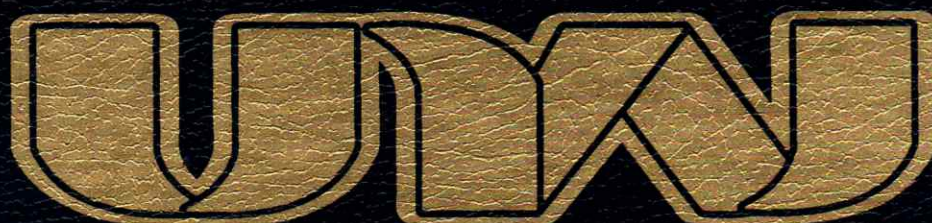




UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAMÁN**

Yeny Soledad Sumi Machaca

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe



Juliaca - Perú, 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAMÁN**

Yeny Soledad Sumi Machaca

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe



Juliaca - Perú, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAMÁN

Yeny Soledad Sumi Machaca

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Juliaca - Perú, 2024

Sumi-Machaca, Y.S. (2024). *Motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Sumi Machaca, Yeny Soledad.

TÍTULO: Motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2024.

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (88 pp.).

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000120-05/S92.

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe.

PALABRAS CLAVE:

Desempeño laboral, motivación, municipalidad, servidor público, usuarios.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentado por:

Yeny Soledad Sumi Machaca

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado

Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo
PRESIDENTE DE JURADO

Firma del presidente

Dr. Illich Xavier Talavera Salas
JURADO

Firma del 2do miembro

M.Sc. Jaime Sucasaca Yanarico
JURADO

Firma del 3er miembro

Dra. Mayda Yanira Flores Quispe
ASESOR

Firma del asesor

Yeny Soledad Sumi Machaca

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:542103155

Fecha de entrega

18 dic 2025, 11:36 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 dic 2025, 11:36 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDA....docx

Tamaño del archivo

9.5 MB

88 páginas

18.853 palabras

104.083 caracteres



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA BENITO PEPE FIR
01287364 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 23.12.2025 11:49:14 -05:00

14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA BENITO PEPE FIR
01287364 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.12.2025 11:49:27 -05:00

DEDICATORIA

Para mis abuelos Genaro Machaca (+), Alejandrina Sucapuca (+) y Paula Adco (+), quienes fueron mi motivación de superación día a día, por sus consejos valiosos que me dieron en vida, quienes ahora desde el cielo son mis protectores.

A mis padres Gerónimo y Paulina, quienes son el pilar fundamental para poder alcanzar mis objetivos y metas.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios, quien me permitió llegar a cumplir hoy un sueño más que he anhelado, por darme salud, que es lo más importante en esta vida, por permitirme formarme en esta Universidad Nacional de Juliaca.

Ala Dra. Mayda Yanira Flores Quispe por su guía en todo este proceso de manera profesional e incondicional, por tenerme mucha paciencia.

Agradezco a los miembros del jurado de tesis, por brindarme sus orientaciones y apoyo constante y por sus valiosas sugerencias que han sido de mucha ayuda para poder conseguir mi objetivo anhelado.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Índice de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1. Problema de investigación	15
1.2. Preguntas de investigación	18
1.2.1. Pregunta general	18
1.2.2. Preguntas específicas	18
1.3. Objetivos de investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación	18
Capítulo II	
Revisión de literatura	21
2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.1.3. Antecedentes regionales	23
2.2. Marco teórico	25
2.2.1. Motivación	25
2.2.2. Teorías asociadas a la motivación	26
2.2.3. Motivación en el sector público	29
2.2.4. Dimensiones de motivación en el sector publico	29
2.2.5. Desempeño laboral	30
2.2.6. Teorías asociadas al desempeño laboral	31
	6

2.2.7. Dimensiones del desempeño laboral	32
2.3. Marco normativo	33
2.4. Marco conceptual	36
2.5. Hipótesis de investigación	37
2.5.1. Hipótesis general	37
2.5.2. Hipótesis específicas	38
2.6. Variables de investigación	38
Capítulo III	
Materiales y métodos	39
3.1. Enfoque, alcance y diseño	39
3.2. Ámbito de estudio	39
3.3. Población y muestra	40
3.4. Recolección de datos	42
3.5. Análisis de datos	45
Capítulo IV	
Resultados y discusión	48
4.1. Resultados	48
4.2. Discusión	57
Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Referencias	65
Anexos	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	38
Tabla 2	Servidores públicos de la MDS	40
Tabla 3	Valoración de la escala de Likert	42
Tabla 4	Alfa de Cronbach	43
Tabla 5	Análisis de confiabilidad variable motivación	44
Tabla 6	Análisis de confiabilidad variable desempeño laboral	44
Tabla 7	Validez del instrumento a juicio de experto	44
Tabla 8	Baremos para medir el nivel por cada variable y dimensiones	45
Tabla 9	Prueba de normalidad para motivación y desempeño laboral	47
Tabla 10	Niveles de escala de valoración de correlación	49
Tabla 11	Correlación entre la variable motivación y desempeño laboral	49
Tabla 12	Nivel de motivación de los servidores públicos	50
Tabla 13	Nivel de motivación de los servidores públicos	51
Tabla 14	Nivel de atracción sobre el servicio público	51
Tabla 15	Nivel compromiso con los valores públicos	52
Tabla 16	Nivel de compasión	53
Tabla 17	Nivel de auto sacrificio	54
Tabla 18	Nivel de desempeño laboral	54
Tabla 19	Prueba estadística para el nivel de desempeño laboral	55
Tabla 20	Nivel de rendimiento en la tarea	56
Tabla 21	Nivel de comportamientos contraproducentes	56
Tabla 22	Nivel de rendimiento en el contexto	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de dispersión entre la motivación y el desempeño laboral	49
----------	---	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Listado de acrónimos y/o abreviaturas	71
Anexo 2	Matriz de consistencia	72
Anexo 3	Instrumentos de recolección de datos	73
Anexo 4	Validez de instrumentos de recolección de datos	75
Anexo 5	Galería fotográfica del trabajo de campo	87

