para obtener mejor resultado, con la finalidad de mejorar la empleabilidad dentro de la organización. Chiavenato, (2001). Cuarto es el trabajo en equipo, facilita el logro de objetivos y potencia la motivación y la creatividad en todos los empleados (Piaget, 2010).

Por otra parte, la hipótesis planteada en esta investigación fue que existe relación entre la ML y el DL en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Esta investigación adoptó una perspectiva cuantitativa, empleando la recopilación de datos, la evaluación de las unidades de análisis, el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis planteadas. Ñaupas et al. (2014) en lo cual explicaron que este tipo de investigación se enmarcó en la recolección de datos y en determinar el grado de relación de ambas variables lo cual permitió responder al objetivo propuesto en base a las técnicas estadísticas.

En la presente investigación de acuerdo a su finalidad fue básica. Según Hernández et al. (2014), detalló que un trabajo de investigación básica utiliza teorías establecidas y herramientas de investigación científica, porque el objetivo al cual se centró fue buscar y ampliar los conocimientos de la realidad, pero sin realizar alguna aplicación práctica de lo que se responda a través de su conocimiento y puedan ser usados en otras investigaciones.

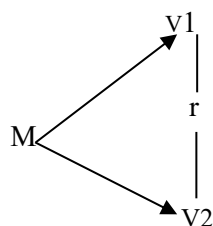
2.2. Diseño metodológico

Hernández et al. (2014) La investigación fue de diseño no experimental. Se trató de estudios en los que no se manipuló o transformó la realidad, ya que este tipo de investigación necesitó ser representada en su forma natural. Por su profundidad según Nicaragua (2018), la investigación fue descriptiva, correlacional, donde se señaló que las investigaciones de correlación vinculan a través de un patrón predictivo para la población. Se analizaron dos variables con el propósito de determinar, si tuvo o no vínculo con los individuos.

Así se menciona que en la investigación no experimental se llevó a cabo sin realizar modificaciones para examinar las variables. Además, el estudio fue descriptivo y correlacional con el objetivo de establecer la correlación entre la motivación y el desempeño laboral.

Figura 1

Esquema de correlación de los variables



Donde:

M: Muestra de estudio

V1. Motivación Laboral

V2. Desempeño Laboral

r: relación estadística

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: Hernández et al. (2014), dio a conocer que son los componentes que integran un determinado grupo, pudiendo ser seres animados o inanimados. Teniendo en cuenta la información brindada por el área de Recursos Humanos, se trabajó con 30 trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Anchihuay en 2024.

Muestra: De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), es aquella parte representativa del universo, o también está conformado por el total de participantes, dependiendo de la accesibilidad del investigador, a ello se le conoce como muestra censal. En este estudio la muestra estuvo conformada de 30 trabajadores administrativos. Se tomó en cuenta la disposición del colaborador con la investigación, siendo las personas más involucradas en la temática del estudio.

2.4. Técnica e instrumentos de recojo de datos

Hernández y Mendoza (2018) sostuvo que la técnica fue la encuesta la cual permitió recolectar datos de carácter cuantitativo. Se caracterizó principalmente por tener preguntas cerradas con opciones múltiples. En este estudio, la técnica utilizada para la recolección de datos fue el cuestionario para ambas variables, porque se cuantificó las variables utilizando el enfoque cuantitativo que nos ayuda a lograr el objetivo propuesto. A través de la encuesta se realizó la investigación de manera detallada, recolectando datos (información) para fortalecer las hipótesis propuestas en el estudio.

Igualmente, se utilizó el cuestionario como instrumento, porque fue relevante y se pudo recolectar datos para ser medidos numéricamente (Arias y Covinos, 2021). A través de la instrumentación se recogió toda la información útil para la adecuada medición de las variables. También, la validez del instrumento se refirió a la calidad del instrumento utilizado, ya que permitió realizar mediciones significativas (Arias y Covinos, 2021). Por lo cual, el instrumento fue validado por tres expertos en la materia (Apéndice) y la confiabilidad se midió aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, según Betancourt et al. (2018) su uso

permitió saber si el cuestionario cumplió con los requisitos de confiabilidad.

Tabla 1

Validez de juicio de expertos

Nº	Experto	Dictamen
1	Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente	Aplicable
2	Dr. Enrique Huatay Culqui	Aplicable
3	Mg. Ronal Suárez Quiroz	Aplicable

Nota: Certificado de validez del instrumento, 2024

Cabe marcarse que, en cuanto a la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores de la municipalidad, se determinó dicha confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, esto mostró la solidez y la consistencia del instrumento de recojo de información.

Tabla 2

Cálculo de fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	ítems
Motivación Laboral	0.853	15
Desempeño laboral	0.833	12

Nota: Certificado de validez del instrumento, 2024

Alude a una consistencia alta de ambos agentes en estudio.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para presentar los datos se utilizó las tablas de frecuencia, en lo cual la estadística descriptiva fue una secuencia de metodologías que organizaron, sintetizaron y presentaron datos de una manera rica en información. La estadística inferencial se usó para probar hipótesis con el objetivo de determinar conclusiones sobre la población brindada (Ñaupá et al. 2018).

El análisis inferencial establecido por Arias (2021) mostró que mediante técnicas y procedimientos fue posible probar la hipótesis propuesta y determinar su grado de confiabilidad, es decir, que los resultados conseguidos en la muestra de investigación fueron aplicables a la hipótesis, proponiendo conclusiones que orientaron ha mejores decisiones.

Por lo tanto, para realizar la investigación se presentó una carta de presentación de la

investigadora a la municipalidad Anchiuay para establecer contacto con el Gerente; por otro lado, se contactó al personal administrativo para informarles de la investigación y solicitarles que participen voluntariamente. Se les informó de la finalidad de la investigación, del tiempo necesario para responder el cuestionario y la plena garantía de anonimato y de suma confidencialidad. Se envió un enlace con cada cuestionario al gerente a través de WhatsApp, él se encargó de compartir con sus trabajadores. La información se recopiló después de que los colaboradores completaron el cuestionario. Se empleó el software estadístico SPSS versión 29 para el procesamiento de datos, lo que permitió la tabulación de datos, gráficos y pruebas de hipótesis para obtener resultados óptimos.

Asimismo, para el examen de los datos se manejó la estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva es una secuencia de metodologías que organizan, sintetizan y presentan datos de una manera rica en información. La parte de resultados mostró las Tablas y Gráficos respectivos tanto descriptivos como inferenciales de la presente investigación. Es preciso señalar que la prueba de confiabilidad de ambas variables se realizó mediante el Alfa de Cronbach teniendo como resultado: motivación laboral: 0.853 y desempeño laboral: 0.833, mostrando una alta confiabilidad y consistencia interna.

2.6. Aspectos éticos en investigación

El enfoque de este trabajo estuvo basado en los principios fundamentales establecidos en el mismo, tales como: beneficencia, confidencialidad, equidad y justicia son los principios más importantes; beneficencia, afirmando su espacio de tiempo para cada ítems en la aplicación de cuestionarios, así para evitar todos los percances innecesarios para promover la información facilitada que ayudó a mejorar las metas de cada organización en su ámbito laboral; también la privacidad, cumpliendo el compromiso de respetar la confidencialidad de sus respuestas y su identidad durante la investigación. De igual forma la equidad que se refirió a las oportunidades que se brindó a quienes cumplieron con los criterios de inclusión. Asimismo, la justicia; todos los empleados fueron tratados con igualdad de oportunidades, sin importar su género, edad o zona laboral. Antes de completar el cuestionario se obtuvo el consentimiento informado y la libre participación. Proporcionar información suficiente y comprensible sobre el propósito del proyecto de investigación y mantener la confidencialidad de la información proporcionada.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

