



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA

SCREENED BY
iThenticate
Professional Plagiarism Prevention

El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

“RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS AQUIJES, ICA, 2024”

Presentado por:

BACH. DIEGO ARMANDO QUISPE ALMEDA

El resultado obtenido es una coincidencia de 2%, por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Se aprueba el informe final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento

Ica, 02 de marzo de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



Dr. Eddy T. Paredes Sumari
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Administración



Informe Final de Tesis

Relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal
en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

Para Optar el Título Profesional de Administración
Licenciado en Administración

Autor

Bach. DIEGO ARMANDO QUISPE ALMEDA

Asesor

Dr. EDDY TULLIO PAREDES SUMARI

ICA – PERÚ

2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por guiarme siempre y darme fortaleza en cada etapa de mi vida.

A mi madre, por su amor, apoyo y sacrificio constante, que me inspiran a seguir superándome cada día.

A mi padre, por su ejemplo y sabios consejos.

Y a mis hermanos y hermanas, por ser mi familia, mi apoyo incondicional y mi mayor fuente de alegría.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por iluminar mi camino y darme la fortaleza necesaria para culminar este trabajo.

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga y a la Facultad de Administración, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente.

Y a los docentes, estudiantes, trabajadores administrativos y empresas colaboradoras, por su valioso apoyo en el desarrollo de esta investigación.

Índice

Portada	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. Introducción	9
1. Estrategia Metodologica.....	19
III. Resultados.....	22
IV. Discusión.....	50
V. Conclusiones.....	52
VI. Recomendaciones.....	53
VII. Referencias Bibliográficas.....	54
VIII. Anexos	56
8.1. Cuestionario.....	56
8.2. Matriz de consistencia	58

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la municipalidad.....	22
Tabla 3 Considera que sus logros laborales son reconocidos adecuadamente.....	23
Tabla 4 Se siente orgulloso al cumplir con sus responsabilidades laborales	24
Tabla 5 Se esfuerza por mejorar sus habilidades para realizar mejor su trabajo	25
Tabla 6 Percibe que el salario que recibe es justo en relación con sus funciones.....	26
Tabla 7 Las condiciones físicas del ambiente laboral son adecuadas.	27
Tabla 8 Recibe incentivos o recompensas por su buen desempeño laboral.....	28
Tabla 9 Cuenta con oportunidades de capacitación o desarrollo profesional en la institución..	29
Tabla 10 Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	30
Tabla 11 Recibe apoyo de sus superiores para cumplir con sus funciones.....	31
Tabla 12 Considera que su trabajo contribuye al bienestar de la comunidad.	32
Tabla 13 Percibe un ambiente laboral caracterizado por la cooperación y el respeto mutuo. ...	33
Tabla 14 Cumple puntualmente con las tareas que le son asignadas.....	34
Tabla 15 Utiliza adecuadamente los recursos disponibles en su trabajo	35
Tabla 16 Realiza sus funciones con rapidez y precisión.....	36
Tabla 17 Cumple con los objetivos establecidos en su área de trabajo	37
Tabla 18 Su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos.	38
Tabla 19 Su desempeño contribuye al cumplimiento de las metas institucionales.....	39
Tabla 20 Asume sus responsabilidades laborales con seriedad y dedicación.....	40
Tabla 21 Muestra disposición para colaborar más allá de sus funciones habituales.	41
Tabla 22 Se siente identificado con la misión y valores de la municipalidad	42
Tabla 23 Se adapta fácilmente a los cambios que se presentan en sus labores.....	43
Tabla 24 Resuelve de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo	44
Tabla 25 Responde adecuadamente ante situaciones imprevistas en su entorno laboral.....	45
Tabla 26 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	46
Tabla 27 Correlación entre la motivación laboral y el desempeño del personal	46
Tabla 28 Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño del personal	47
Tabla 29 Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño del personal	48
Tabla 30 Correlación entre la motivación social y el desempeño del personal	49

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la municipalidad.	22
Figura 2 Considera que sus logros laborales son reconocidos adecuadamente.	23
Figura 3 Se siente orgulloso al cumplir con sus responsabilidades laborales.....	24
Figura 4 Se esfuerza por mejorar sus habilidades para realizar mejor su trabajo.....	25
Figura 5 Percibe que el salario que recibe es justo en relación con sus funciones.	26
Figura 6 Las condiciones físicas del ambiente laboral son adecuadas.	27
Figura 7 Recibe incentivos o recompensas por su buen desempeño laboral.	28
Figura 8 Cuenta con oportunidades de capacitación o desarrollo profesional en la institución.	29
Figura 9 Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	30
Figura 10 Recibe apoyo de sus superiores para cumplir con sus funciones.	31
Figura 11 Considera que su trabajo contribuye al bienestar de la comunidad.....	32
Figura 12 Percibe un ambiente laboral caracterizado por la cooperación y el respeto mutuo...	33
Figura 13 Cumple puntualmente con las tareas que le son asignadas.	34
Figura 14 Utiliza adecuadamente los recursos disponibles en su trabajo.	35
Figura 15 Realiza sus funciones con rapidez y precisión.	36
Figura 16 Cumple con los objetivos establecidos en su área de trabajo.	37
Figura 17 Su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos.	38
Figura 18 Su desempeño contribuye al cumplimiento de las metas institucionales.	39
Figura 19 Asume sus responsabilidades laborales con seriedad y dedicación.	40
Figura 20 Muestra disposición para colaborar más allá de sus funciones habituales.	41
Figura 21 Se siente identificado con la misión y valores de la municipalidad.	42
Figura 22 Se adapta fácilmente a los cambios que se presentan en sus labores.	43
Figura 23 Resuelve de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo.	44
Figura 24 Responde adecuadamente ante situaciones imprevistas en su entorno laboral.	45

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 46 trabajadores de la institución, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado de tipo Likert, validado por juicio de expertos y con adecuada confiabilidad estadística. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño del personal ($Rho = .954$; $p = .000$), lo que indica que un incremento en la motivación se asocia con un mejor rendimiento en el trabajo. Asimismo, se evidenció que la motivación intrínseca tuvo mayor influencia sobre el desempeño, mientras que las dimensiones extrínseca y social presentaron relaciones positivas de menor intensidad. Estos hallazgos demuestran que la motivación laboral constituye un factor determinante para fortalecer la eficiencia, el compromiso y la productividad en la gestión pública local. En conclusión, se confirma que la motivación laboral influye directamente en el desempeño del personal, siendo indispensable promover estrategias institucionales que fomenten la satisfacción, el reconocimiento y el desarrollo profesional de los trabajadores municipales.

Palabras claves: motivación laboral, desempeño laboral, gestión pública, satisfacción del personal, productividad.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between work motivation and employee performance at the District Municipality of Los Aquijes, Ica, 2024. The research followed a quantitative approach with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The population consisted of 46 municipal employees who responded to a structured Likert-scale questionnaire validated by expert judgment and confirmed for statistical reliability. The results revealed a positive and significant correlation between work motivation and employee performance ($r = .954$; $p = .000$), indicating that higher motivation levels are associated with better job performance. Furthermore, intrinsic motivation showed the greatest influence on performance, while extrinsic and social motivation dimensions exhibited weaker but still positive relationships. These findings demonstrate that work motivation is a determining factor in strengthening efficiency, commitment, and productivity in local public management. In conclusion, the study confirms that work motivation directly influences employee performance, highlighting the importance of implementing institutional strategies that promote job satisfaction, recognition, and professional development among municipal workers.

Keywords: work motivation, job performance, public management, employee satisfaction, productivity.

I. Introducción

En la actualidad, las organizaciones públicas enfrentan grandes desafíos en la búsqueda de eficiencia y calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía. Dentro de este contexto, el recurso humano constituye un factor clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que el desempeño del personal determina en gran medida el nivel de productividad y satisfacción social alcanzado por la entidad. Por ello, comprender los factores que inciden en el rendimiento laboral resulta fundamental para fortalecer la gestión pública y promover un entorno de trabajo más comprometido y eficaz.

Uno de los factores más influyentes en el desempeño del personal es la motivación laboral, entendida como el conjunto de estímulos internos y externos que impulsan a los trabajadores a realizar sus tareas con entusiasmo, responsabilidad y eficiencia. La motivación no solo está relacionada con las recompensas económicas, sino también con aspectos emocionales, sociales y de autorrealización que permiten al individuo sentirse valorado dentro de la organización. Cuando los colaboradores perciben un ambiente laboral estimulante, tienden a mostrar mayor compromiso, productividad y sentido de pertenencia.

En el caso de las instituciones públicas peruanas, como las municipalidades, los servidores frecuentemente enfrentan limitaciones estructurales, burocráticas y económicas que pueden afectar su nivel de motivación. Estas condiciones influyen directamente en la calidad del servicio brindado a la comunidad, generando la necesidad de analizar en profundidad la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal, especialmente en contextos locales donde la administración pública cumple un papel esencial en el desarrollo social y económico.

La Municipalidad Distrital de Los Aquijes, ubicada en la provincia de Ica, constituyó un espacio idóneo para abordar esta problemática, debido a que contó con un número significativo de trabajadores administrativos y operativos que desempeñaron funciones diversas orientadas al bienestar de la población. Sin embargo, se observó que factores como la falta de incentivos, el limitado reconocimiento profesional y las escasas oportunidades de desarrollo incidieron negativamente en la productividad y en la calidad del trabajo realizado.

Por tanto, esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, durante el año 2024, identificando las dimensiones de la motivación que más influyeron en la ejecución eficiente de las tareas laborales. Asimismo, buscó aportar información empírica que sirviera de base para el diseño de estrategias de gestión del talento humano orientadas a mejorar la motivación, la satisfacción laboral y, en consecuencia, el rendimiento institucional.

El presente estudio, se desarrolló teniendo como base el proceso de investigación científica, que permitió un adecuado resultado de la investigación realizada, cumpliendo los lineamientos y normativa de investigación de la universidad, así como respetando la estructura

establecida por la escuela de la Facultad de Administración.

En el contexto actual, las organizaciones públicas enfrentan el desafío permanente de optimizar sus procesos administrativos y operativos para brindar servicios eficientes y de calidad a la ciudadanía. En este propósito, el recurso humano se constituye en el eje fundamental del desarrollo institucional, puesto que de su compromiso, motivación y desempeño depende el cumplimiento de las metas organizacionales. Sin embargo, diversas investigaciones han demostrado que, dentro del sector público, los factores motivacionales suelen ser insuficientes o mal gestionados, lo que repercute negativamente en la productividad y el clima laboral.

En muchas municipalidades del país, los trabajadores manifiestan insatisfacción debido a la falta de incentivos económicos, la ausencia de reconocimiento al esfuerzo, las escasas oportunidades de capacitación y promoción, así como la limitada comunicación entre los niveles jerárquicos. Estos factores generan desmotivación y bajo compromiso institucional, afectando directamente la eficiencia, la eficacia y la calidad del servicio público. La motivación laboral, por tanto, no solo constituye una herramienta psicológica de estímulo individual, sino un componente estratégico para la sostenibilidad organizacional.

En el caso de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, ubicada en la provincia de Ica, se observa una situación similar. Durante los últimos años, se han evidenciado dificultades en el cumplimiento oportuno de tareas, bajo rendimiento en algunas áreas administrativas y un nivel limitado de compromiso por parte de ciertos servidores públicos. Estas manifestaciones podrían estar vinculadas a deficiencias en los sistemas de reconocimiento, la ausencia de incentivos adecuados y la falta de mecanismos efectivos de desarrollo profesional. Esta realidad suscita la necesidad de identificar los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral del personal municipal, con el fin de proponer estrategias que contribuyan a mejorar la productividad institucional.

Diversos estudios previos sustentan la relevancia de analizar esta relación. Por ejemplo, Dolores et al. (2023) evidenciaron una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del sector salud, destacando que el estado anímico y la satisfacción interna son determinantes en el rendimiento. De igual manera, Bohórquez et al. (2020) concluyeron que la motivación constituye un elemento clave del capital humano y un factor estratégico en el desarrollo organizacional. En el ámbito nacional, Carhuapoma (2024) halló que la motivación laboral influye significativamente en el desempeño profesional del personal de enfermería en un hospital público, demostrando que la motivación adecuada favorece la eficiencia, la calidad y el compromiso institucional.

Dolores et al. (2023) analizó la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del sector salud en el contexto pospandemia. La investigación

destacó que las organizaciones suelen centrarse en los recursos operativos, dejando de lado el factor humano, a pesar de su importancia para el cumplimiento de metas y la gestión de otros recursos. Asimismo, se identificó que el estado anímico de los trabajadores es un factor determinante en su desempeño, lo que puede repercutir en el logro de objetivos organizacionales. Mediante un modelo de regresión lineal simple y un análisis ANOVA, se obtuvo un valor crítico de 0.889 y un p-valor (sig) de 0.354, demostrando una elevación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Los resultados concluyeron que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el rendimiento de los trabajadores, subrayando la necesidad de promover estrategias que fortalezcan este aspecto, especialmente en el sector.

Bohórquez et al. (2020) analizaron la relación entre la motivación y el desempeño laboral de sus trabajadores, partiendo de la premisa de que el talento humano es el capital más valioso de las organizaciones debido a su impacto en el desarrollo y la productividad. La investigación tuvo un enfoque mixto, con un alcance descriptivo, y se basó en un diseño probabilístico que permitió recopilar información relevante sobre las condiciones laborales y motivacionales. Entre los principales hallazgos, se identificó que el 25 % de los trabajadores estaban insatisfechos en cuanto a la satisfacción de sus necesidades fisiológicas, el 35 % mostró insatisfacción respecto a la necesidad de poder, y un 35 % se sintió insatisfecho con la equidad organizacional. Con base en estos resultados, se propusieron recomendaciones orientadas a mejorar la motivación de los empleados, con el objetivo de incrementar su desempeño laboral y promover tanto el desarrollo personal como organizacional.

Manjarrez et al. (2020) tuvieron como objetivo diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo. Se utilizó una metodología descriptiva, aplicando métodos teóricos como el analítico-sintético y el histórico-lógico. Para la recolección de datos, se emplearon entrevistas y cuestionarios, y la información obtenida fue procesada estadísticamente utilizando el software SPSS 22.0 para Windows. Los resultados muestran la presencia de factores de motivación comunes entre los empleados, y se evidencia cómo estos factores influyen en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles estudiados. Estos hallazgos resaltan la importancia de la motivación en la mejora del rendimiento laboral y en el fortalecimiento de la posición competitiva de las organizaciones.