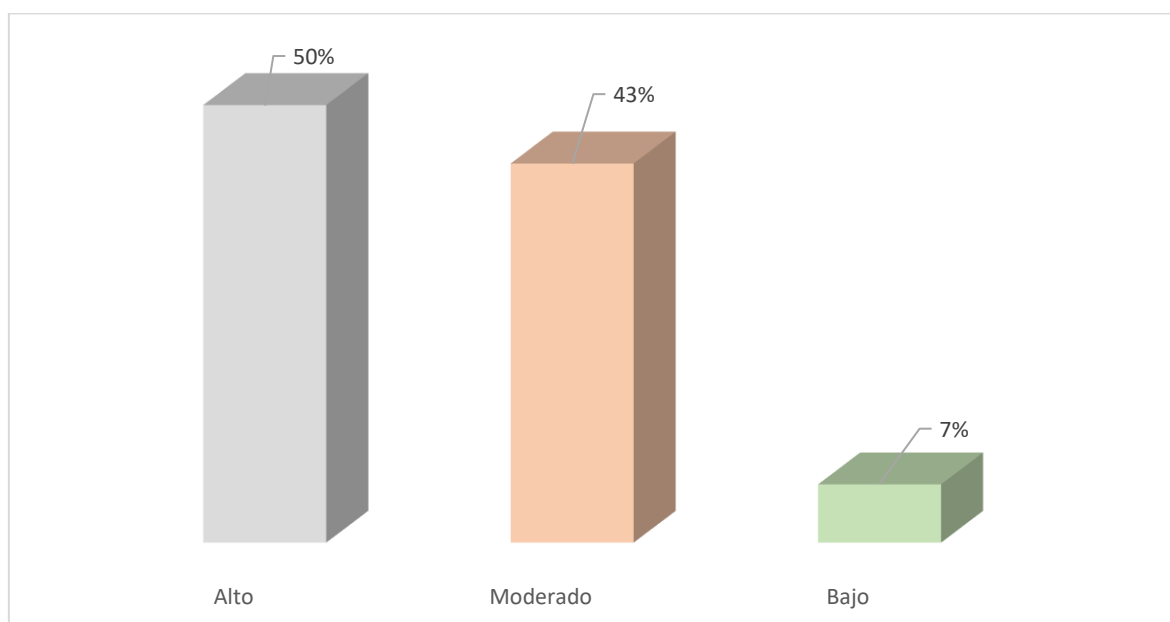
Motivación laboral

Niveles	n	%
Alto	15	50%
Moderado	13	43%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Nota: Elaboración Propia. Variable Motivación Laboral

Figura 2

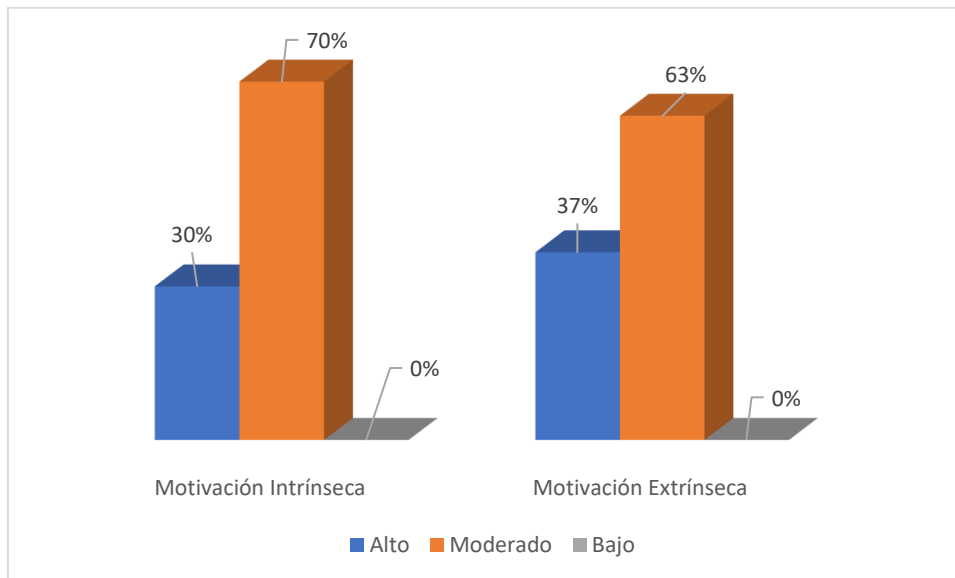
Motivación laboral



En la tabla 3 y figura 2 se observa que 50% de los colaboradores tuvieron alta motivación laboral, el 43% moderada motivación y 7% baja motivación laboral.

Tabla 4*Dimensiones de la variable motivación laboral*

Niveles	Motivación Intrínseca		Motivación Extrínseca	
	n	%	n	%
Alto	9	30%	11	37%
Moderado	21	70%	19	63%
Bajo	0	0%	0	0%
Total	30	100%	30	1

*Nota: Elaboración Propia. Dimensiones de la Motivación Laboral***Figura 3***Dimensiones de motivación laboral*

En la tabla 4 y figura 3, en las dimensiones de la ML, el nivel moderado es el que predomina en ambas dimensiones y comparando la motivación intrínseca es la más relevante con un 70% frente al 63% de la motivación extrínseca. Es decir, que los colaboradores tuvieron un nivel moderado en la motivación intrínseca y extrínseca.

Tabla 5

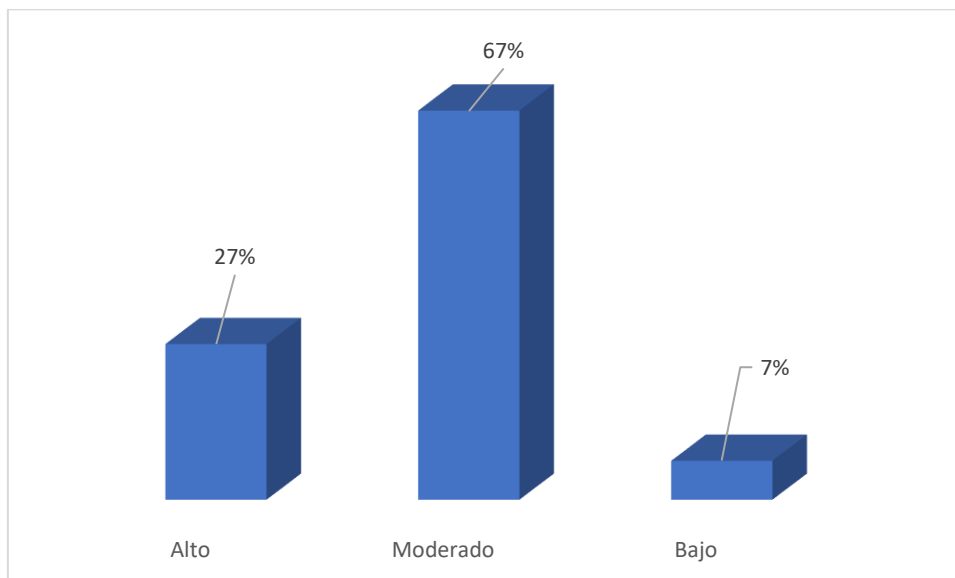
Desempeño laboral

Niveles	N	%
Alto	8	27%
Moderado	20	67%
Bajo	2	7%
Total	30	100%

Nota: Elaboración Propia. Variable Desempeño Laboral

Figura 4

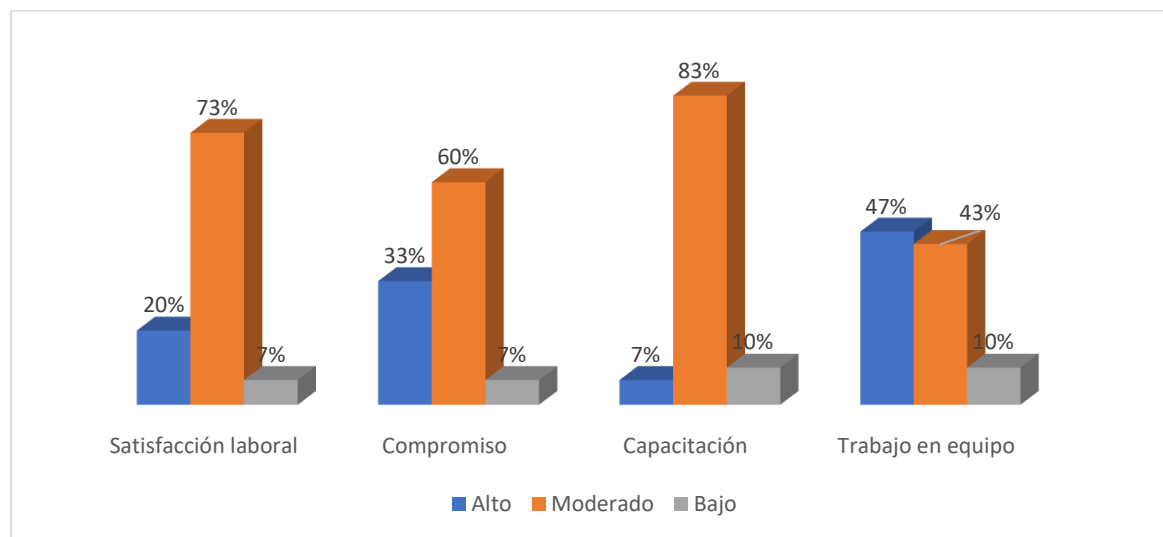
Desempeño laboral



En la tabla 5 y figura 4 se observa que 67% de los colaboradores tuvieron moderado desempeño laboral, el 27% alto desempeño y 7% bajo desempeño laboral.