Guido-Jara et al. (2024) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración. El enfoque fue descriptivo, con un diseño no experimental, y la población estuvo conformada por 20 colaboradores. Los resultados mostraron una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral, con un valor de $Rho = 0,812$, lo que confirmó la hipótesis de la investigación, demostrando una relación significativa entre ambas variables.

Carhuapoma (2024) determinaron la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público. La investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, y un enfoque descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 licenciadas en enfermería que laboran en el servicio de emergencia, a quienes se les aplican dos cuestionarios validados por juicio de expertos. La confiabilidad de los instrumentos fue de 1.6 para el desempeño profesional y de 0.90 para la motivación laboral. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca fue regular en un 55.7%, la motivación extrínseca también se presentó como regular con un 57.1%, y el desempeño profesional alcanzó un nivel regular con un 54.3%. En cuanto a la relación entre las variables, el coeficiente de compensación de Spearman fue de 0.689, lo que evidencia una relación significativa, positiva y moderada entre la motivación laboral y el desempeño profesional. Estos hallazgos indican que, dado que ha predominado el nivel regular en las tres variables, el hospital debe enfocar sus políticas en mejorar la motivación del personal de enfermería, con el fin de incrementar su desempeño profesional y alcanzar los objetivos comunes.

Pérez y Saavedra (2022) tuvieron como objetivo establecer el nivel de incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Restaurante El Cántaro de Juanita SAC en Lambayeque. La metodología aplicada fue descriptivo-correlacional, y se emitió una muestra de 23 colaboradores, que representaron todo el personal del restaurante. Como instrumentos de recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios: uno para medir la motivación y otro para evaluar el desempeño laboral. Tras el análisis de los datos, se obtuvo un coeficiente de compensación de Rho = 0.698 y un valor $p = 0.000$, lo que indica una relación directa y significativa entre los niveles de motivación y el desempeño laboral. Con base en estos resultados, se concluye que una mejor aplicación del plan de motivación se traduce en un mayor desempeño de los colaboradores del Restaurante El Cántaro de Juanita SAC en Lambayeque.

Salas (2022) tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga durante el año 2020. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel descriptivo-explicativo y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 860 trabajadores administrativos, y la muestra fue de 266. Los resultados obtenidos, basados en la comprobación estadística de las hipótesis planteadas, indicaron una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%. El valor obtenido de 1401.28 superó el valor crítico de 46.1942, lo que permitió comprobar que la motivación laboral influye significativamente en la productividad de los trabajadores. Además, la comprobación de las excepciones específicas sobre motivación intrínseca (16,03%), motivación extrínseca

(70,74%), comunicación (65,72%) y ambiente laboral (82,22%) mostró que estos factores influyen directa y significativamente en la productividad. Los resultados fueron superiores a los valores críticos establecidos (5.9915 y 9.4877), lo que confirma que existe una relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos de la universidad.

Motivación laboral.

La motivación laboral es un factor clave en la gestión de los recursos humanos, ya que influye directamente en la productividad, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores. Se define como el conjunto de procesos psicológicos que estimulan, dirigen y sostienen el comportamiento de los empleados hacia el logro de objetivos organizacionales (Robbins y Judge, 2017).

Teorías de la Motivación Laboral

1. Teorías del Contenido

Estas teorías se centran en identificar los factores que impulsan la motivación en el trabajo.

- **Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow:** Propone que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía de cinco niveles: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. En el contexto laboral, los empleados buscan satisfacer estas necesidades de forma progresiva (Maslow, 1943).
- **Teoría de los Dos Factores de Herzberg:** Distingue entre factores higiénicos (condiciones laborales, salario, seguridad) y factores motivacionales (logro, reconocimiento, crecimiento). Los factores higiénicos evitan la insatisfacción, pero no motivan, mientras que los motivadores impulsan el compromiso y la productividad (Herzberg, 1959).
- **Teoría de las Necesidades de McClelland:** Identifica tres necesidades principales que influyen en la motivación laboral: logro, afiliación y poder. Las personas con alta necesidad de logro buscan superar desafíos; aquellas con alta afiliación valoran las relaciones interpersonales, y las que tienen alta necesidad de poder buscan influir en los demás (McClelland, 1961).

2. Teorías del Proceso

Estas teorías explican los mecanismos mediante los cuales ocurre la motivación en el trabajo.

- **Teoría de la Expectativa de Vroom:** Plantea que la motivación depende de tres factores: expectativa (creencia de que el esfuerzo llevará al desempeño deseado), instrumentalidad

(grado en que el desempeño conduce a una recompensa) y valencia (valor que el individuo otorga a la recompensa) (Vroom, 1964).

- **Teoría de la Equidad de Adams:** Sugiere que los empleados comparan sus aportaciones y recompensas con las de otros. Si perciben desigualdades, pueden modificar su esfuerzo o actitud para restaurar el equilibrio (Adams, 1963).
- **Teoría del Establecimiento de Metas de Locke y Latham:** Propone que las metas claras y desafiantes conducen a un mayor rendimiento. La retroalimentación y la aceptación de las metas son factores clave para la motivación laboral (Locke y Latham, 2012).

Importancia de la Motivación Laboral

La motivación en el trabajo tiene un impacto directo en la eficiencia organizacional. Un alto nivel de motivación se asocia con mayor productividad, menor rotación de empleados y un mejor clima laboral (Latham, 2012). Además, las estrategias de motivación, como el reconocimiento, la autonomía en el trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional, son fundamentales para fomentar el compromiso y el desempeño laboral (Deci y Ryan, 2000).

Dimensiones del Motivación laboral

- **Motivación Intrínseca:**
 - ✓ Autonomía: Capacidad del trabajador para tomar decisiones dentro de su área.
 - ✓ Desafío en el trabajo: Grado de dificultad y variedad en las tareas asignadas.
 - ✓ Reconocimiento: Nivel en el que el esfuerzo del trabajador es valorado y apreciado.
 - ✓ Crecimiento personal y profesional: Oportunidades de desarrollo y aprendizaje.
- **Motivación Extrínseca:**
 - ✓ Remuneración y beneficios: Sueldo, incentivos y compensaciones.
 - ✓ Condiciones laborales: Infraestructura, ambiente físico y seguridad en el trabajo.
 - ✓ Políticas organizacionales: Normas y reglas que afectan la estabilidad y el bienestar del trabajador.
- **Motivación Social:**
 - ✓ Relaciones interpersonales: Calidad de la interacción con compañeros y superiores.
 - ✓ Trabajo en equipo: Cooperación y apoyo entre los empleados.
 - ✓ Clima organizacional: Ambiente general dentro de la institución.

Desempeño del personal

Se refiere a la eficacia con la que los trabajadores cumplen sus funciones en la organización.

Desempeño personal es el nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a un trabajador dentro de una organización, evaluado en función de su eficiencia, eficacia, compromiso y capacidad de adaptación. Este desempeño es clave para el logro de los objetivos organizacionales y puede ser influenciado por factores internos (habilidades, motivación, actitudes) y externos (condiciones laborales, incentivos, liderazgo).

Enfoques teóricos sobre el desempeño del personal:

Chiavenato (2009) - Gestión del desempeño, define el desempeño como el resultado del comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo, medido en términos de productividad, calidad y adaptación a las necesidades de la organización.

Robbins & Judge (2013) - Comportamiento organizacional, plantean que el desempeño laboral depende de la interacción entre la motivación, las habilidades del trabajador y la estructura del entorno organizacional.

Kaplan & Norton (1996) - Balanced Scorecard, consideran que el desempeño debe evaluarse no solo por los resultados financieros, sino también por la satisfacción del empleado, la eficiencia operativa y la innovación en la organización.

Katz & Kahn (1978) - Teoría de los roles organizacionales, explican que el desempeño está ligado a las expectativas y normas establecidas dentro de la organización, influyendo en el comportamiento y productividad del empleado.

Características del desempeño del personal:

- **Multidimensional:** Incluye factores como eficiencia, eficacia, calidad del trabajo, compromiso y relaciones interpersonales.
- **Dinámico:** Puede mejorar o disminuir según las condiciones laborales y la motivación del empleado.
- **Medible:** Se evalúa a través de indicadores como productividad, cumplimiento de objetivos y satisfacción laboral.

Factores que influyen en el desempeño del personal:

- **Factores individuales:** Habilidades, conocimientos, motivación, bienestar físico y mental.
- **Factores organizacionales:** Clima laboral, cultura organizacional, liderazgo, incentivos.

- **Factores externos:** Situación económica, regulaciones laborales, entorno social.

Dimensiones:

- **Eficiencia:**

- ✓ Gestión del tiempo: Capacidad de organizar y priorizar tareas.
- ✓ Uso de recursos: Optimización de materiales y herramientas.
- ✓ Rapidez en la ejecución: Capacidad para cumplir tareas dentro de los plazos establecidos.

- **Eficacia:**

- ✓ Cumplimiento de objetivos: Logro de metas organizacionales e individuales.
- ✓ Calidad del trabajo: Exactitud y ausencia de errores en las tareas realizadas.
- ✓ Toma de decisiones: Habilidad para resolver problemas de manera efectiva.

- **Compromiso laboral:**

- ✓ Sentido de pertenencia: Identificación con la misión y valores de la municipalidad.
- ✓ Responsabilidad: Cumplimiento de deberes sin supervisión constante.
- ✓ Iniciativa: Proactividad en la búsqueda de mejoras y soluciones.

- **Adaptabilidad:**

- ✓ Capacidad de aprendizaje: Disposición para mejorar habilidades y adquirir nuevos conocimientos.
- ✓ Flexibilidad al cambio: Habilidad para ajustarse a nuevas políticas y procedimientos.
- ✓ Manejo del estrés: Resistencia a la presión y capacidad para mantener el rendimiento en situaciones difíciles.

Relaciones interpersonales en el trabajo:

- ✓ Comunicación efectiva: Capacidad para expresar ideas y comprender instrucciones.
- ✓ Trabajo en equipo: Colaboración con compañeros y superiores.
- ✓ Resolución de conflictos: Manejo adecuado de desacuerdos en el entorno laboral.

Justificación e importancia de la investigación

Justificación

La presente investigación se justificó en la necesidad de analizar cómo la motivación laboral se había relacionado con el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, ya que el éxito institucional dependía, en gran medida, del nivel de compromiso y satisfacción de sus trabajadores. La gestión municipal requería servidores motivados, responsables y orientados al cumplimiento de objetivos, por lo que resultaba pertinente identificar los factores que habían influido en su rendimiento laboral.

Desde el punto de vista teórico, el estudio permitió ampliar el conocimiento sobre la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el contexto del sector público. Los hallazgos obtenidos contribuyeron a fortalecer el marco conceptual existente y sirvieron como referencia para futuras investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano en entidades gubernamentales.

En el ámbito práctico, la investigación brindó a la Municipalidad Distrital de Los Aquijes información valiosa para diseñar políticas y estrategias de motivación laboral más efectivas. Los resultados facilitaron la identificación de los factores motivacionales que incidieron directamente en la productividad, el compromiso y la eficiencia del personal, promoviendo así una mejora sustancial en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio se basó en un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, lo que permitió medir con precisión el grado de relación entre las variables de motivación y desempeño laboral. La aplicación de instrumentos válidos y confiables aseguró la obtención de datos objetivos que respaldaron las conclusiones del trabajo.

En cuanto a su relevancia social, la investigación aportó evidencia empírica que permitió a las autoridades locales comprender la importancia de fomentar entornos laborales saludables y motivadores. Al mejorar la motivación del personal, se fortaleció la eficiencia institucional y se incrementó la satisfacción de la población usuaria de los servicios municipales.

En suma, el estudio fue importante porque permitirá comprender cómo la motivación laboral había influido en el desempeño del personal, generando información útil para optimizar la gestión administrativa y contribuir al desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes.

Importancia

La importancia del estudio radicó en que permitirá comprender de qué manera la motivación laboral influye en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, contribuyendo a identificar los factores internos y externos que impulsaron o limitaron

la productividad de los trabajadores. Su relevancia teórica se basó en el fortalecimiento del conocimiento científico sobre la gestión del talento humano en el sector público, mientras que su valor práctico se centró en ofrecer información útil para la toma de decisiones institucionales orientadas a mejorar las políticas de reconocimiento, incentivos y desarrollo profesional. Asimismo, el estudio tuvo una importancia social significativa, pues sus resultados facilitaron la implementación de estrategias que promovieron un ambiente laboral más satisfactorio, eficiente y orientado al servicio de la comunidad, beneficiando directamente a la población del distrito de Los Aquijes.

Objetivos de la Investigación

a) Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024

b) Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024

OE2: Analizar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024

OE3: Determinar la relación entre la motivación social y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024

II. Estrategia Metodológica

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

a) Tipo

El tipo de investigación fue básico o sustantivo, ya que buscó ampliar el conocimiento teórico sobre la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en el ámbito de la gestión pública, sin manipular las variables de estudio (Narvaez, 2024).

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, dado que se basó en la recolección y análisis de datos numéricos para comprobar las hipótesis planteadas y determinar el grado de relación entre las variables (Creswell, 2014).

b) Nivel

El nivel de investigación fue correlacional, porque se pretendió establecer el grado de asociación existente entre las variables: motivación laboral (variable 1) y desempeño del personal (variable 2) (Hernández-Sampieri et al., 2018).

c) Diseño.

El diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal, debido a que las variables fueron observadas tal como se presentaron en su contexto natural, sin intervención del investigador, y los datos se recolectaron en un solo momento del tiempo (Carrasco, 2009).

2.2. Población y Muestra.

a) Población.

La población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores administrativos y operativos que laboraron en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes durante el año 2024, ascendiendo a un total de 52 trabajadores.

b) Muestra.

De acuerdo a los datos obtenidos, la muestra resultó de la aplicación de la siguiente fórmula, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%.

Se aplicó el muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2 (N - 1) + z^2 . p . q}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

N= población = 52

Z= valor de la distribución normal, para un nivel de confianza (95%) = 1.96

p= proporción de una de las variables importantes del estudio (0.50)

q= 1-p (0.50)

e= error de tolerancia 5% = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(52)}{(0.05)^2(52 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 46 Trabajadores de la Municipalidad Distrital Los Aquijes – Ica, 2024

2.3. Técnicas de recolección de datos.

- **Encuesta.**

La técnica principal empleada fue la encuesta, por ser adecuada para recabar información de tipo perceptual sobre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Se aplicó de manera presencial y autoadministrada, garantizando la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

- **Análisis documental.**

Identificación, recogida y análisis de documentos relacionados con el hecho o contexto estudiado, a fin de posibilitar y expresar su recuperación posterior e identificarlo.

2.4. Instrumento de recolección de datos.

Se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado, elaborado en base a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

El instrumento estuvo conformado por 24 ítems distribuidos de la siguiente manera:

- ✓ Motivación laboral: 12 ítems (4 por dimensión: intrínseca, extrínseca y social).
- ✓ Desempeño del personal: 12 ítems (3 por dimensión: eficiencia, eficacia, compromiso y adaptabilidad).

Las respuestas se midieron mediante una escala tipo Likert de cinco categorías:

1 = Totalmente en desacuerdo,

2 = En desacuerdo,

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo,

4 = De acuerdo,

5 = Totalmente de acuerdo.

El instrumento fue sometido a un proceso de validación de contenido por tres jueces expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem, y posteriormente se realizó una prueba piloto con 10 trabajadores. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores ($V1= 0.81$) y ($V2=0.83$) en ambas variables respectivamente, lo que indicó una alta consistencia interna.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de información.

- **De organización de datos.** Se utilizó para ordenar los datos, con relación a las variables e indicadores; asimismo, depurar información analizando y revisando los datos contenidos en el cuestionario de investigación para reajustar datos primarios y agruparlos mediante los métodos estadísticos descriptivos.
- **De tabulación de datos.** Permitted efectuar el conteo de los datos en forma mecánica o sistematizada, para establecer la distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales acorde con la realidad de estudio.
- **Tablas y figuras estadísticas.** Haciendo uso del paquete estadístico SPSS se presentó gráficamente los resultados del estudio, como consecuencia de la tabulación de datos y al mismo tiempo sirvió para interpretar y explicarlos.
- **De análisis e interpretación de datos.** Para probar si existe relación entre las variables y posterior validar o rechazar las hipótesis de la investigación, se hizo uso de las herramientas estadísticas del análisis de las pruebas no paramétricas, análisis descriptiva e inferencial.

III. Resultados

Presentación e interpretación de resultados

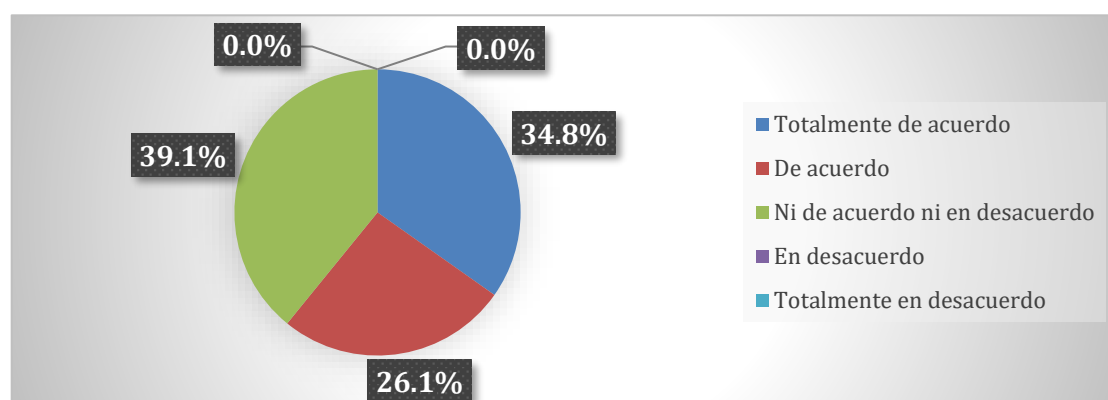
Tabla 1

Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	16	34.8%	34.8%	34.8%
De acuerdo	12	26.1%	26.1%	60.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	39.1%	39.1%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 1

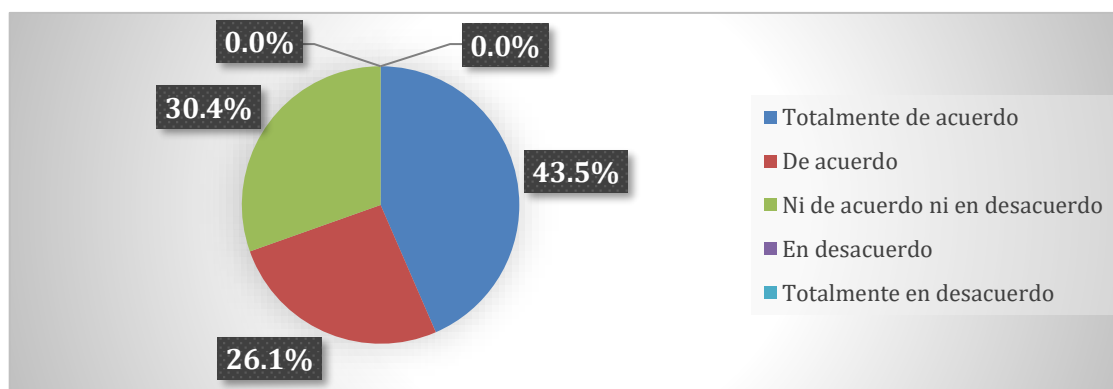
Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la municipalidad.



Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes manifestaron una percepción positiva respecto a su satisfacción laboral. En primer lugar, el 39.1 % de los encuestados indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con sentirse satisfecho con el trabajo que realiza, lo que refleja una posición neutral frente a este aspecto de la motivación intrínseca. Le sigue el 34.8 % que señaló estar totalmente de acuerdo, evidenciando un grupo de trabajadores altamente satisfechos con sus funciones. Asimismo, el 26.1 % manifestó estar de acuerdo, reforzando la tendencia favorable hacia la satisfacción laboral. Es importante destacar que ningún trabajador expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo que sugiere que no existen percepciones negativas significativas. En conjunto, estos resultados indican que la satisfacción con el trabajo realizado se mantiene en niveles moderadamente altos, contribuyendo de manera positiva a la motivación laboral, la cual, según el propósito de esta investigación influye directamente en el desempeño del personal dentro de la institución.

Tabla 2*Considera que sus logros laborales son reconocidos adecuadamente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	20	43.5%	43.5%	43.5%
De acuerdo	12	26.1%	26.1%	69.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	30.4%	30.4%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 2*Considera que sus logros laborales son reconocidos adecuadamente.*

Los instrumentos estadísticos evidencian que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes percibieron que sus logros laborales fueron reconocidos adecuadamente, lo que refleja un nivel positivo de motivación intrínseca. En primer lugar, el 43.5 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, lo que indica que casi la mitad del personal se sintió valorado por su desempeño y aportes dentro de la institución. En segundo lugar, el 26.1 % expresó estar de acuerdo, reforzando la percepción de reconocimiento y satisfacción laboral. Por otro lado, el 30.4 % adoptó una postura neutral al señalar que estaba “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, lo que podría interpretarse como la existencia de un grupo que no percibe de manera clara el reconocimiento institucional. Finalmente, ningún trabajador manifestó desacuerdo o total desacuerdo, lo que denota una ausencia de percepciones negativas. En conjunto, estos resultados muestran que el reconocimiento de los logros laborales se presenta como un factor altamente valorado y motivador, que contribuye a fortalecer la satisfacción y el compromiso del personal, influyendo positivamente en su desempeño laboral dentro de la municipalidad.

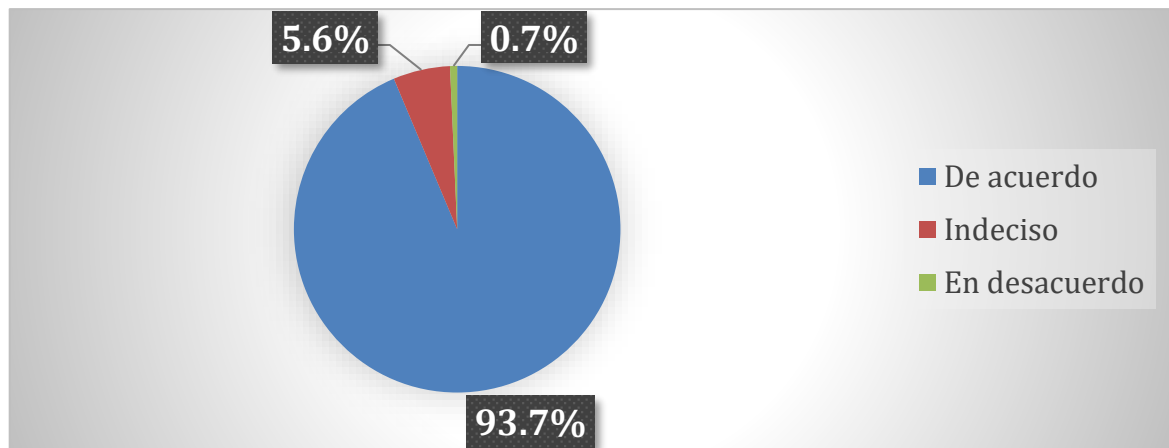
Tabla 3

Se siente orgulloso al cumplir con sus responsabilidades laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	39.1%	39.1%	39.1%
De acuerdo	18	39.1%	39.1%	78.3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	21.7%	21.7%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 3

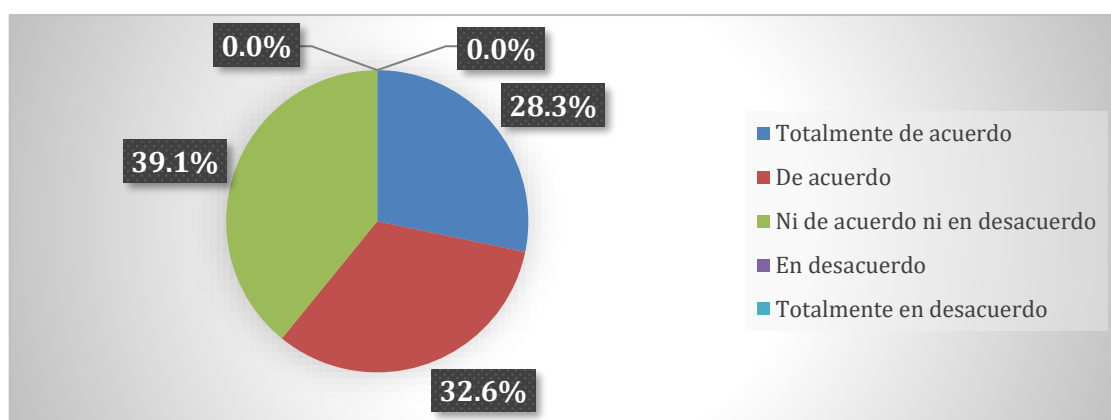
Se siente orgulloso al cumplir con sus responsabilidades laborales.



La tabla 4 y figura 3 muestran que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes manifestaron un alto nivel de orgullo al cumplir con sus responsabilidades laborales, reflejando una sólida motivación intrínseca. El 39.1 % de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, y otro 39.1 % señaló estar de acuerdo, sumando un 78.2 % de respuestas positivas, lo que evidencia que más de tres cuartas partes del personal se sienten satisfechos y valoran el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, el 21.7 % se ubicó en una posición neutral, mostrando una percepción intermedia sobre este aspecto del compromiso laboral. Cabe resaltar que ningún trabajador expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo cual indica la ausencia de percepciones negativas en torno al sentido de orgullo y responsabilidad en el trabajo. En conjunto, estos resultados demuestran que el orgullo por el cumplimiento de las responsabilidades es un factor relevante de motivación y satisfacción personal, que incide positivamente en el desempeño laboral y en la actitud proactiva de los trabajadores dentro de la institución.

Tabla 4*Se esfuerza por mejorar sus habilidades para realizar mejor su trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	13	28.3%	28.3%	28.3%
De acuerdo	15	32.6%	32.6%	60.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	39.1%	39.1%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 4*Se esfuerza por mejorar sus habilidades para realizar mejor su trabajo.*

Los resultados de la tabla muestran que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes manifestaron un alto nivel de orgullo al cumplir con sus responsabilidades laborales, reflejando una sólida motivación intrínseca. El 39.1 % de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, y otro 39.1 % señaló estar de acuerdo, sumando un 78.2 % de respuestas positivas, lo que evidencia que más de tres cuartas partes del personal se sienten satisfechos y valoran el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, el 21.7 % se ubicó en una posición neutral, mostrando una percepción intermedia sobre este aspecto del compromiso laboral. Cabe resaltar que ningún trabajador expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo cual indica la ausencia de percepciones negativas en torno al sentido de orgullo y responsabilidad en el trabajo. En conjunto, estos resultados demuestran que el orgullo por el cumplimiento de las responsabilidades es un factor relevante de motivación y satisfacción personal, que incide positivamente en el desempeño laboral y en la actitud proactiva de los trabajadores dentro de la institución.