Tabla 6*Dimensiones de la variable desempeño laboral*

Niveles	Satisfacción laboral		Compromiso		Capacitación		Trabajo en equipo	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	6	20%	10	33%	2	7%	14	47%
Moderado	22	73%	18	60%	25	83%	13	43%
Bajo	2	7%	2	7%	3	10%	3	10%
Total	30	100%	30	1	30	100%	30	1

*Nota: Elaboración Propia. Dimensiones de Desempeño Laboral***Figura 5***Dimensiones de desempeño laboral*

En la tabla 6 y figura 5, se puede observar que, en las dimensiones del desempeño, el nivel moderado es el que predomina en las dimensiones satisfacción laboral, compromiso y capacitación y el nivel alto en la dimensión trabajo en equipo, asimismo comparando el desempeño laboral con respecto a las capacitaciones es el más relevante con 83%, seguido de la satisfacción laboral con 73%.

3.2. Resultados inferenciales

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1. Motivación	0.690	30	0.000
D1. Motivación intrínseca	0.701	30	0.000
D2. Motivación extrínseca	0.724	30	0.000
V2. Desempeño laboral	0.666	30	0.000
D1. Satisfacción laboral	0.624	30	0.000
D2. Compromiso	0.524	30	0.000
D3. Capacitación	0.577	30	0.000
D4. Trabajo en equipo	0.643	30	0.000

En la tabla 7, se identificó valores significativos < 0.05 , siendo 0.000; por lo tanto, se consideró datos no paramétricos, siendo la razón por la cual se empleó la prueba no paramétrica de Rho Spearman para el contraste de las hipótesis.

Tabla 8

Motivación y desempeño laboral

Correlación Rho de Spearman		
	Desempeño laboral	
	Rho	0.650
	P	< 0.001
	N	30

En la tabla 8, se encontró un valor de 0.650, siendo positiva alta y de significación $p\text{-valor} = 0.001$, cuyo valor es < 0.05 ; por tanto, se asume la hipótesis alternativa, lo que significa que hay asociación entre los términos analizados.

Tabla 9*Motivación y satisfacción laboral*

Correlación Rho de Spearman		
		Satisfacción laboral
Motivación laboral	Rho	0.521
	P	0.003
	N	30

En la tabla 9, se encontró un valor de 0.521, siendo una “correlación positiva alta y un nivel de significación p-valor = 0.003, cuyo valor es < 0.05 ”; por tanto, se asume la H_a , lo que significa que hay vínculo entre los agentes en estudio.

Tabla 10*Motivación y compromiso*

Correlación Rho de Spearman		
		Compromiso
Motivación laboral	Rho	0.570
	P	0.001
	N	30

En la tabla 10, se encontró un valor de 0.570, siendo una “correlación positiva alta y un nivel de significación p-valor = 0.001, cuyo valor es < 0.05 ”; por tanto, se asume la H_a , lo que significa que vinculo en lo analizado.

Tabla 11*Motivación y capacitación*

Correlación Rho de Spearman		
		Capacitación
Motivación laboral	Rho	0.472
	P	0.009
	N	30

En la tabla 11, se encontró un valor de 0.472, siendo una “correlación positiva alta y un nivel de significación p-valor = 0.009, cuyo valor es < 0.05 ”; por tanto, se asume la H_a , lo que significa que hay vínculo en lo analizado.

Tabla 12

Motivación y trabajo en equipo

Correlación Rho de Spearman		
		Trabajo en equipo
Motivación laboral	Rho	0.413
	P	0.023
	N	30

En la tabla 12, se encontró un valor de 0.413, siendo una “correlación positiva alta y un nivel de significación p-valor = 0.023, cuyo valor es < 0.05 ”; por tanto, se asume la H_a , lo que significa que existe un enlace entre los agentes en estudio.

IV. DISCUSIÓN

Partiendo de este objetivo general, los resultados revelaron, un valor de 0.650 y un $p\text{-valor} = 0.001$, es decir, existe relación entre la ML y DL en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024. Estos resultados se pueden corroborar con las investigaciones realizadas por Guevara (2024) quien descubrió que el coeficiente de correlación es de 0.552, lo que representa un nivel moderado; también se nota que la significancia es de 0.00; lo que implica que las variables están vinculadas. Por ende, las estrategias implementadas en relación a la variable independiente tendrán un impacto directo en la dependencia.

Se planteó el objetivo específico 1. Ahora bien, de acuerdo con la hipótesis específica planteada, se determinó un 0.521, más un valor $p\text{-valor} = 0.003$. Estos resultados se pueden corroborar con las investigaciones realizadas por Reyes (2021) de acuerdo a su investigación, los 21 empleados; señalaron un MOT baja de 38%; también se estableció la relación entre las variables con un 95% de confianza, en la que el coeficiente de correlación Spearman resultó ser Rho: 0.601, lo que señala una relación positiva de intensidad moderada entre ambas variables.

Además, se estableció como objetivo específico 2. De acuerdo con la hipótesis específica planteada, se determinó un coeficiente de 0.521, más un $p\text{-valor} = 0.003$, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, existe relación entre la MOT y satisfacción laboral. Estos resultados se corroboran en las investigaciones realizadas por Mendoza (2019) donde se puede afirmar que hay una correlación entre las tácticas de motivación y el rendimiento laboral de los empleados designados por la entidad ($p < 0.000$).

Asimismo, se planteó el objetivo específico 3. En base a este objetivo se presentó un 0.472 y un $p\text{-valor} = 0.009$. Por consiguiente, se admite la H_a , es decir, existe relación entre la MOT y la capacitación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024. Estos resultados se corroboran en las investigaciones realizadas por Ochoa (2019), finalmente, el estudio concluye estableciendo que, con un $p\text{-valor}$ de 0.00, se observa una relación significativa ($r=0,441$) entre las variables analizadas; la relevancia sugiere indicar que la motivación es una variable que suele generar variabilidad en el desempeño de los colaboradores de la institución y que requiere su atención.

Finalmente se estableció como objetivo específico 4. Se detectó un coeficiente de 0.413, más un p-valor = 0.023 aceptando la H_a , es decir: existe relación entre la ML y el trabajo en equipo. Así, a mayor motivación, mejorará el trabajo en equipo. Estos resultados obtenidos pueden contrastarse con los hallazgos de Zamora (2021), se deduce una relación directa de gran magnitud grande entre la MOT con el DL que se debe llevar a cabo, una evaluación como mínimo una vez al año, asimismo, por los resultados obtenidos por Brediñana (2021) llegando a la conclusión de que la motivación laboral se relaciona con el DL, y con ello, evidentemente con el trabajo en equipo, puesto que es una dimensión.

Ahora bien, en el mundo actual, donde se asiste a la competitividad laboral tanto en el sector público como en el sector privado, abordar el tema de la motivación y el desempeño laboral resulta ser crucial, por dos razones fuertes. Una, para las Instituciones, en este caso para los gobiernos locales, las autoridades y funcionarios necesitan saber y conocer las fuentes de motivación de los colaboradores para que actúen. Segunda razón, para los colaboradores mismos, esta investigación permitirá conocer el nivel de su desempeño laboral y lo que efectivamente motiva su trabajo.