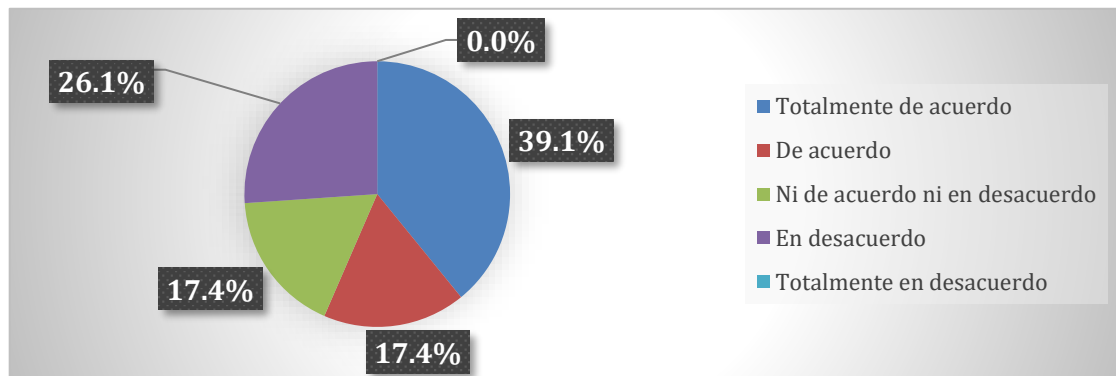
Tabla 5

Percibe que el salario que recibe es justo en relación con sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	39.1%	39.1%	39.1%
De acuerdo	8	17.4%	17.4%	56.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17.4%	17.4%	73.9%
En desacuerdo	12	26.1%	26.1%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 5

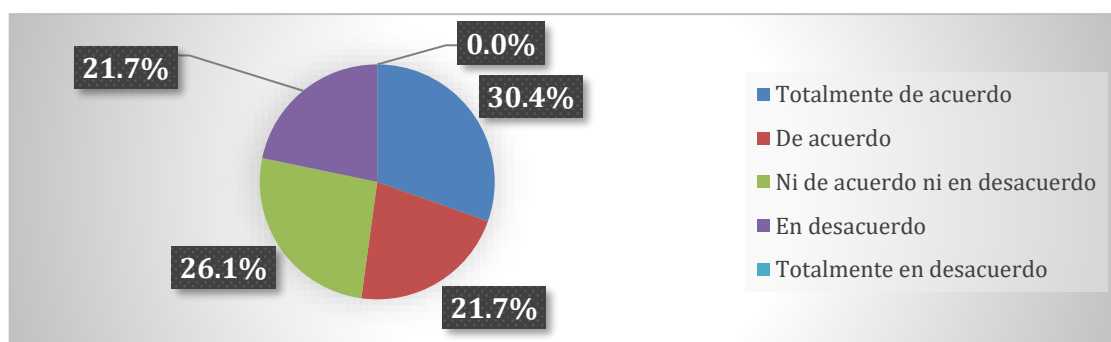
Percibe que el salario que recibe es justo en relación con sus funciones.



La información obtenida evidencia que la percepción de justicia salarial entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes presenta una tendencia moderadamente favorable, aunque con ciertos matices de disconformidad. El 39.1 % del personal señaló estar totalmente de acuerdo en que su salario es justo en relación con sus funciones, mientras que el 17.4 % manifestó estar de acuerdo, conformando así un 56.5 % que considera adecuada su remuneración. En contraste, un 17.4 % se ubicó en una posición neutral, lo que refleja indecisión o falta de una percepción clara sobre la equidad en el pago. No obstante, un 26.1 % expresó desacuerdo, lo que indica que una parte considerable de los trabajadores percibe que su salario no corresponde plenamente con las responsabilidades que desempeña. La ausencia de respuestas en la categoría “totalmente en desacuerdo” sugiere que el nivel de insatisfacción no es extremo, pero sí relevante. En conjunto, los resultados permiten inferir que, aunque más de la mitad de los trabajadores se sienten remunerados de forma justa, aún persiste un sector que no percibe una compensación económica equitativa, lo cual podría afectar la motivación extrínseca y, en consecuencia, incidir en el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Tabla 6*Las condiciones físicas del ambiente laboral son adecuadas.*

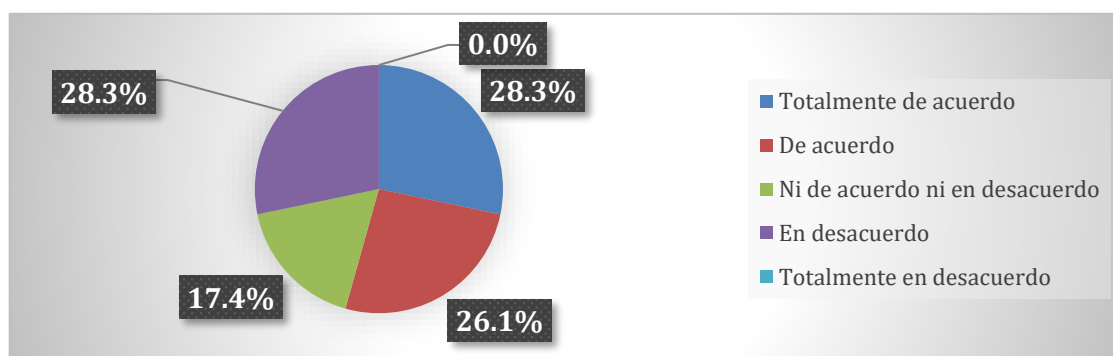
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	14	30.4%	30.4%	30.4%
De acuerdo	10	21.7%	21.7%	52.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	26.1%	26.1%	78.3%
En desacuerdo	10	21.7%	21.7%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 6*Las condiciones físicas del ambiente laboral son adecuadas.*

Los trabajadores intervinientes en este estudio tienen la percepción sobre las condiciones físicas del ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes es diversa y parcialmente favorable, lo que evidencia diferencias en la valoración del entorno de trabajo. El 30.4 % de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo en que las condiciones son adecuadas, mientras que el 21.7 % señaló estar de acuerdo, sumando un 52.1 % de opiniones positivas que consideran satisfactorio el entorno físico de la institución. Sin embargo, un 26.1 % se mostró neutral, lo que podría interpretarse como una percepción intermedia o indiferente ante este aspecto. Por otro lado, un 21.7 % manifestó desacuerdo, lo que evidencia que una parte significativa del personal considera que el ambiente físico no cumple completamente con las condiciones óptimas para el desempeño laboral. Cabe destacar que ningún trabajador expresó estar totalmente en desacuerdo, lo cual sugiere que las deficiencias percibidas no son críticas, pero sí relevantes. En general, los resultados permiten inferir que, aunque la mayoría percibe condiciones laborales aceptables, aún existen áreas de mejora en la infraestructura, ventilación, mobiliario o espacios de trabajo, factores que inciden directamente en la motivación extrínseca y, por ende, en el rendimiento del personal dentro de la municipalidad.

Tabla 7*Recibe incentivos o recompensas por su buen desempeño laboral.*

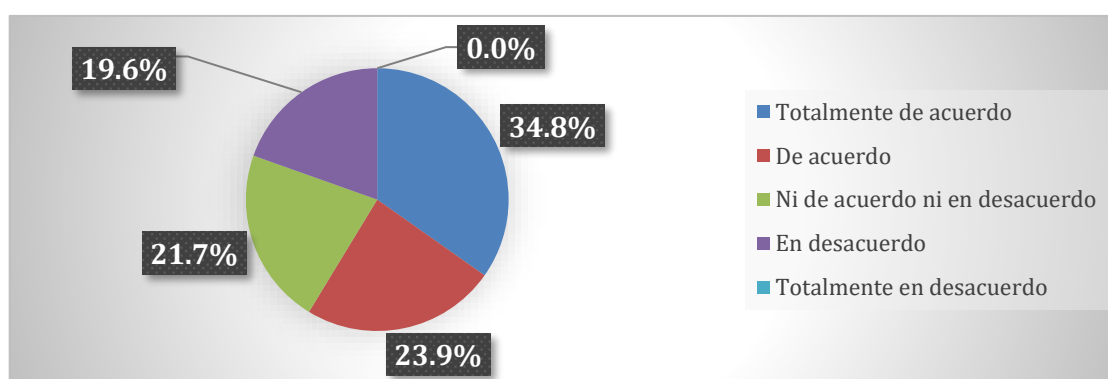
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	13	28.3%	28.3%	28.3%
De acuerdo	12	26.1%	26.1%	54.3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17.4%	17.4%	71.7%
En desacuerdo	13	28.3%	28.3%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 7*Recibe incentivos o recompensas por su buen desempeño laboral.*

Las herramientas estadísticas muestran que las opiniones de los trabajadores sobre la existencia de incentivos o recompensas por el buen desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes presentan una distribución equilibrada, con una ligera tendencia positiva. El 28.3 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, y un 26.1 % señaló estar de acuerdo, conformando un 54.4 % que percibe la presencia de algún tipo de reconocimiento o estímulo por su rendimiento. Sin embargo, el 17.4 % adoptó una postura neutral, lo que podría indicar desconocimiento o indiferencia frente a las políticas institucionales de incentivos. Asimismo, un 28.3 % expresó desacuerdo, reflejando que una parte del personal considera que la municipalidad no otorga recompensas de manera suficiente o equitativa. Cabe resaltar que ningún trabajador señaló estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que, aunque existen percepciones de carencia, estas no son extremas. En conjunto, los resultados evidencian que, si bien más de la mitad del personal reconoce la existencia de incentivos, todavía persiste una percepción de insuficiencia en los mecanismos de reconocimiento, lo cual podría debilitar la motivación extrínseca y limitar el desempeño laboral óptimo dentro de la institución.

Tabla 8*Cuenta con oportunidades de capacitación o desarrollo profesional en la institución.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	16	34.8%	34.8%	34.8%
De acuerdo	11	23.9%	23.9%	58.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	21.7%	21.7%	80.4%
En desacuerdo	9	19.6%	19.6%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 8*Cuenta con oportunidades de capacitación o desarrollo profesional en la institución.*

La información resumida evidencia que la mayoría de los trabajadores perciben que sí cuentan con oportunidades de capacitación o desarrollo profesional, aunque con cierto grado de dispersión en las respuestas. El 34.8 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, lo que refleja que una parte importante del personal reconoce la existencia de espacios formativos promovidos por la institución; el 23.9 % señaló estar de acuerdo, lo que refuerza la tendencia positiva hacia la percepción de oportunidades de crecimiento laboral. Sin embargo, un 21.7 % adoptó una postura neutral, lo que podría interpretarse como incertidumbre o falta de participación en dichas actividades. Por otro lado, un 19.6 % expresó desacuerdo, evidenciando que existe un grupo de trabajadores que considera insuficientes o limitadas las acciones de capacitación ofrecidas. Finalmente, ningún trabajador manifestó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no existe una percepción negativa generalizada. En conjunto, los resultados permiten inferir que, aunque más de la mitad del personal reconoce oportunidades de desarrollo profesional, todavía persisten brechas en la cobertura o frecuencia de las capacitaciones, lo cual puede influir en los niveles de motivación extrínseca y en la mejora del desempeño laboral dentro de la municipalidad.

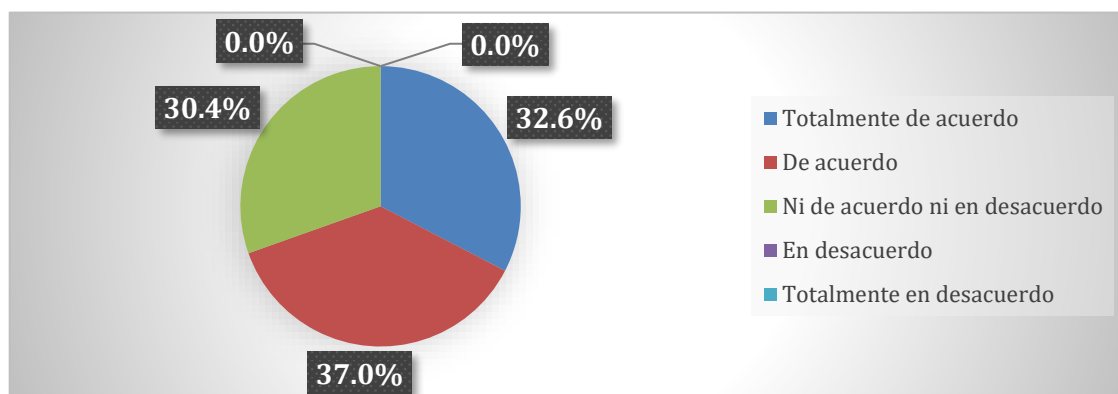
Tabla 9

Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	32.6%	32.6%	32.6%
De acuerdo	17	37.0%	37.0%	69.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	30.4%	30.4%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 9

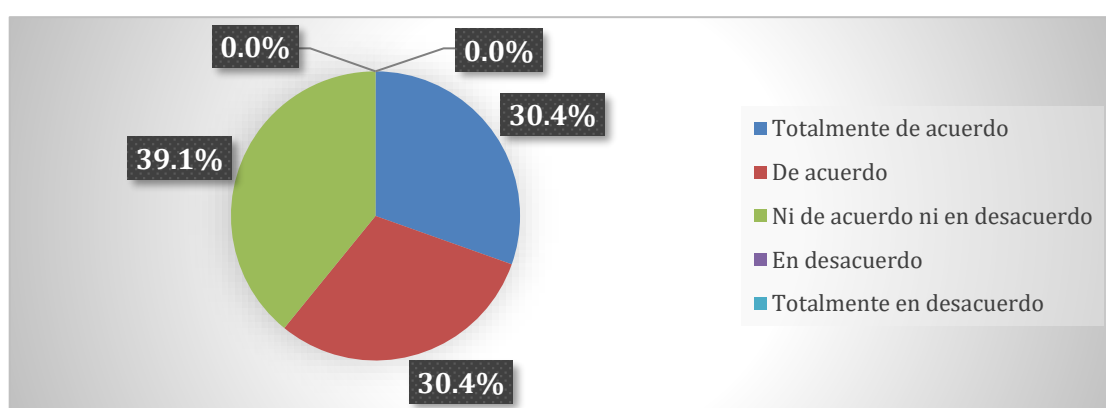
Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.



La tabla muestra que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes perciben mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, lo cual refleja un clima laboral positivo y fortalece la motivación social dentro de la institución. En primer lugar, el 37.0 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo, seguido por el 32.6 % que indicó estar totalmente de acuerdo, sumando un 69.6 % de respuestas favorables que evidencian relaciones interpersonales armoniosas y colaborativas. Por su parte, el 30.4 % se ubicó en una posición neutral, lo que podría sugerir que algunos trabajadores no perciben con claridad la calidad de las interacciones laborales o que estas varían según las áreas o equipos de trabajo. Es importante destacar que ningún trabajador expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo que indica la ausencia de conflictos significativos o tensiones interpersonales. En conjunto, estos resultados permiten concluir que la convivencia y cooperación entre compañeros se desarrollan en un ambiente de respeto y cordialidad, contribuyendo al fortalecimiento del trabajo en equipo, la satisfacción laboral y, en consecuencia, al buen desempeño del personal dentro de la municipalidad.

Tabla 10*Recibe apoyo de sus superiores para cumplir con sus funciones.*

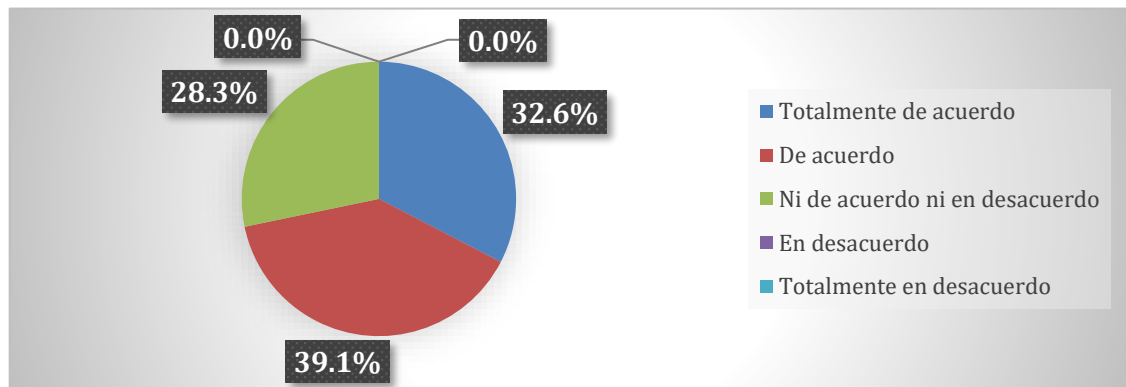
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	14	30.4%	30.4%	30.4%
De acuerdo	14	30.4%	30.4%	60.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	39.1%	39.1%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 10*Recibe apoyo de sus superiores para cumplir con sus funciones.*

Resumo que se evidencian que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes perciben contar con apoyo de sus superiores para cumplir con sus funciones, lo que refleja un entorno organizacional con liderazgo participativo y relaciones laborales favorables. En primer lugar, el 30.4 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, y un porcentaje igual (30.4 %) indicó estar de acuerdo, sumando un 60.8 % de respuestas positivas que evidencian la presencia de respaldo y orientación por parte de los jefes o coordinadores. Por otro lado, el 39.1 % se mostró neutral, lo que sugiere que un grupo considerable de trabajadores no percibe de manera constante ese apoyo o lo considera variable según las circunstancias. Es relevante destacar que ningún trabajador expresó desacuerdo ni total desacuerdo, lo que indica la inexistencia de percepciones negativas hacia la actitud de los superiores. En conjunto, los resultados permiten concluir que la relación entre superiores y subordinados es mayormente positiva y basada en la colaboración, lo cual contribuye al fortalecimiento del clima laboral, al incremento de la motivación social y, por ende, al mejor desempeño del personal dentro de la municipalidad.

Tabla 11*Considera que su trabajo contribuye al bienestar de la comunidad.*

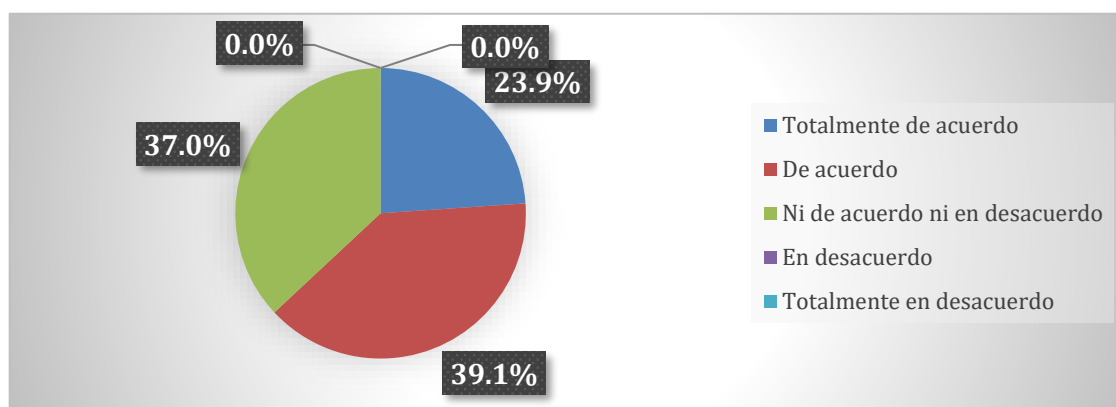
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	32.6%	32.6%	32.6%
De acuerdo	18	39.1%	39.1%	71.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	28.3%	28.3%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 11*Considera que su trabajo contribuye al bienestar de la comunidad.*

Describimos que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes perciben que su trabajo contribuye al bienestar de la comunidad, lo que refleja un fuerte sentido de propósito y compromiso social dentro de la institución. En primer lugar, el 39.1 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo, mientras que el 32.6 % indicó estar totalmente de acuerdo, conformando un 71.7 % de opiniones positivas que evidencian una percepción favorable sobre la relevancia y el impacto de sus labores en la sociedad. Por otro lado, el 28.3 % adoptó una postura neutral, lo que podría interpretarse como una falta de visibilidad del efecto directo de su trabajo en la comunidad o una percepción limitada del reconocimiento social hacia su desempeño. Es importante destacar que ningún trabajador expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo que indica una ausencia de percepciones negativas respecto al valor social del trabajo que realizan. En conjunto, los resultados permiten concluir que el personal municipal mantiene una conciencia colectiva de servicio público, lo cual fortalece la motivación social y se traduce en un mayor compromiso institucional y desempeño laboral orientado al bienestar ciudadano.

Tabla 12*Percibe un ambiente laboral caracterizado por la cooperación y el respeto mutuo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	23.9%	23.9%	23.9%
De acuerdo	18	39.1%	39.1%	63.0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	37.0%	37.0%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 12*Percibe un ambiente laboral caracterizado por la cooperación y el respeto mutuo.*

La información sobre el ambiente laboral desde el punto de vista de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes percibe un ambiente laboral basado en la cooperación y el respeto mutuo, lo cual refleja una convivencia positiva y armoniosa entre los miembros de la institución. En primer lugar, el 39.1 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo, seguido por el 23.9 % que indicó estar totalmente de acuerdo, sumando un 63.0 % de percepciones favorables que evidencian relaciones interpersonales respetuosas y colaborativas en el entorno laboral. Por su parte, el 37.0 % adoptó una posición neutral, lo que sugiere que algunos trabajadores consideran que estas condiciones no siempre se mantienen de manera constante o que dependen de cada área de trabajo. Cabe resaltar que ningún encuestado manifestó desacuerdo ni total desacuerdo, lo que confirma la inexistencia de percepciones negativas o de conflicto en el clima organizacional. En conjunto, los resultados permiten concluir que la municipalidad mantiene un entorno laboral sano y cooperativo, donde predominan el respeto, la comunicación y el trabajo en equipo, factores que contribuyen al fortalecimiento de la motivación social y al logro de un desempeño laboral eficiente y armonioso.

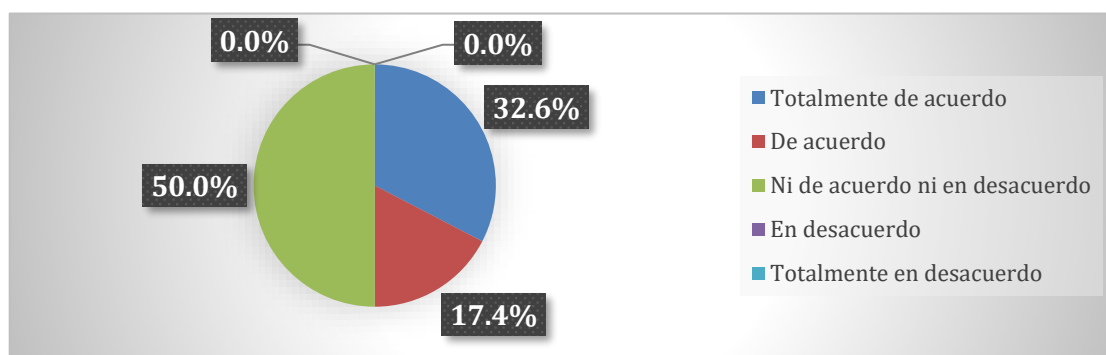
Tabla 13

Cumple puntualmente con las tareas que le son asignadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	32.6%	32.6%	32.6%
De acuerdo	8	17.4%	17.4%	50.0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	50.0%	50.0%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 13

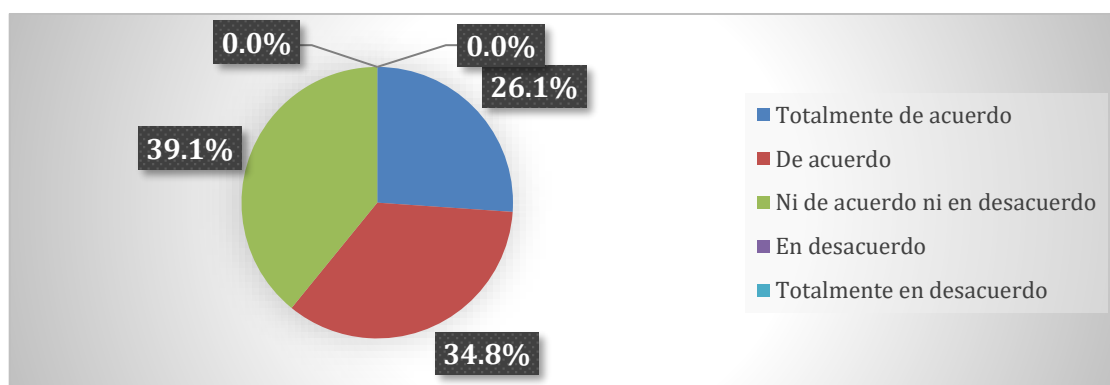
Cumple puntualmente con las tareas que le son asignadas.



Los resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores presentan una percepción positiva, aunque moderada, respecto al cumplimiento puntual de sus tareas asignadas, aspecto clave de la eficiencia laboral. El 50.0 % de los encuestados manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica una posición neutral y podría interpretarse como una falta de constancia o de claridad en la percepción de la puntualidad laboral; el 32.6 % señaló estar totalmente de acuerdo, y el 17.4 % expresó estar de acuerdo, sumando un 50.0 % de respuestas positivas que reflejan compromiso con el cumplimiento oportuno de las responsabilidades. Es relevante destacar que ningún trabajador expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo cual sugiere la inexistencia de percepciones negativas sobre la puntualidad en la ejecución de las tareas. En conjunto, los resultados permiten inferir que, si bien la mitad del personal mantiene una actitud favorable hacia el cumplimiento puntual de sus labores, la otra mitad muestra cierta indiferencia o falta de precisión en su autopercepción, lo que podría reflejar la necesidad de fortalecer mecanismos de control, seguimiento y motivación para consolidar la eficiencia y disciplina laboral dentro de la municipalidad.

Tabla 14*Utiliza adecuadamente los recursos disponibles en su trabajo*

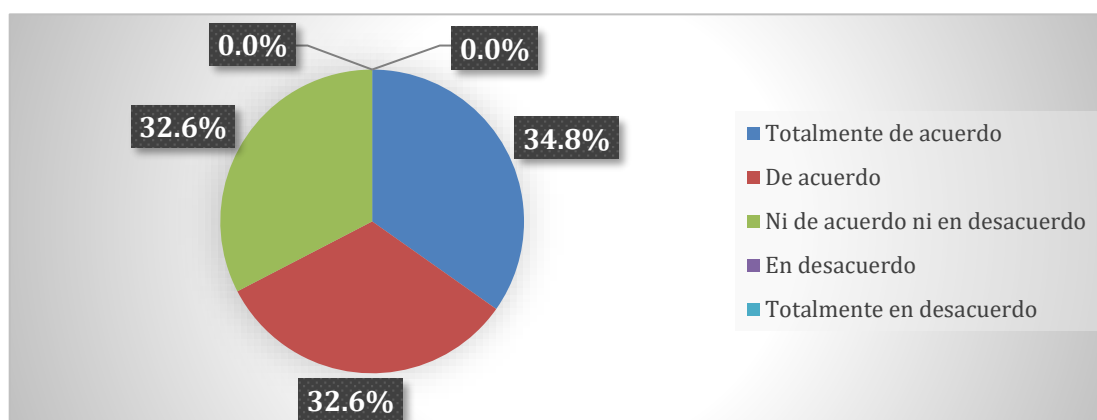
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	12	26.1%	26.1%	26.1%
De acuerdo	16	34.8%	34.8%	60.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	39.1%	39.1%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 14*Utiliza adecuadamente los recursos disponibles en su trabajo.*

Mostramos, que la mayoría de los trabajadores perciben que utilizan adecuadamente los recursos disponibles en su trabajo, lo que refleja un nivel favorable de eficiencia laboral. En primer lugar, el 34.8 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo, seguido del 26.1 % que indicó estar totalmente de acuerdo, sumando un 60.9 % de percepciones positivas que evidencian un uso responsable y racional de los recursos institucionales. Por su parte, el 39.1 % se mostró neutral, lo que podría interpretarse como una falta de certeza o una percepción variable respecto a la disponibilidad y uso eficiente de los materiales, equipos o herramientas laborales. Es importante resaltar que ningún trabajador expresó desacuerdo ni total desacuerdo, lo que denota la ausencia de opiniones negativas o de prácticas ineficientes significativas. En conjunto, los resultados permiten concluir que el personal mantiene una actitud responsable y consciente en el manejo de los recursos institucionales, lo que contribuye directamente al fortalecimiento de la eficiencia operativa, al uso adecuado de los medios disponibles y al cumplimiento de los objetivos organizacionales de la municipalidad.