Sin embargo, si bien es cierto que estos temas son importantes, al mismo tiempo, poseen ciertas limitaciones. Al momento de conocer las fuentes de motivación de los colaboradores nos enfrentamos a la falta de objetividad de la información brindada, puede resultar muy subjetiva, hecho que limitaría al momento de tomar buenas decisiones. Otra limitación respecto al desempeño laboral es que la eficiencia y la eficacia de los colaboradores no sea sostenible y cuando se hace la medición puede arrojar un resultado y en otro momento esto cambie.

Por tanto, luego de realizada la investigación varios autores coinciden con nuestros resultados al afirmar que existe un vínculo entre MOT y DL. Dicha coincidencia se da a nivel de importancia y de limitaciones al tratar estas variables. A mayor motivación sea intrínseca o extrínseca, mayor será el DL de los colaboradores. Este desempeño redundará en un mejor servicio a la población, por consiguiente, asistiremos a mejores condiciones de vida de las personas.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general que fue determinar la relación entre la MOT y el DL en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024. Se llegó a la siguiente conclusión: existe relación entre motivación y desempeño laboral. Esto quiere decir que mientras mayor sea el grado de ML, más eficiente y efectivo será el DL. Asimismo, a menor ML, menor productividad de los colaboradores.

Respecto al primer objetivo específico que fue determinar la relación entre la MOT y la satisfacción laboral. De igual manera, existe una relación directa. Así, la plenitud o satisfacción de diversa índole de los trabajadores obedece fundamentalmente se a una motivación intrínseca o extrínseca de los agentes decisores de la municipalidad distrital de Anchiuay, Ayacucho.

En lo que concierna al segundo objetivo específico que fue determinar la relación entre la MOT y el compromiso en los colaboradores municipales ayacuchanos. Existe relación positiva entre MOT y compromiso laboral. Esto significa que la identificación del colaborador con la Institución aumenta, en la medida que existe una mayor motivación laboral, en caso contrario, decrece.

En cuanto al tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre la MOT y la capacitación en los colaboradores. Se concluye que a mayor motivación d ellos colaboradores más dispuestos se encuentran de capacitarse, y esto, es sin duda, un hecho positivo para cualquier Institución, puesto que dicha capacitación redundará en un buen servicio a los ciudadanos.

Finalmente, como cuarto objetivo específico se planteó determinar la relación entre la MOT y el trabajo en equipo. Así, la motivación es un elemento fundamental que posibilita un trabajo en equipo entre los colaboradores, una vez más, este elemento es primordial para las Instituciones, en la medida que esto genera un adecuado clima laboral y un personal más eficiente y efectivo en sus labores cotidianas.

VI. RECOMENDACIONES

A los jefes de cada área de la municipalidad, se le recomienda celebrar los logros individuales y grupales, esto generará sentido de orgullo y pertenencia. Además, se puede dar por medio de reuniones breves, correos internos o paneles.

A los funcionarios decisores de la municipalidad, deben llevar a cabo programas, planes de formación y capacitación dirigido a los colaboradores de la municipalidad. También deben implementar acciones concretas como celebrar los cumpleaños, con el fin de mantener la ML y el DL de los colaboradores.

Al gerente de gestión humana de la municipalidad, se le aconseja gestionar talleres, cursos y oportunidades de desarrollo profesional con el fin de motivar al personal al mostrar que la municipalidad invierte en su desarrollo profesional.

A los trabajadores de la municipalidad, se les recomienda proponer ideas de mejora de procesos, motivándolos a participar de la toma de decisiones, de esta manera, se fortalecerá el sentido de autonomía y responsabilidad, construyendo la confianza y el amor propio por la entidad.

VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E. I. (2005). *Análisis de encuestas*. ESIC editorial.
<https://books.google.com.pe/books?id=qFczOOiwRSgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Barrios, J., Contreras, N. ., Mendieta, M. ., Rangel, Y. ., & Frassati, G. . (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá . *Conducta Científica*, 2(2), 24–38.
<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86419>
- Bernal, S. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Opazo Carvajal, H., (2011). Ética en Investigación: Desde los Códigos de Conducta hacia la Formación del Sentido Ético. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(2), 61-78.
- Cenepo, A., y Gonzalez, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista De Investigación De Estudiantes De Psicología "JANG"*, 1(1), 30-39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (novena edición ed.). Mexico: Mcgraw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinamica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición ed.). México: McGRAW-HILL.
- ComexPerú (2023). *Desempeño dxel mercado laboral peruano*.

<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-009.pdf>

Cotrina, B. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86662>

Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., y Zapana, D. (2022). Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian company. *Universidad y Sociedad*, 14(1), 1-13. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576

Gavidia, E. Y Marlon, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de una institución publica de Huamanga – Ayacucho, 2022*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96928>

Elejabarrieta, F., & Iñiguez, L. (2010). Construcción de escalas de actitud, tipo Thurstone y Likert. *La Sociología En Sus Escenarios*, (17). Recuperado a partir de

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6820>

Hernandez, R. ; Fernandez, C. y Baptista,M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGrawHill.

Juarez, H. y Tobon, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios* (39).

<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

Fischman, D. Y Matos, L. (2014). *Motivación de 360°, Cómo incrementarla en la vida y en la empresa* (novena edicion ed.). Perú: Planeta.

Furchi, A., Guerrero, A., Pérez, N., y Arias, E. (2022). El trabajo en América Latina Investigaciones y perspectivas. *Clacso*. https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/12/V3_El-trabajo-en-AL_N8.pdf

- Guevara, C. (2022). *Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén, 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88487?show=full>
- Kanonge, T., y Bussin, M. (2022). Pre-conditions for employee motivation to curb Zimbabwe's academic brain drain. *SAJHRM*, 20(1), 1-12. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1819/2919>
- Macías, E., y Vanga, M. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Mendoza, C. (2017). *Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20240>
- Montero, H. (2023). El 90% de los españoles están desmotivados en su puesto de trabajo. *La Razón*. https://www.larazon.es/economia/90-espanoles-estan-desmotivados-puesto-trabajo_20230618648eace2e9f5530001c0ead8.html
- Naranjo, I. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de las Unidad Educativa Pueblo Viejo – Ecuador, 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52538>
- Nicaragua, E. (2018). *Metodología de la Investigación e Investigación Aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas*. Repositorio UNAM-Managua. <https://jalfaroman.files.wordpress.com/2019/03/dossier-metodologia-e-investigacion-aplicada-2018.pdf>
- Ochoa, N. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2017*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3914>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). *Sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de migrantes y refugiados venezolanos en Quito y Guayaquil*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_759355.pdf

Robbins, P. (2013). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera edición ed.). PEARSON.

Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad: Contribuciones de la psicología ocupacional*. Medellín: Cincel. <http://www.cincel.com.co/portafolio-servicios/2013-04-10-20-06-58.html>

Torres, W. (2022). Motivation and work performance in the direction of operations agricultural Tarapoto. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(2), 1-13. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i2.24>

Valdera, O. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital La Peca, Amazonas*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67156>

Zamora, U.(2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en el año 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte] <https://hdl.handle.net/11537/28380>

Zapata, K., y Tovar, E. (2024). The organizational climate and its relationship with productivity. *Aula Virtual*, 5(12), 913-928. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-03982024000202051

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024	Problema: ¿De qué manera se relaciona la ML con el DL en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024? Problemas específicos: Pe1: ¿De qué manera se relaciona la ML y la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024? Pe2: ¿De qué manera se relaciona la ML y el compromiso en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024? Pe3: ¿De qué manera se relaciona la ML y la capacitación en los colaboradores de la municipalidad distrital	Hipótesis: H1: Existe relación entre la ML y el DL en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 H0. No existe relación entre la ML y el DL en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre la ML y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 H2: Existe relación entre la ML y el compromiso en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 H3: Existe relación entre	Objetivo general: Determinar la relación entre la ML y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 Objetivos específicos: Oe1: Determinar la relación que existe entre la ML y la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 Oe2: Determinar la relación que existe entre la ML y el compromiso en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 Oe3: Determinar la relación que existe entre la ML y la capacitación en los colaboradores de la municipalidad	Motivación laboral Desempeño laboral	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Satisfacción laboral Compromiso Capacitación	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental - correlacional Población: 30 colaboradores Muestra: 30 colaboradores Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta/ Cuestionario Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva y estadística inferencial

	de Anchiuay Ayacucho, 2024? Pe4: ¿De qué manera se relaciona la ML y el trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024?	la ML y la capacitación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 H4: Existe relación entre la ML y el trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024	distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024 Oe4: Determinar la relación que existe entre la ML y el trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay Ayacucho, 2024		Trabajo en equipo	
--	--	--	--	--	-------------------	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de la información