Tabla 15*Realiza sus funciones con rapidez y precisión*

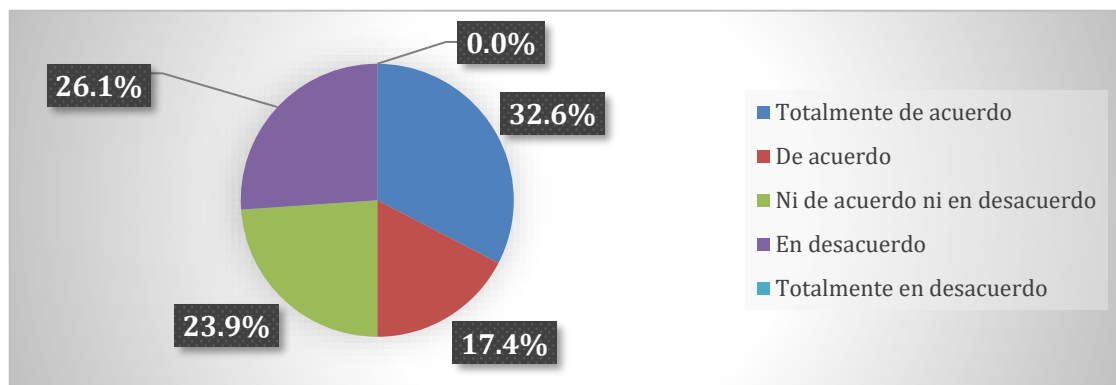
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	16	34.8%	34.8%	34.8%
De acuerdo	15	32.6%	32.6%	67.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	32.6%	32.6%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 15*Realiza sus funciones con rapidez y precisión.*

Sintetizamos que la mayoría de los trabajadores perciben que realizan sus funciones con rapidez y precisión, lo que refleja un nivel favorable de eficiencia en el desempeño laboral. En primer lugar, el 34.8 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, seguido por el 32.6 % que indicó estar de acuerdo, sumando un 67.4 % de respuestas positivas que evidencian una percepción de agilidad y exactitud en la ejecución de las tareas asignadas. Asimismo, el 32.6 % adoptó una postura neutral, lo cual podría interpretarse como una percepción moderada o variable respecto a su propio ritmo y exactitud en el trabajo, posiblemente influida por las condiciones del entorno o la carga laboral. Es importante destacar que no se registraron respuestas de desacuerdo ni total desacuerdo, lo que indica que no existen percepciones negativas relacionadas con el cumplimiento eficiente de las funciones. En conjunto, estos resultados permiten concluir que el personal municipal demuestra un adecuado nivel de desempeño operativo, caracterizado por la eficiencia, responsabilidad y precisión en la ejecución de sus labores, lo cual contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la calidad del servicio brindado a la comunidad.

Tabla 16*Cumple con los objetivos establecidos en su área de trabajo*

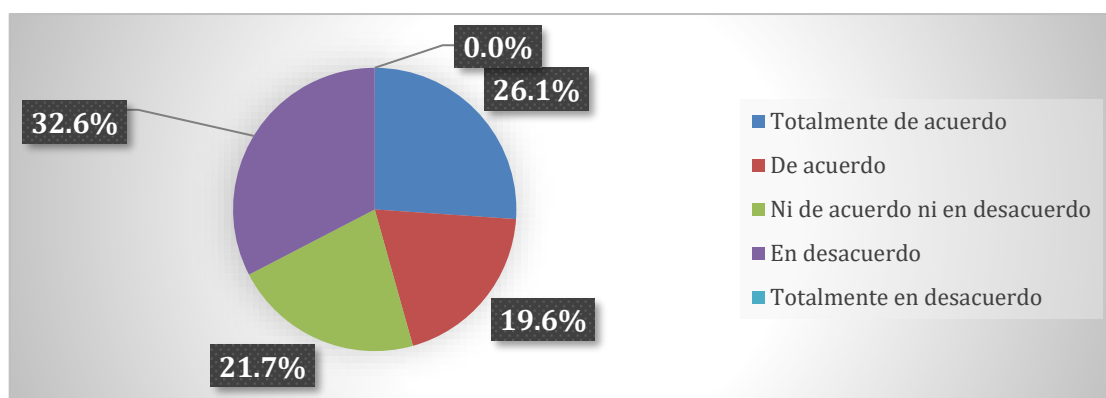
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	32.6%	32.6%	32.6%
De acuerdo	8	17.4%	17.4%	50.0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	23.9%	23.9%	73.9%
En desacuerdo	12	26.1%	26.1%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 16*Cumple con los objetivos establecidos en su área de trabajo.*

Según los resultados se evidencian las percepciones sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos en el área de trabajo el 32.6 % de los trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo, evidenciando que una parte importante del personal considera que cumple eficazmente con las metas asignadas. El 23.9 % se ubicó en una posición neutral, lo que sugiere que algunos trabajadores no tienen una percepción clara sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos o que este puede variar según las circunstancias. Seguidamente, el 17.4 % indicó estar de acuerdo, reforzando la tendencia positiva hacia el compromiso con los resultados laborales. Por último, el 26.1 % expresó desacuerdo, reflejando que existe un grupo significativo que considera que no siempre se logran los objetivos propuestos en su área. Es importante resaltar que ningún trabajador manifestó total desacuerdo, lo que demuestra la ausencia de percepciones negativas extremas. En conjunto, los resultados permiten concluir que, aunque la mitad del personal muestra una percepción favorable respecto al cumplimiento de los objetivos, aún existe una proporción considerable que percibe limitaciones o falta de efectividad, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la planificación, supervisión y gestión por resultados en la institución.

Tabla 17*Su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos.*

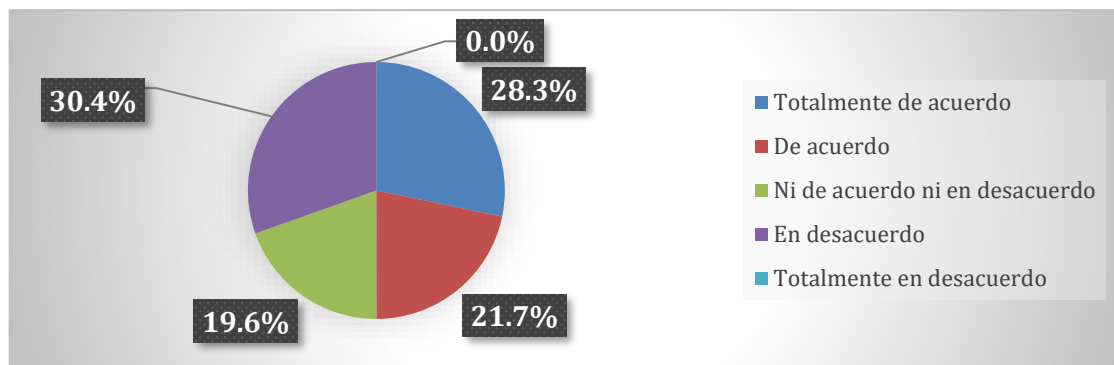
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	12	26.1%	26.1%	26.1%
De acuerdo	9	19.6%	19.6%	45.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	21.7%	21.7%	67.4%
En desacuerdo	15	32.6%	32.6%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 17*Su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos.*

Estadísticamente, las percepciones del personal de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes respecto al cumplimiento de los estándares de calidad en su trabajo son divididas. El 32.6 % de los encuestados manifestó estar en desacuerdo, lo que indica que una parte importante del personal considera que su labor no siempre cumple con los niveles de calidad exigidos. En contraste, el 26.1 % señaló estar totalmente de acuerdo y el 19.6 % de acuerdo, sumando un 45.7 % que percibe un desempeño acorde con los estándares institucionales. Por su parte, el 21.7 % se mostró neutral, reflejando indecisión o desconocimiento sobre los criterios de evaluación de la calidad. Ningún trabajador expresó total desacuerdo, lo que demuestra que las percepciones negativas no son extremas. En resumen, aunque casi la mitad del personal considera que cumple con los estándares de calidad, aún existe un grupo significativo que reconoce limitaciones en su desempeño o en los recursos disponibles, lo que evidencia la necesidad de reforzar los procesos de control y mejora continua dentro de la municipalidad.

Tabla 18*Su desempeño contribuye al cumplimiento de las metas institucionales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	13	28.3%	28.3%	28.3%
De acuerdo	10	21.7%	21.7%	50.0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	19.6%	19.6%	69.6%
En desacuerdo	14	30.4%	30.4%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 18*Su desempeño contribuye al cumplimiento de las metas institucionales.*

Los resultados muestran que las percepciones de los trabajadores sobre si su desempeño contribuye al cumplimiento de las metas institucionales son variadas. En primer lugar, el 30.4 % manifestó estar en desacuerdo, evidenciando que una parte importante del personal considera que su trabajo no incide directamente en el logro de los objetivos de la institución. En segundo lugar, el 28.3 % indicó estar totalmente de acuerdo, seguido del 21.7 % que señaló estar de acuerdo, sumando un 50 % de opiniones positivas que reflejan compromiso y sentido de aporte al cumplimiento de las metas. Por su parte, el 19.6 % se mostró neutral, lo que podría relacionarse con una falta de información o claridad sobre cómo sus labores individuales contribuyen al rendimiento institucional. Finalmente, ningún trabajador expresó total desacuerdo, lo que demuestra que no existen percepciones negativas extremas. En resumen, los resultados revelan que, aunque la mitad del personal percibe que su desempeño sí contribuye al logro de las metas institucionales, existe un grupo considerable que no se siente plenamente vinculado con dichos resultados, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la comunicación interna y la alineación de los objetivos individuales con los institucionales.

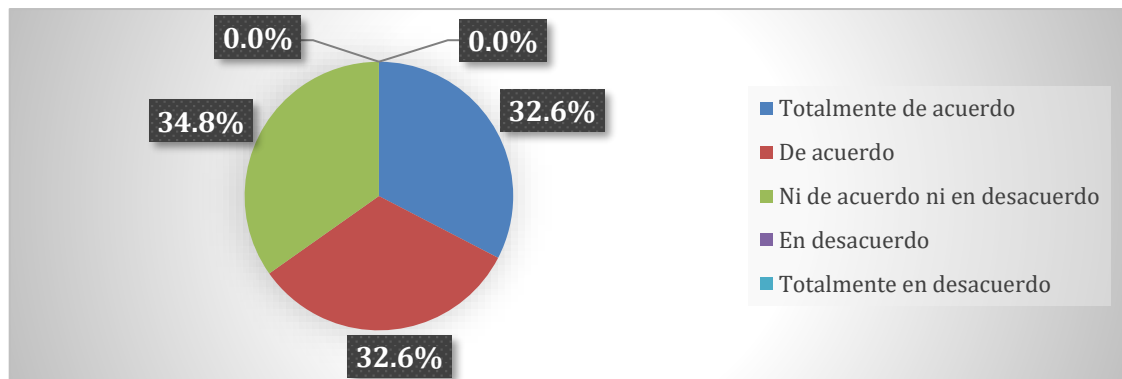
Tabla 19

Asume sus responsabilidades laborales con seriedad y dedicación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	32.6%	32.6%	32.6%
De acuerdo	15	32.6%	32.6%	65.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	34.8%	34.8%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 19

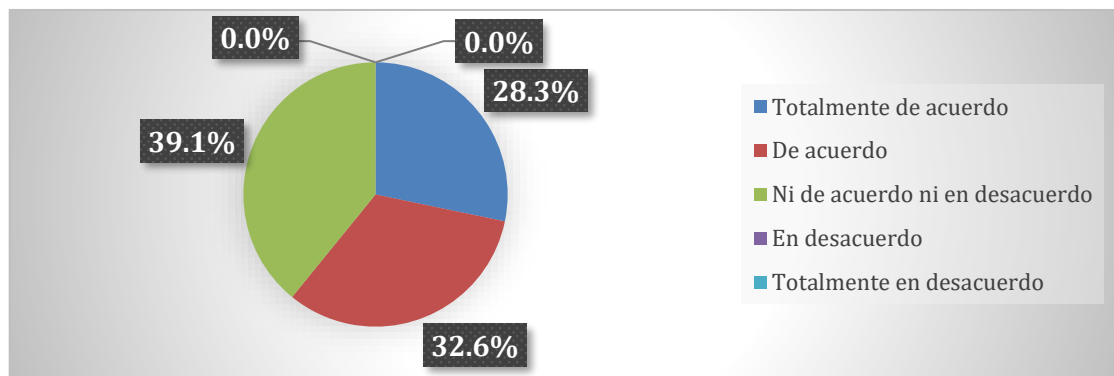
Asume sus responsabilidades laborales con seriedad y dedicación.



En resumen, la mayoría de los trabajadores asumen sus responsabilidades laborales con seriedad y dedicación, reflejando un alto nivel de compromiso institucional. El 34.8 % de los encuestados manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica una percepción neutral por parte de algunos trabajadores, posiblemente relacionada con la falta de reconocimiento o motivación externa. Tanto el 32.6 % que señaló estar totalmente de acuerdo como el 32.6 % que indicó estar de acuerdo conforman un 65.2 % de opiniones positivas, evidenciando que más de la mitad del personal cumple sus funciones con responsabilidad y entrega. Cabe destacar que ningún trabajador expresó desacuerdo ni total desacuerdo, lo que demuestra la ausencia de percepciones negativas en torno a la seriedad y compromiso en el desempeño laboral. En síntesis, los resultados reflejan que el personal municipal mantiene una actitud comprometida y responsable frente a sus tareas, aunque una parte de los encuestados mantiene una postura neutral, lo que sugiere la necesidad de reforzar mecanismos de reconocimiento y motivación interna para consolidar una cultura organizacional orientada al alto desempeño.

Tabla 20*Muestra disposición para colaborar más allá de sus funciones habituales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	13	28.3%	28.3%	28.3%
De acuerdo	15	32.6%	32.6%	60.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	39.1%	39.1%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 20*Muestra disposición para colaborar más allá de sus funciones habituales.*

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores mantiene una actitud favorable hacia la colaboración más allá de sus funciones habituales, reflejando compromiso y disposición para contribuir al logro de los objetivos institucionales. El 39.1 % de los encuestados manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica una posición neutral, posiblemente asociada a la falta de incentivos o reconocimiento formal por asumir tareas adicionales. El 32.6 % señaló estar de acuerdo, seguido del 28.3 % que indicó estar totalmente de acuerdo, sumando un 60.9 % de respuestas positivas que evidencian un alto grado de colaboración y apoyo entre el personal. Cabe destacar que no se registraron respuestas de desacuerdo ni total desacuerdo, lo que demuestra la ausencia de percepciones negativas hacia la disposición a cooperar. En conjunto, los resultados reflejan que el personal muestra una predisposición significativa al trabajo en equipo y la cooperación institucional, aunque una parte mantiene una percepción neutra, lo que sugiere la conveniencia de fortalecer la cultura de reconocimiento y participación activa para consolidar la motivación y el compromiso organizacional.

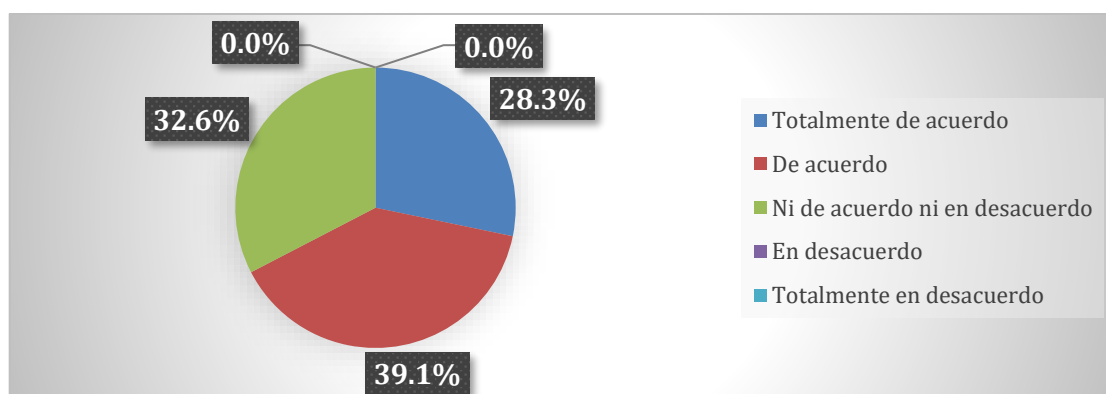
Tabla 21

Se siente identificado con la misión y valores de la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	13	28.3%	28.3%	28.3%
De acuerdo	18	39.1%	39.1%	67.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	32.6%	32.6%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 21

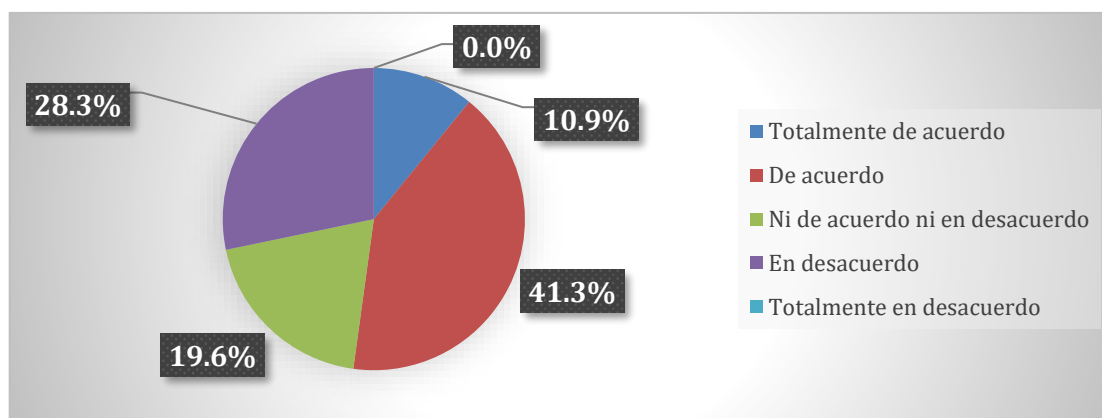
Se siente identificado con la misión y valores de la municipalidad.



Según los resultados indican que la mayoría de los trabajadores muestra una percepción positiva respecto a su identificación con la misión y los valores institucionales. El 39.1 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo, lo que refleja que una parte significativa del personal se siente alineada con los principios y objetivos de la entidad. Le sigue el 32.6 %, que se ubicó en una posición neutral, lo que podría interpretarse como falta de claridad o de involucramiento directo con la filosofía institucional. Por su parte, el 28.3 % indicó estar totalmente de acuerdo, reforzando la tendencia favorable hacia la identificación con la organización. Es importante destacar que ningún trabajador expresó desacuerdo ni total desacuerdo, lo cual evidencia un ambiente institucional estable y sin percepciones negativas en este aspecto. En síntesis, los resultados permiten concluir que la mayoría del personal comparte los valores y metas de la municipalidad, aunque un grupo mantiene una postura intermedia, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la comunicación interna y las actividades de integración que refuercen el sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Tabla 22*Se adapta fácilmente a los cambios que se presentan en sus labores.*

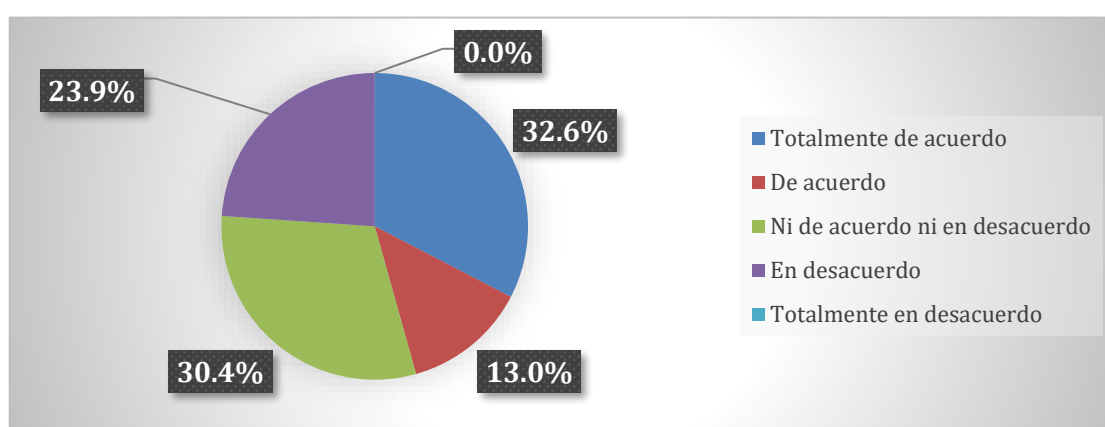
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	10.9%	10.9%	10.9%
De acuerdo	19	41.3%	41.3%	52.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	19.6%	19.6%	71.7%
En desacuerdo	13	28.3%	28.3%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 22*Se adapta fácilmente a los cambios que se presentan en sus labores.*

Para la mayoría de los trabajadores presenta una actitud favorable hacia la adaptación a los cambios en sus labores, aunque con un grupo que manifiesta cierta resistencia. El 41.3 % de los encuestados indicó estar de acuerdo, evidenciando una disposición positiva para ajustarse a nuevas condiciones o procedimientos en su entorno laboral. El 28.3 % manifestó estar en desacuerdo, lo que refleja que una parte del personal enfrenta dificultades para adaptarse a los cambios, posiblemente por la falta de capacitación o de claridad en la comunicación institucional. Le sigue el 19.6 %, que se mostró neutral, indicando una percepción intermedia o indecisa frente a este aspecto. Finalmente, el 10.9 % señaló estar totalmente de acuerdo, reforzando el grupo que se muestra flexible ante las transformaciones en el trabajo. Es importante destacar que no se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que sugiere la ausencia de resistencia extrema. En conjunto, los resultados evidencian que más de la mitad del personal muestra apertura al cambio, aunque se requiere fortalecer la gestión del cambio organizacional y la capacitación continua para optimizar la adaptabilidad y mejorar el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Tabla 23*Resuelve de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo*

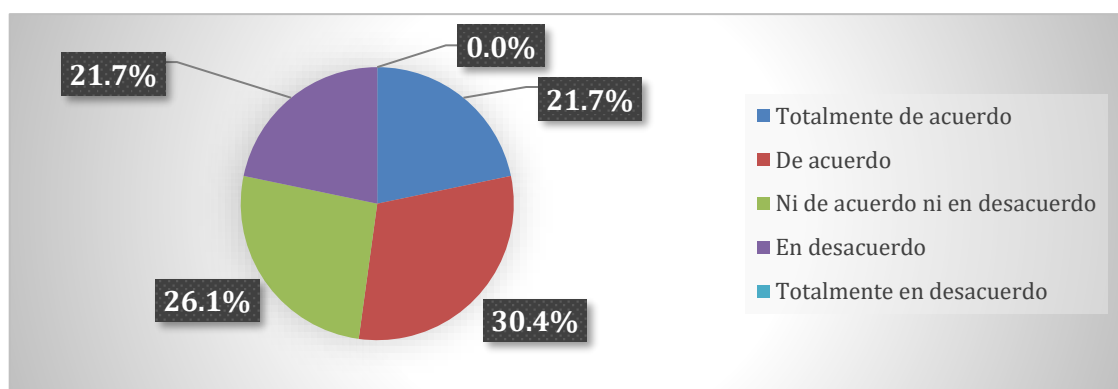
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	32.6%	32.6%	32.6%
De acuerdo	6	13.0%	13.0%	45.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	30.4%	30.4%	76.1%
En desacuerdo	11	23.9%	23.9%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 23*Resuelve de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo.*

Las percepciones del personal sobre su capacidad para resolver de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo son variadas, con una ligera tendencia positiva. El 32.6 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, reflejando que una parte importante del personal se considera capaz de enfrentar y solucionar con eficacia las dificultades laborales. El 30.4 % se ubicó en una posición neutral, lo que sugiere que algunos trabajadores no perciben con claridad su nivel de eficacia o que la complejidad de los problemas puede variar según las áreas. El 23.9 % indicó estar en desacuerdo, evidenciando que un grupo considerable percibe limitaciones en su capacidad de resolución, posiblemente por falta de recursos o de apoyo institucional. Finalmente, el 13.0 % expresó estar de acuerdo, reforzando la tendencia favorable, y ningún encuestado manifestó total desacuerdo, lo que indica la ausencia de percepciones negativas extremas. En conjunto, los resultados evidencian que, aunque una parte del personal muestra seguridad y eficacia en la resolución de problemas, aún persiste un sector que requiere mayor capacitación y autonomía para fortalecer su capacidad de respuesta y optimizar su desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Tabla 24*Responde adecuadamente ante situaciones imprevistas en su entorno laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	21.7%	21.7%	21.7%
De acuerdo	14	30.4%	30.4%	52.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	26.1%	26.1%	78.3%
En desacuerdo	10	21.7%	21.7%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	46	100%	100%	

Figura 24*Responde adecuadamente ante situaciones imprevistas en su entorno laboral.*

En resumen, los trabajadores presentan una tendencia favorable respecto a su capacidad para responder adecuadamente ante situaciones imprevistas en el entorno laboral. El 30.4 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo, indicando que una proporción importante del personal se considera capaz de actuar de forma efectiva ante imprevistos o emergencias laborales. Le sigue el 26.1 %, que se ubicó en una posición neutral, lo que sugiere que algunos trabajadores no tienen una percepción clara sobre su capacidad de reacción o que esta puede depender del tipo de situación. En tercer lugar, tanto el 21.7 % que señaló estar totalmente de acuerdo como el 21.7 % que manifestó estar en desacuerdo reflejan que existe un equilibrio entre quienes se sienten plenamente preparados y quienes reconocen limitaciones para responder ante contingencias. Finalmente, ningún trabajador expresó total desacuerdo, lo que indica que no hay percepciones negativas extremas. En conjunto, los resultados evidencian que la mayoría del personal muestra una disposición positiva y capacidad razonable para afrontar situaciones imprevistas, aunque se identifica la necesidad de reforzar la preparación y la toma de decisiones bajo presión mediante estrategias de capacitación y fortalecimiento institucional.

3.1. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Shapiro-Wilk, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 25

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,981	46	0.040
Desempeño del personal	,978	46	0.030

La prueba de normalidad Shapiro-Wilk aplicada a las variables motivación laboral y desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes mostró valores de significancia de .040 y .030, respectivamente, ambos menores a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad, concluyéndose que los datos no siguen una distribución normal. Esto implica que las puntuaciones de ambas variables presentan una distribución asimétrica, por lo que no es adecuado emplear pruebas estadísticas paramétricas. En consecuencia, se justifica el uso de pruebas no paramétricas, como la correlación de Pearson, porque la muestra es menor que 50 trabajadores, para realizar el análisis inferencial de manera más apropiada y confiable.

Comprobación de hipótesis general

Hipótesis alterna (H_1)

Existe la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024.

Hipótesis nula (H_0)

No existe la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024.

Tabla 26

Correlación entre la motivación laboral y el desempeño del personal

			Motivación Laboral	Desempeño del Personal
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño del Personal	Coefficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

La Tabla 27 muestra los resultados de la correlación de Spearman entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024. El coeficiente de correlación ($Rho = .954$) indica una relación positiva de muy buena correlación entre ambas variables, lo que significa que, a mayor motivación laboral, el desempeño del personal tiende a mejorar. Además, el valor de significancia ($p = .000$) es menor al nivel de significancia de $.05$, por lo que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que sí existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la institución. Este resultado demuestra que los niveles de motivación influyen de manera directa en la eficiencia, el compromiso y la productividad de los trabajadores, resaltando la importancia de fortalecer los factores motivacionales dentro de la gestión municipal.

Comprobación de hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (H_1)

La motivación intrínseca y el desempeño del personal se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024.

Hipótesis nula (H_0)

La motivación intrínseca y el desempeño del personal no se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024.

Tabla 27

Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño del personal

			Motivación Intrínseca	Desempeño del Personal
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño del Personal	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

La Tabla 28 muestra los resultados de la correlación de Spearman entre la motivación intrínseca y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024. El coeficiente de correlación ($Rho = .908$) indica muy buena correlación, lo que significa que cuando los trabajadores presentan mayores niveles de motivación intrínseca; es decir,

satisfacción personal, sentido de logro y compromiso con su labor, su desempeño tiende a ser mejor. Además, el valor de significancia (Sig. = .000) es menor que .05, lo que demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño del personal. Este resultado evidencia que los factores internos, como el reconocimiento personal, la autorrealización y el gusto por el trabajo, son determinantes para mejorar la productividad y la eficiencia dentro de la institución municipal.

Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (H_1)

La motivación extrínseca y el desempeño del personal se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024.

Hipótesis nula (H_0)

La motivación extrínseca y el desempeño del personal se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024.