Encuesta de Motivación Laboral

Instrucciones: Estimado encuestado, a continuación, te presentamos la encuesta con el objetivo de identificar la motivación laboral que ofrece la municipalidad, cabe resaltar que la encuesta es totalmente anónima, gracias por su participación

Marcar con un (X) las siguientes preguntas

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.º	Ítems	TA	DA	I	ED	TD
1	Considera que la institución recompensa por su trabajo bien hecho					
2	Considera necesario algún incentivo no económico (vales, premios, etc.) por su trabajo.					
3	Recibe reconocimiento por sus méritos en su trabajo.					
4	Considera su autonomía en su trabajo y contribuye sus ideas dentro de la municipalidad distrital de Anchohuay					
5	Considera que la comunicación que usted tiene con sus compañeros de trabajo es cordial.					
6	Actualmente usted se siente competitivo con sus compañeros y busca nuevos retos y desafíos dentro de la municipalidad distrital de Anchohuay					
7	La municipalidad distrital de Anchohuay brinda capacitaciones continuas a sus colaboradores					
8	Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.					
9	Considera que el trabajo que realiza a diario es importante y beneficioso para la población Anchohuay					
10	Considera que hay oportunidades en el trabajo para aprender y crecer					
11	La municipalidad distrital de Anchohuay reconoce y brinda incentivos cuando realiza un buen trabajo					

12	Siente que sus objetivos personales se alinean a los fines de la institución					
13	Considera que la municipalidad realiza evaluaciones trimestrales que la motivan a capacitarse y ser mejor en su trabajo					
14	Se siente satisfecho con la responsabilidad y el rol que desempeña en su trabajo, su estatus, su reputación, su nivel de autoestima y sus compañeros.					
15	Considera que sus compañeros de trabajo se señalan deficiencias y conductas improductivas de cada uno.					

Encuesta de Desempeño laboral

Instrucciones: Estimado encuestado, a continuación, te presentamos la encuesta con el objetivo de identificar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, cabe resaltar que la encuesta es totalmente anónima, gracias por su participación.

Marcar con un (X) las siguientes preguntas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.º	Ítems	TA	DA	I	ED	TD
1	Se siente comprometido por lograr los objetivos de la Institución.					
2	Se siente satisfecho con los beneficios que percibe a cambio del trabajo que realiza					
3	Se siente cómodo en el lugar que realiza sus actividades diarias					
4	Tiene oportunidades de superación profesional dentro de la Institución					
5	Cree que se puede llegar a desenvolverse mejor en otra área.					
6	Cree que las charlas le permiten mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.					
7	Considera que la retroalimentación recibida en su área tuvo resultados positivos.					
8	Considera que inspira lealtad a través de sus actos					
9	La municipalidad como institución le ayuda a desarrollar sus capacidades para el mejor desempeño de su labor					
10	La municipalidad distrital de Anchiuay reconoce y brinda incentivos cuando realiza un buen trabajo					
11	Usted disfruta cada labor que ejecuta en su trabajo					
12	Cree que existe una buena cooperación entre sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos de la Institución					

Anexo 3: Ficha técnica

Nombre del instrumento	Motivación Laboral
Autor y año	ORIGINAL: Pasapera y Rubio (2021)
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de ML
Usuarios	Betzabe Durand Sulca
Forma de administración o modo de aplicación:	Directa.
Validez	Dr. Enrique Huatay Culqui Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús Mg. Ronal Suárez Quiroz
Confiabilidad	La confiabilidad con el alfa de Cronbach en la variable motivación cuyo valor fue 0,853 que se considera confiable para su aplicación.

Nombre del instrumento	Desempeño Laboral
Autor y año	ORIGINAL: Pasapera y Rubio (2021)
Objetivo del instrumento	Medir el DL.
Usuarios	Betzabe Durand Sulca
Forma de administración o modo de aplicación:	Directa.
Validez	Dr. Enrique Huatay Culqui Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús Mg. Ronal Suárez Quiroz
Confiabilidad	La confiabilidad con el alfa de Cronbach en la variable desempeño laboral cuyo valor fue 0,833 que se considera confiable para su aplicación.

Anexo 4: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Motivación Laboral	“La motivación es como la energía que dirige el comportamiento, ya sea agradable o desagradable” Fischman y Matos, (2014, pág. 10).	La presente investigación que tiene como dimensiones motivación intrínseca y motivación extrínsecas. Se medirá a través de la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario para poder recopilar la información suficiente para la investigación compuesto de 15 ítems.	Motivación intrínseca	✓ Autonomía ✓ Competencia ✓ Aprendizaje ✓ Trascendencia ✓ Relación ✓ Novedad	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario	Ordinal
			Motivación extrínseca	✓ Reconocimiento ✓ Evaluaciones ✓ Fechas limites ✓ Castigos ✓ Premios, incentivos ✓ Bonos	8,9,10,11,12,13,14,15		
Desempeño laboral	“El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (Chiavenato, 2011, pág. 204).	Se aplicará un cuestionario con escala de Likert, compuesto por 12 ítems, se considera las dimensiones Satisfacción laboral, compromiso, capacitación y trabajo en equipo.	Satisfacción laboral	✓ Identificación institucional ✓ Beneficios ✓ Comodidad	1,2,3,4	Cuestionario	Ordinal
			Compromiso	✓ Retroalimentación ✓ Lealtad	5,6,7,8		
			Capacitación	✓ Capacitación institucional	9,10		

			Trabajo en equipo	✓ ✓	Amor al trabajo Cooperación	11,12		
--	--	--	-------------------	--------	--------------------------------	-------	--	--

Anexo 5: Validación de juicio de expertos



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dr. Enrique Huatay Culqui

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre Motivación y Desempeño Laboral

diseñado por el (la) Bachiller, BETZABE DURAND SULCA, cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Motivación y Desempeño laboral**, el cual será aplicado a 30 colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY, AYACUCHO 2024.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación intrínseca	✓ Autonomía ✓ Competencia ✓ Aprendizaje ✓ Trascendencia ✓ Relación ✓ Novedad	1 a 7		
	Motivación extrínseca	✓ Reconocimiento ✓ Evaluaciones ✓ Fechas límites ✓ Castigos ✓ Premios, incentivos ✓ Bonos	8 a 15		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

TA= Totalmente de Acuerdo / DA= De Acuerdo / I = Indeciso / ED= En Desacuerdo / TD = Totalmente Desacuerdo

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD	
1	Considera que la institución recompensa por su trabajo bien hecho		X				
2	Considera necesario algún incentivo no económico (vales, premios, etc.) por su trabajo.	X					
3	Recibe reconocimiento por sus méritos en su trabajo.	X					
4	Considera su autonomía en su trabajo y contribuye sus ideas dentro de la municipalidad distrital de Anchuay		X				
5	Considera que la comunicación que usted tiene con sus compañeros de trabajo es cordial.	X					
6	Actualmente usted se siente competitivo con sus compañeros y busca nuevos retos y desafíos dentro de la municipalidad distrital de Anchuay	X					



**UCT**

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

7	La municipalidad distrital de Anchiuay brinda capacitaciones continuas a sus colaboradores	X					
8	Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.	X					
9	Considera que el trabajo que realiza a diario es importante y beneficiosos para la población Anchiuay	X					
10	Considera que hay oportunidades en el trabajo para aprender y crecer	X					
11	La municipalidad distrital de Anchiuay reconoce y brinda incentivos cuando realiza un buen trabajo	X					
12	Siente que sus objetivos personales se alinean a los fines de la institución	X					
13	Considera que la municipalidad realiza evaluaciones trimestrales que la motivan a capacitarse y ser mejor en su trabajo		X				
14	Se siente satisfecho con la responsabilidad y el rol que desempeña en su trabajo, su estatus, su reputación, su nivel de autoestima y sus compañeros.	X					
15	Considera que sus compañeros de trabajo se señalan deficiencias y conductas improductivas de cada uno.	X					

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Huatay Culqui Enrique**D.N.I.: 43162215****Fecha: ...21/11/2024.....****Firma:**

 Dr. Enrique Huatay Culqui
 (Desarrollador PÚBLICO COLEGADO)
 Mat. 02 - 6387


Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú



www.uct.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Enrique Huatay Culqui, con Documento Nacional de Identidad N°43162215, de profesión Contador Público, grado académico de Doctor, con código de colegiatura 02-6387, labor que ejerzo actualmente como Contador general, en la empresa Inversiones Centauro SAC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre Motivación Laboral cuyo propósito es medir el nivel de relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	TD (3)	DA (2)	I (1)	ED	TD
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	X			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)		12			

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Trujillo, a los 21 días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Huatay Culqui Enrique

D.N.I.: 43162215

Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dr. Enrique Huatay Culqui

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre Motivación y Desempeño Laboral

diseñado por el (la) Bachiller, BETZABE DURAND SULCA, cuyo propósito es medir la relación entre variables, Motivación y Desempeño laboral, el cual será aplicado a 30 colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY, AYACUCHO 2024.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño laboral	Satisfacción laboral	☒ Identificación institucional ☒ Beneficios ☒ Comodidad	1 a 4		
	Compromiso	☒ Retroalimentación ☒ Lealtad	5 a 8		
	Capacitación	☒ Capacitación institucional	9 a 10		
	Trabajo en equipo	☒ Amor al trabajo ☒ Cooperación	11 a 12		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

TA= Totalmente de Acuerdo / DA= De Acuerdo / I = Indeciso / ED= En Desacuerdo / TD = Totalmente Desacuerdo

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD	
1	Se siente comprometido por lograr los objetivos de la Institución	X					
2	Se siente satisfecho con los beneficios que percibe a cambio del trabajo que realiza	X					
3	Se siente cómodo en el lugar que realiza sus actividades diarias	X					
4	Tiene oportunidades de superación profesional dentro de la Institución	X					
5	Cree que se puede llegar a desenvolverse mejor en otra área.	X					

6	Cree que las charlas le permiten mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.	X					
7	Considera que la retroalimentación recibida en su área tuvo resultados positivos.	X					
8	Considera que inspira lealtad a través de sus actos	X					
9	La municipalidad como institución le ayuda a desarrollar sus capacidades para el mejor desempeño de su labor	X					
10	La municipalidad distrital de Anchiuay reconoce y brinda incentivos cuando realiza un buen trabajo	X					
11	Usted disfruta cada labor que ejecuta en su trabajo	X					
12	Cree que existe una buena cooperación entre sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos de la Institución.	X					

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) **Huatay Culqui Enrique.**

D.N.I.: 43162215

Fecha: ...21/11/2024.....

Firma:


 Dr. Enrique Huatay Culqui
 Colegiado Público Colegiado
 M.O. 02 - 6382

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Enrique Huatay Culqui, con Documento Nacional de Identidad N°43162215 de profesión Contador Público., grado académico de Doctor, con código de colegiatura 02-6387, labor que ejerzo actualmente como Contador General, en la empresa Inversiones Centauro SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre Desempeño Laboral cuyo propósito es medir el nivel de relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la municipalidad distrital de Anchilmay, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados:	Valoración positiva			Valoración negativa	
	TD (3)	DA (2)	I (1)	ED	TD
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	X			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Trujillo, a los 21 días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Huatay Culqui Enrique

D.N.I.: 43162215

Firma:



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUATAY CULQUI, ENRIQUE DNI 43162215	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 15/02/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HUATAY CULQUI, ENRIQUE DNI 43162215	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 03/02/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
HUATAY CULQUI, ENRIQUE DNI 43162215	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HUATAY CULQUI, ENRIQUE DNI 43162215	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/01/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HUATAY CULQUI, ENRIQUE DNI 43162215	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 10/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/07/2015 Fecha egreso: 13/03/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI <i>PERU</i>

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre Motivación y Desempeño Laboral

diseñado por la Bachiller, **BETZABE DURAND SULCA**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Motivación y Desempeño laboral**, el cual será aplicado a 30 colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY, AYACUCHO 2024.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación intrínseca	✓ Autonomía	1 a 7	X	
		✓ Competencia		X	
		✓ Aprendizaje		X	
		✓ Trascendencia		X	
		✓ Relación		X	
		✓ Novedad		X	
	Motivación extrínseca	✓ Reconocimiento	8 a 15	X	
		✓ Evaluaciones		X	
		✓ Fechas límites		X	
		✓ Castigos		X	
		✓ Premios, incentivos		X	
		✓ Bonos		X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

TA= Totalmente de Acuerdo / DA= De Acuerdo / I = Indeciso / ED= En Desacuerdo / TD = Totalmente Desacuerdo

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	TA	DA	I	ED	TD	
1	Considera que la institución recompensa por su trabajo bien hecho		X				
2	Considera necesario algún incentivo no económico (vales, premios, etc.) por su trabajo.		X				
3	Recibe reconocimiento por sus méritos en su trabajo.	X					
4	Considera su autonomía en su trabajo y contribuye sus ideas dentro de la municipalidad distrital de Anchuay	X					
5	Considera que la comunicación que usted tiene con sus compañeros de trabajo es cordial.	X					
6	Actualmente usted se siente competitivo con sus compañeros y busca nuevos retos y desafíos dentro de la municipalidad distrital de Anchuay	X					

7	La municipalidad distrital de Anchiuay brinda capacitaciones continuas a sus colaboradores	X					
8	Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.	X					
9	Considera que el trabajo que realiza a diario es importante y beneficiosos para la población Anchiuay	X					
10	Considera que hay oportunidades en el trabajo para aprender y crecer	X					
11	La municipalidad distrital de Anchiuay reconoce y brinda incentivos cuando realiza un buen trabajo	X					
12	Siente que sus objetivos personales se alinean a los fines de la institución		X				
13	Considera que la municipalidad realiza evaluaciones trimestrales que la motivan a capacitarse y ser mejor en su trabajo	X					
14	Se siente satisfecho con la responsabilidad y el rol que desempeña en su trabajo, su estatus, su reputación, su nivel de autoestima y sus compañeros.	X					
15	Considera que sus compañeros de trabajo se señalan deficiencias y conductas improductivas de cada uno.	X					

Evaluado por: Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

D.N.I.: 17878519

Fecha: ...21/11/2024.....

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente, con Documento Nacional de Identidad N° 17878519, de profesión Licenciado en Administración., grado académico Maestro en Investigación y Docencia Universitaria., con código de colegiatura REGUC No 01637, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre Motivación Laboral cuyo propósito es medir la nivel de relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	TD (3)	DA (2)	I (1)	ED	TD
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Trujillo, a los ...21.... días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

D.N.I.: 17878519

Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre Motivación y Desempeño Laboral

diseñado por la Bachiller, **BETZABE DURAND SULCA**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Motivación y Desempeño laboral**, el cual será aplicado a 30 colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY, AYACUCHO 2024.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño laboral	Satisfacción laboral	✓ Identificación institucional ✓ Beneficios ✓ Comodidad	1 a 4	X X X	
	Compromiso	✓ Retroalimentación ✓ Lealtad	5 a 8	X X	
	Capacitación	✓ Capacitación institucional	9 a 10	X	
	Trabajo en equipo	✓ Amor al trabajo ✓ Cooperación	11 a 12	X X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

TA= Totalmente de Acuerdo / DA= De Acuerdo / I = Indeciso / ED= En Desacuerdo / TD = Totalmente Desacuerdo

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	TA	DA	I	ED	TD	
1	Se siente comprometido por lograr los objetivos de la Institución	X					
2	Se siente satisfecho con los beneficios que percibe a cambio del trabajo que realiza	X					
3	Se siente cómodo en el lugar que realiza sus actividades diarias	X					

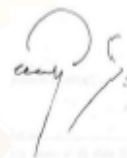
4	Tiene oportunidades de superación profesional dentro de la Institución	X					
5	Cree que se puede llegar a desenvolverse mejor en otra área.	X					
6	Cree que las charlas le permiten mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.	X					
7	Considera que la retroalimentación recibida en su área tuvo resultados positivos.	X					
8	Considera que inspira lealtad a través de sus actos	X					
9	La municipalidad como institución le ayuda a desarrollar sus capacidades para el mejor desempeño de su labor	X					
10	La municipalidad distrital de Anchiuay reconoce y brinda incentivos cuando realiza un buen trabajo	X					
11	Usted disfruta cada labor que ejecuta en su trabajo	X					
12	Cree que existe una buena cooperación entre sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos de la Institución.	X					

Evaluated by: Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

D.N.I.: 17878519

Fecha:21/11/2024.....