Tabla 28

Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño del personal

			Motivación _Extrínseca	Desempeño del Personal
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño del Personal	Coefficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

La Tabla 29 presenta los resultados de la correlación de Spearman entre la motivación extrínseca y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024. El coeficiente de correlación ($Rho = .926$) indica muy buena correlación, lo que significa que, a medida que aumentan los factores externos de motivación como incentivos, recompensas o reconocimiento institucional, el desempeño del personal tiende a mejorar ligeramente. Sin embargo, la intensidad de esta relación es muy alta, lo que sugiere que la motivación extrínseca influye en menor medida en comparación con la motivación intrínseca. El valor de significancia (Sig. = .000) es menor que .05, por lo que la relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que la motivación extrínseca se relaciona de forma significativa, aunque débil,

con el desempeño del personal. Este resultado evidencia que los factores externos pueden contribuir al rendimiento laboral, pero que su efecto es limitado si no se complementa con la motivación interna y el compromiso personal del trabajador.

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (H₁)

La motivación social y el desempeño del personal se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024.

Hipótesis nula (H₀)

La motivación social y el desempeño del personal se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024.

Tabla 29

Correlación entre la motivación social y el desempeño del personal

			Motivación Social	Desempeño del Personal
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,924**
	Social	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
Desempeño del Personal	Desempeño del Personal	Coefficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

La Tabla 30, muestra los resultados de la correlación de Spearman entre la motivación social y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024. El coeficiente de correlación (Rho =.924) indica muy buena correlación, lo que significa que, a medida que mejora la motivación social; es decir, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el apoyo entre compañeros, también tiende a incrementarse el desempeño laboral del personal. Además, el valor de significancia (Sig. = .000) es menor que .05, por lo que la relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), confirmando que la motivación social se relaciona significativamente con el desempeño del personal. Estos resultados evidencian que las buenas relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y el clima laboral positivo influyen directamente en la eficiencia y compromiso de los trabajadores, resaltando la importancia de fortalecer las dinámicas sociales dentro de la institución para mejorar el rendimiento general.

IV. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024, según el análisis de la Tabla 27, en la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $Rho = .954$ con una significancia de $p = .000$. Este resultado evidencia que un incremento en los niveles de motivación laboral conduce a una mejora en el desempeño del personal, lo que confirma la hipótesis alterna (H_1) y respalda teórica y empíricamente la existencia de una relación moderada y significativa entre ambas variables.

Los resultados concuerdan con la investigación de Chiang y San Martín (2015), realizada en Chile, quienes concluyeron que la motivación laboral tiene una relación directa con la productividad y el compromiso organizacional. Del mismo modo, López y Méndez (2019) en México señalaron que la motivación influye significativamente en el desempeño cuando el trabajador percibe reconocimiento y oportunidades de desarrollo. Estas coincidencias reafirman que el impacto de la motivación sobre el desempeño trasciende el contexto local y es aplicable a diversas instituciones públicas y privadas, confirmando la universalidad de los factores motivacionales propuestos por las teorías clásicas.

Los resultados coinciden con el estudio de Vega (2021), quien analizó la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de San Vicente de Cañete, concluyendo que los trabajadores motivados muestran mayor compromiso y eficiencia. De igual forma, Torres (2022), en la Municipalidad Distrital de Parcona, determinó que la motivación incide significativamente en el cumplimiento de metas institucionales. Ambos estudios coinciden con los resultados del presente trabajo, donde la motivación intrínseca y social demostraron ser factores determinantes en el desempeño del personal, lo cual valida la relación planteada en el marco teórico.

Investigaciones desarrolladas en la región de Ica, como las de Ramos (2023) en la Municipalidad Provincial de Ica, han identificado que la falta de reconocimiento y la escasa oportunidad de desarrollo profesional reducen el rendimiento del personal. En contraste, los resultados obtenidos en Los Aquijes muestran que cuando los trabajadores se sienten valorados y perciben que su labor contribuye al bienestar de la comunidad, su desempeño mejora considerablemente. Esto refuerza la importancia de los factores motivacionales en los entornos laborales municipales.

En cuanto a las dimensiones específicas, la motivación intrínseca presentó una correlación positiva muy buena ($Rho = .908$; $p = .000$) con el desempeño del personal, lo que demuestra que la satisfacción personal, el compromiso y el sentido de logro son factores que impulsan un desempeño eficiente. Este hallazgo coincide con la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985), que sostiene que la motivación intrínseca impulsa el comportamiento autónomo y la autorrealización, generando un compromiso duradero con las tareas asignadas.

Por su parte, la motivación extrínseca mostró una muy buena correlación ($Rho = .926$; $p = .000$), lo que sugiere que los incentivos externos; como recompensas, reconocimientos o beneficios laborales tienen un impacto menor, aunque significativo, en el desempeño. Este resultado es coherente con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959), que diferencia entre los factores higiénicos y los motivacionales, destacando que los incentivos materiales generan satisfacción temporal, pero no son suficientes para mantener un alto rendimiento si no se complementan con factores internos.

En cuanto a la motivación social, se evidenció una muy buena correlación significativa ($Rho = .924$; $p = .000$), demostrando que las relaciones interpersonales, la comunicación y el trabajo en equipo influyen en el desempeño del personal. Este resultado confirma los postulados de Elton Mayo (1933) en su Teoría de las Relaciones Humanas, en la que se resalta que el bienestar emocional, el sentido de pertenencia y la cooperación dentro del grupo de trabajo favorecen la productividad.

Los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes validan las principales teorías motivacionales que sustentan el marco teórico. La Teoría de las Necesidades de Maslow (1943) encuentra sustento en la observación de que los trabajadores con necesidades de estima y autorrealización satisfechas muestran un mayor compromiso institucional. La Teoría de Herzberg (1959) se refleja en la influencia diferenciada de los factores internos y externos sobre el desempeño, mientras que la Teoría de Deci y Ryan (1985) y la de Elton Mayo (1933) explican los efectos de la motivación intrínseca y social en el comportamiento organizacional.

En síntesis, los resultados generales y específicos de la investigación son coherentes con los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como con las teorías motivacionales analizadas. En conjunto, demuestran que la motivación laboral es un determinante esencial del desempeño del personal, ya que influye directamente en su productividad, compromiso y sentido de pertenencia. Estos hallazgos consolidan la evidencia teórica y empírica que respalda la hipótesis planteada, confirmando que el fortalecimiento de la motivación interna y social contribuye significativamente al rendimiento organizacional en el sector público.

V. Conclusiones

1. Los resultados estadísticos demostraron que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024, con un coeficiente de correlación de Pearson de $Rho = .954$ y una significancia de $p = .000$. Esto evidencia que, a mayor nivel de motivación laboral, el desempeño de los trabajadores mejora, lo cual confirma la hipótesis general planteada en la investigación. Este hallazgo refleja que la motivación laboral constituye un factor determinante para el logro de un rendimiento eficiente y un compromiso sostenido dentro del ámbito municipal.
2. La motivación intrínseca mostró una influencia directa y moderada en el desempeño del personal, lo cual indica que los trabajadores que sienten satisfacción personal, orgullo y compromiso con sus tareas desarrollan un trabajo de mayor calidad y responsabilidad. Este tipo de motivación impulsa el cumplimiento eficaz de las funciones y fortalece el sentido de pertenencia en la institución.
3. La motivación extrínseca evidenció una influencia positiva pero baja en el desempeño laboral, lo que demuestra que los incentivos materiales, recompensas o beneficios son importantes, aunque no determinantes, para mantener un rendimiento adecuado. Los trabajadores responden mejor cuando estos estímulos se combinan con reconocimiento y valoración personal.
4. La motivación social presentó una relación positiva baja pero significativa con el desempeño, lo que refleja que el ambiente laboral, la cooperación entre compañeros y la buena comunicación contribuyen a mejorar la productividad y la armonía en el trabajo. Un entorno basado en el respeto y la colaboración favorece el cumplimiento de metas y fortalece el clima organizacional.

VI. Recomendaciones

1. Se le sugiere a la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Los Aquijes implementar estrategias de motivación laboral sostenidas que fomenten el compromiso, la productividad y el sentido de pertenencia del personal, se recomienda establecer programas internos de reconocimiento y valoración del trabajo bien realizado, con el fin de mantener una actitud positiva y proactiva en los servidores públicos.
2. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos fortalecer la motivación intrínseca mediante la promoción de un entorno laboral que permita la autonomía, la participación en la toma de decisiones y el desarrollo personal. Es importante brindar espacios donde los trabajadores puedan proponer mejoras, asumir retos y sentirse parte activa del logro institucional.
3. Para potenciar la motivación extrínseca, se recomienda diseñar un sistema de incentivos y recompensas transparentes y equitativos, considerando tanto el cumplimiento de metas como la calidad del trabajo. Esto podría incluir reconocimientos públicos, bonificaciones simbólicas o beneficios institucionales que refuercen el compromiso del personal.
4. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos fortalecer la motivación social promoviendo la cooperación, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva entre los trabajadores y sus superiores. La realización de actividades de integración y talleres de relaciones interpersonales puede mejorar el clima laboral y generar un ambiente de confianza y respeto mutuo.

VII. Referencias Bibliográficas

- Adams, J. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. (Vol. 67) <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext
- Carhuapoma, B. (2024). *Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132626>
- Carpio, J. G., & Gonzales, H. A. (2020). *Delitos contra la administración pública en la modalidad de colusión en las contrataciones del estado*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/985>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carvajal-Zavala, E., Reyes-Peña, A., & Zambrano-López, L. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos S del cantón Pedro Carbo. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 92–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. (Vol. 11). *Psychological Inquiry*. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Guido-Jara, J., Carbonell-García, Z., Pérez-De la Cruz, N., & Alva-Olivas, M. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 228-237. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. John Wiley & Sons.
- Kaplan, R., & Norton, D. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations (2nd ed.)*. Wiley.
- Latham, G. (2012). *Work motivation: History, theory, research, and practice (2nd ed.)*. SAGE Publications.
- Locke, E., & Latham, G. (2012). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*. Vol. 50 <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Narvaez, M. (2024). Investigación básica. ¿Qué es la investigación básica?: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Pérez, H., & Saavedra, G. (2022). *La motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa El Cántaro de Juanita S.A.C – Lambayeque – 2021*. UNPRG-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/10335>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Salas, A. (2022). *La motivación laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Año 2020*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga. <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/664f94ed-e420-45e4-b87b-22b462aa65fd/content>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

VIII. ANEXOS

8.1. Cuestionario.

Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

Facultad de Administración

Tesis

Relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad

Distrital de Los Aquijes, Ica, 2024

Cuestionario

Instrucciones: Señor trabajador con la amabilidad que lo caracteriza, se le solicita responder con objetividad, las preguntas planteadas con la finalidad de sustentar un trabajo de investigación, es importante indicar que la información proporcionada es confidencial y la encuesta en general es anónima. Marque con una “X” la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo y 5: Totalmente de acuerdo.

Preguntas

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Variable 1: Motivación laboral					
	Dimensión 1: Motivación Intrínseca					
1	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la municipalidad?					
2	¿Considera que sus logros laborales son reconocidos adecuadamente?					
3	¿Se siente orgulloso al cumplir con sus responsabilidades laborales?					
4	¿Se esfuerza por mejorar sus habilidades para realizar mejor su trabajo?					
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca					
5	¿Considera que el salario que percibe es justo en relación con sus funciones?					
6	¿Cree que las condiciones físicas del ambiente laboral son adecuadas?					
7	¿Recibe incentivos o recompensas por su buen desempeño laboral?					
8	¿Cuenta con oportunidades de capacitación o desarrollo profesional en su institución?					
	Dimensión 3: Motivación Social					
9	¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?					
10	¿Recibe apoyo de sus superiores para cumplir con sus funciones?					
11	¿Considera que su trabajo contribuye al bienestar de la comunidad?					
12	¿Percibe que el ambiente laboral se caracteriza por la cooperación y el respeto mutuo?					

Variable 2: Desempeño del personal							
Dimensión 1: Eficiencia							
1	¿Cumple puntualmente con las tareas que le son asignadas?						
2	¿Utiliza adecuadamente los recursos disponibles en su trabajo?						
3	¿Realiza sus funciones con rapidez y precisión?						
Dimensión 2: Eficacia							
4	¿Cumple con los objetivos establecidos en su área de trabajo?						
5	¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad exigidos?						
6	¿Cree que su desempeño contribuye al cumplimiento de las metas institucionales?						
Dimensión 3: Compromiso laboral							
7	¿Asume sus responsabilidades laborales con seriedad y dedicación?						
8	¿Muestra disposición para colaborar más allá de sus funciones habituales?						
9	¿Se siente identificado con la misión y valores de la municipalidad?						
Dimensión 4: Adaptabilidad							
10	¿Se adapta fácilmente a los cambios que se presentan en sus labores?						
11	¿Resuelve de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo?						
12	¿Responde adecuadamente ante situaciones imprevistas en su entorno laboral?						

Nombre del encuestador:

Lugar y fecha:Hora:

Observaciones:.....

.....

.....

8.2. Matriz de consistencia

Relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño del Personal en la Municipalidad Distrital de los Aquijes, Ica, 2024

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores	Estrategia metodológica
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024</p>	<p>• Variable 1:</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación Intrínseca ✓ Motivación Extrínseca ✓ Motivación Social 	<p>• Tipo, Nivel y Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo: Básica, enfoque cuantitativo ✓ Nivel: correlacional ✓ Diseño: No experimental-corte transversal <p>• Población</p> <p>52 trabajadores</p> <p>• Muestra</p> <p>46 trabajadores</p> <p>• Técnicas de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encuesta ✓ Análisis Documental <p>• Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuestionario ✓ Ficha de registro <p>• De análisis e interpretación de resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramientas estadísticas del análisis de las pruebas no paramétricas, análisis descriptiva e inferencial.
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ PE1: ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024? ✓ PE2: ¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024? ✓ PE3: ¿De qué manera se relaciona la motivación social y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ OE1: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024 ✓ OE2: Analizar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024 ✓ OE3: Determinar la relación entre la motivación social y el desempeño del personal en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ HE1: La motivación intrínseca y el desempeño del personal se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024 ✓ HE2: La motivación extrínseca y el desempeño del personal se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024 ✓ HE3: La motivación social y el desempeño del personal se relacionan significativamente en la municipalidad distrital de Los Aquijes, Ica, 2024 	<p>• Variable 2</p> <p>Desempeño del personal</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia ✓ Eficacia ✓ Compromiso laboral ✓ Adaptabilidad 	