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente, con Documento Nacional de Identidad N° 17878519, de profesión Licenciado en Administración, grado académico Maestro en investigación y Docencia universitaria, con código de colegiatura REGUC No 01637, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Universidad católica de Trujillo Benedicto XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre Desempeño Laboral cuyo propósito es medir la nivel de relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	TD (3)	DA (2)	I (1)	ED	TD
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos No aporta: ()

Trujillo, a los ...21... días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Mg Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

D.N.I.: 17878519

Firma: 

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 24/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/07/2015 Fecha egreso: 13/03/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI <i>PERU</i>
CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 01/10/87 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Ronal Suárez Quiroz

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre Motivación y Desempeño Laboral

diseñado por la Bachiller, **BETZABE DURAND SULCA**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Motivación y Desempeño laboral**, el cual será aplicado a **30 colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY, AYACUCHO 2024.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación intrínseca	✓ Autonomía	1 a 7	X	
		✓ Competencia		X	
		✓ Aprendizaje		X	
		✓ Trascendencia		X	
		✓ Relación		X	
		✓ Novedad		X	
	Motivación extrínseca	✓ Reconocimiento	8 a 15	X	
		✓ Evaluaciones		X	
		✓ Fechas límites		X	
		✓ Castigos		X	
		✓ Premios, incentivos		X	
		✓ Bonos		X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

TA= Totalmente de Acuerdo / DA= De Acuerdo / I = Indeciso / ED= En Desacuerdo / TD = Totalmente Desacuerdo

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD	
1	Considera que la institución recompensa por su trabajo bien hecho	X					
2	Considera necesario algún incentivo no económico (vales, premios, etc.) por su trabajo.		X				
3	Recibe reconocimiento por sus méritos en su trabajo.		X				
4	Considera su autonomía en su trabajo y contribuye sus ideas dentro de la municipalidad distrital de Anchiuay	X					
5	Considera que la comunicación que usted tiene con sus compañeros de trabajo es cordial.	X					
6	Actualmente usted se siente competitivo con sus compañeros y buscas nuevos retos y desafíos dentro de la municipalidad distrital de Anchiuay	X					

7	La municipalidad distrital de Anchiuay brinda capacitaciones continuas a sus colaboradores	X					
8	Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.	X					
9	Considera que el trabajo que realiza a diario es importante y beneficiosos para la población Anchiuay	X					
10	Considera que hay oportunidades en el trabajo para aprender y crecer		X				
11	La municipalidad distrital de Anchiuay reconoce y brinda incentivos cuando realiza un buen trabajo	X					
12	Siente que sus objetivos personales se alinean a los fines de la institución	X					
13	Considera que la municipalidad realiza evaluaciones trimestrales que la motivan a capacitarse y ser mejor en su trabajo	X					
14	Se siente satisfecho con la responsabilidad y el rol que desempeña en su trabajo, su estatus, su reputación, su nivel de autoestima y sus compañeros.	X					
15	Considera que sus compañeros de trabajo se señalan deficiencias y conductas improductivas de cada uno.	X					

Evaluated por: Mg Suárez Quiroz Ronal

D.N.I.: 43374447

Fecha: ...21/11/202.....

Firma:




CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Ronal Suárez Quiroz**, con Documento Nacional de Identidad N° 43374447, de profesión **Licenciado en Filosofía**, grado académico **Maestro en investigación y Docencia universitaria**, labor que ejerzo actualmente como **Docente Universitario**, en la **Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre **Motivación Laboral** cuyo propósito es medir la **nivel de relación** que existe entre la **Motivación y Desempeño laboral**, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la **municipalidad distrital de Anchuay, Ayacucho**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados:	Valoración positiva			Valoración negativa	
	TD (3)	DA (2)	I (1)	ED	TD
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Trujillo, a los 21 días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Mg. Suárez Quiroz Ronal

D.N.I.: 43374447

Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Ronal Suárez Quiroz

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre Motivación y Desempeño Laboral

diseñado por la Bachiller, **BETZABE DURAND SULCA**, cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Motivación y Desempeño laboral**, el cual será aplicado a **30 colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuay**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY, AYACUCHO 2024.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño laboral	Satisfacción laboral	✓ Identificación institucional ✓ Beneficios ✓ Comodidad	1 a 4	X X X	
	Compromiso	✓ Retroalimentación ✓ Lealtad	5 a 8	X X	
	Capacitación	✓ Capacitación institucional	9 a 10	X	
	Trabajo en equipo	✓ Amor al trabajo ✓ Cooperación	11 a 12	X X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

TA= Totalmente de Acuerdo / DA= De Acuerdo / I = Indeciso / ED= En Desacuerdo / TD = Totalmente Desacuerdo

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD	
1	Se siente comprometido por lograr los objetivos de la Institución	X					
2	Se siente satisfecho con los beneficios que percibe a cambio del trabajo que realiza	X					
3	Se siente cómodo en el lugar que realiza sus actividades diarias	X					
4	Tiene oportunidades de superación profesional dentro de la Institución	X					
5	Cree que se puede llegar a desenvolverse mejor en otra área	X					

6	Cree que las charlas le permiten mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.	X					
7	Considera que la retroalimentación recibida en su área tuvo resultados positivos.	X					
8	Considera que inspira lealtad a través de sus actos	X					
9	La municipalidad como institución le ayuda a desarrollar sus capacidades para el mejor desempeño de su labor	X					
10	La municipalidad distrital de Anchiuay reconoce y brinda incentivos cuando realiza un buen trabajo	X					
11	Usted disfruta cada labor que ejecuta en su trabajo	X					
12	Cree que existe una buena cooperación entre sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos de la Institución.	X					

Evaluated por: Mg. Suárez Quiroz Ronal

D.N.I.: 43374447

Fecha:21/11/2024.....

Firma:




CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Ronal Suárez Quiroz**, con Documento Nacional de Identidad N° 43374447, de profesión Licenciado en Filosofía, grado académico Maestro en Investigación y Docencia universitaria, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre Desempeño Laboral cuyo propósito es medir la nivel de relación que existe entre la Motivación y Desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la municipalidad distrital de Anchihuy, Ayacucho.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	TD (3)	DA (2)	I (1)	ED	TD
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Trujillo, a los 21 días del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Mg. Suárez Quiroz Ronal

D.N.I.: 43374447

Firma: 

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SUAREZ QUIROZ, RONAL ELVIS DNI 43374447	BACHILLER EN FILOSOFIA Fecha de diploma: 08/04/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
SUAREZ QUIROZ, RONAL ELVIS DNI 43374447	LICENCIADO EN FILOSOFIA Fecha de diploma: 13/10/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
SUAREZ QUIROZ, RONAL ELVIS DNI 43374447	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 28/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/07/2015 Fecha egreso: 13/03/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU
SUAREZ QUIROZ, RONAL ELVIS DNI 43374447	GRADO DE MASTER PARA FINES PROFESIONALES EN ESTUDIOS INTERNACIONALES, ESPECIALIDAD ESTUDIOS LATINOAMERICANOS EN EL ÁREA DE: CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES. Fecha de Diploma: 22/11/2012 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 18/07/2014 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD PARIS 3 SORBONA NUEVA FRANCIA

Anexo 6: Solicitud para aplicación de tesis e instrumentos de investigación

ENTRADA DE TITULO DE ANCHIHUAY - LA MAR
MESA DEPARTAMENTAL

04 MAYO 2023

Reg. N° 229

10:29 am Firma: 

SOLICITO: APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y ENCUESTA

SEÑOR GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY

Yo, BETZABE DURAND SULCA, identificado con DNI N° 74420327, domiciliado en Bella Vista en el distrito de Anchiuay - La Mar - Ayacucho. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Mediante el presente tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo en nombre de mi persona me dirijo a Ud; Y a la vez aprovecho esta misiva para solicitarle para realizar el trabajo de investigación y participación de llenado de encuesta denominado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY, por motivo de ser estudiante de la Universidad Católica de Trujillo para sacar mi título profesional recurro para solicitar el permiso de autorización.

POR LO EXPUESTO

Sin otro particular, agradezco a usted a que acceda mi solicitud por considerarlo de justicia.

Anchiuay, 04 de mayo del 2023


BETZABE DURAND SULCA
DNI N° 74420327

Anexo 7: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA
EL DESARROLLO DE TESIS**

Yo, Sulca Taipe Yonkers, identificado con DNI, 43999788 en mi calidad de Gerente de la municipalidad distrital de Anchiuay, con RUC N° 20574738866 ubicada en el departamento de Ayacucho, provincial de La Mar y distrito Anchiuay.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al Sr.(ta) Betzabé Durand Sulca, identificado (a) con DNI N°74420327, bachiller (es) del programa de estudios de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada estrategias de motivación laboral para el desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchiuay, Ayacucho para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

(N°204949238)

Ficha RUC



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY
LA MAR - AYACUCHO

LIC. YONKERS SULCA TAIPE
GERENTE MUNICIPAL

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 43999788

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis son verdaderos. En caso de comprobarse la falsedad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.


Firma del Bachiller
DNI: 74420327

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433
informes@uct.edu.pe www.uct.edu.pe

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20574738866 - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY
Tipo Contribuyente: GOBIERNO REGIONAL, LOCAL
Nombre Comercial: -
Fecha de Inscripción: 26/05/2014 Fecha de Inicio de Actividades: 26/05/2014
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: PZA.PRINCIPAL DE ANCHIHUAY NRO. S/N (EN EL PALACIO MUNICIPAL DE ANCHIHUAY) AYACUCHO - LA MAR - ANCHIHUAY
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL
Actividad(es) Económica(s): Principal - 8411 - ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN GENERAL
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA GUÍA DE REMISIÓN - REMITENTE

Sistema de Emisión Electrónica: FACTURA PORTAL DESDE 17/08/2021 BOLETA PORTAL DESDE 14/05/2024
Emisor electrónico desde: 17/08/2021
Comprobantes Electrónicos: FACTURA (desde 17/08/2021), GUIA (desde 25/02/2022), BOLETA (desde 14/05/2024)
Afiliado al PLE desde: -
Padrones: Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (Resolución N° 2430050001898) a partir del 01/02/2022
Fecha consulta: 14/07/2025 19:48

© 1997 - 2025 SUNAT Derechos Reservados

Anexo 8: Consentimiento informado

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCHIHUAY- AYACUCHO

Investigadora: Br. Durand Sulca, Betzabe

Propósito del estudio.

Le solicito que participe en la investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Anchuay – Ayacucho”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Anchuay Ayacucho.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera de Administración de la Universidad CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO VXI y con el permiso de la municipalidad distrital de Anchuay.

Escribir la repercusión del problema investigado, el estudio de la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral es muy esencial en la actualidad para contribuir una satisfacción laboral en los colaboradores, así permite cumplir con los objetivos trazados en el futuro.

Procedimiento

Si opta por involucrarse en la investigación se lleva a cabo lo siguiente:

1. Se llevará a cabo una encuesta en la que se recolectarán datos personales y se responderá a ciertas preguntas relacionadas con la investigación titulada Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Anchuay – Ayacucho.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la misma municipalidad, asimismo las respuestas del cuestionario serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Para obtener información de todas las preguntas, exprese sus inquietudes de manera clara antes de determinar si quiere participar o no, y su elección será honrada. Luego de la aceptación, si quieres seguir, puede hacerlo sin problemas.

Riesgos (principios de no maleficencia):

Se mantendrá bajo la custodia del investigador principal y tras un periodo específico, serán removidas de manera adecuada Gmail:

Preguntas y dificultades:

Si tiene dudas sobre la investigación, puede comunicarse con la investigadora: Betzabe Durand Sulca. Correo electrónico: setsaidalh@gmail.com

Consentimiento

Tras leer los objetivos de la investigación, concedo mi participación en la investigación.

Nombres y apellidos:

Fecha y hora:

(para garantizar la veracidad del origen de la información)

Anexo 9: Confiabilidad de los instrumentos

Motivación

Alfa de Cronbach

N° Encuestas	Preguntas/items															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)
1	3	5	3	4	4	4	4	4	2	1	1	3	3	4	5	50
2	1	5	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	28
3	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	1	1	25
4	3	4	2	1	4	4	3	5	2	3	1	1	1	1	1	36
5	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	4	3	57
6	2	1	2	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	36
7	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	46
8	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	38
9	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	59
10	3	4	2	1	4	4	3	5	2	3	1	1	1	1	1	36
PROMEDIO	2.30	3.40	2.30	2.50	3.30	3.40	3.50	4.20	2.80	2.70	1.50	1.90	1.90	2.80	2.60	Varianza Total
DESV EST S	0.82	1.26	1.16	1.51	1.49	1.43	1.18	0.79	1.40	1.49	0.97	1.29	0.88	1.48	1.65	Columnas
VARIANZA por ítem	0.68	1.60	1.34	2.28	2.23	2.04	1.39	0.62	1.96	2.23	0.94	1.66	0.77	2.18	2.71	Varianzas total de ítems
VARIANZAS de los ítems S_i^2	24.63															132.77

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

N° items: K= 22

Reemplazando:

$$\alpha = 0.853$$

←					→				
Muy Baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada					
0				1					
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error).					100% de confiabilidad en la medición (no hay error).				

Desempeño laboral

Alfa de Cronbach

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sum fila (t)
1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	51
2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	3	2	22
3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	25
4	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	31
5	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	35
6	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	3	28
7	3	2	3	2	3	5	3	3	3	4	4	2	37
8	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
9	1	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	47
10	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	31
PROMEDIO	2.10	2.30	2.50	3.00	3.00	3.80	2.90	3.10	3.20	3.20	2.90	2.00	Varianza Total
DESV EST S_i	1.10	1.16	1.58	0.94	1.05	1.23	1.29	1.20	1.03	1.03	1.60	0.82	Columnas
VARIANZA por ítem	1.21	1.34	2.50	0.89	1.11	1.51	1.66	1.43	1.07	1.07	2.54	0.67	varianzas total de ítems
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i^2	17.00												83.11

N° ítems: K= 22
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.833$

Muy Baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada
0				1
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error).				100% de confiabilidad en la medición (no hay error).

Anexo 10: Reporte Turnitin



Selene Celeste Palma Elorreaga Durand_Sulca_Betzabe

 REPORTE 8

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:574869621

Fecha de entrega
4 abr 2026, 23:52 GMT-5

Fecha de descarga
4 abr 2026, 23:55 GMT-5

Nombre del archivo
1. Durand Sulca Betzabe TURNITIN.docx

Tamaño del archivo
148.9 KB

25 páginas
6363 palabras
34.752 caracteres



11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

7%	Fuentes de Internet
3%	Publicaciones
7%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
2	Internet	www.coursehero.com	1%
3	Publicación	Cusilayme Barrantes, Helfer Rudel. "Factores motivacionales en el desempeño la..."	<1%
4	Internet	1library.co	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Cajamarca on 2026-01-16	<1%
6	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-17	<1%
9	Trabajos del estudiante	uncedu on 2024-11-17	<1%
10	Trabajos del estudiante	uncedu on 2025-02-03	<1%
11	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%

Anexo 11: Reporte de escritura de Inteligencia Artificial

Selene Celeste Palma Elorreaga
Durand_Sulca_Betzabe

 REPORTE 8

Detalles del documento

Identificador de la entrega	25 páginas
trn:oid::3117:574869621	6363 palabras
Fecha de entrega	34.752 caracteres
4 abr 2026, 23:52 GMT-5	
Fecha de descarga	
4 abr 2026, 23:55 GMT-5	
Nombre del archivo	
1. Durand Sulca Betzabe TURNITIN.docx	
Tamaño del archivo	
148.9 KB	

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