RESUMEN

El objetivo de este estudio es identificar cómo se vinculan la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. La información se recopiló mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario. Para ambas variables consta de 16 ítems, con una población de 60 servidores públicos, la muestra fue no probabilístico por conveniencia ya que se tomó la población total, para validar los instrumentos, se acudió al criterio de tres especialistas, quienes determinaron que estos eran adecuados. En cuanto a la confiabilidad, se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.767 y 0.719, respectivamente, lo que confirmó que los instrumentos presentan un nivel de fiabilidad aceptable. Los resultados se obtuvieron mediante el coeficiente Rho de Spearman, arrojando un p valor de $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.571, lo que evidencia una relación moderada entre las variables. En cuanto a la motivación, el 68.3% de los servidores públicos manifestaron tener un nivel alto, lo que indica que se sienten motivados respecto a sus labores y a su entorno de trabajo. Por otro lado, en el desempeño laboral, el 75% de los servidores públicos presentó un nivel regular, lo que sugiere la necesidad de fortalecer dicho desempeño. En conclusión, existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán; es decir, un incremento en la motivación genera una mejora moderada en el desempeño, mientras que una disminución en la motivación conlleva una reducción moderada del nivel de desempeño.

Palabras clave: desempeño laboral, motivación, municipalidad, servidor público, usuarios.

ABSTRACT

The objective of this study is to identify the relationship between motivation and job performance among public employees of the Samán District Municipality. A quantitative approach with a descriptive-correlational scope and a non-experimental, cross-sectional design was employed. Data was collected using a survey, with a questionnaire as the instrument. The questionnaire, which included 16 items for both variables, surveyed a population of 60 public employees. The sample was non-probabilistic and based on convenience sampling, as the entire population was included. To validate the instruments, three specialists were consulted and determined their suitability. Reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.767 and 0.719, respectively, confirming that the instruments have an acceptable level of reliability. The results were obtained using Spearman's Rho coefficient, yielding a p-value of $0.000 < 0.05$ and a correlation coefficient of 0.571, indicating a moderate relationship between the variables. Regarding motivation, 68.3% of the public servants reported a high level, indicating that they feel motivated in their work and work environment. On the other hand, in terms of job performance, 75% of the public servants presented a fair level, suggesting a need to strengthen this performance. In conclusion, there is a moderate relationship between motivation and job performance among the public servants of the Samán District Municipality; that is, an increase in motivation leads to a moderate improvement in performance, while a decrease in motivation results in a moderate reduction in the level of performance.

Keywords: job performance, motivation, municipality, public servant, users.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tanto en instituciones públicas como privadas, se ha convertido en una prioridad mantener al talento humano motivado, dado que este constituye un recurso esencial. La motivación y la productividad laboral en el personal desempeñan un papel clave en el cumplimiento de metas, lo que permite alcanzar la eficiencia institucional y mejorar la gestión pública. Sin embargo, en muchas instituciones del sector público no se fomenta adecuadamente la motivación de los servidores públicos, una tarea que debería ser impulsada desde el área de recursos humanos. Este es el área responsable de implementar capacitaciones, promover la motivación, organizar e integrar al personal, evaluar su desempeño y cuidar del capital humano, con el objetivo de optimizar la eficacia de los trabajadores y la eficiencia institucional (Chiavenato, 2009).

En tal sentido, la motivación en el sector público es un factor muy importante debido al aporte sobre la conducta del trabajador para el logro de los objetivos planteados por las organizaciones e instituciones públicas, cuando el trabajador se encuentra motivado mejora sus actividades logrando guiar el desempeño laboral de una mejor manera teniendo como resultado el logro de objetivos. La motivación en el sector público se da a través de la ética de servicio que ello se ve reflejado en sus valores, en sus comportamientos de altruismo o pro sociales en las instituciones y organizaciones públicas Ballart et al. (2016).

En cuanto al desempeño laboral para Castro Mori y Delgado Bardales (2020) en una entidad lo principal es la eficiencia, el cumplimiento de objetivos, la competitividad, que el servidor se encuentre motivado, capacitado. El desempeño laboral es muy importante en el ámbito de las organizaciones públicas ya que de esta manera se puede conocer desenvolvimiento de sus tareas asignadas por sus jefes inmediatos y conocer sobre el cumplimiento de metas propuestas por la entidad.

En la MDS se observó que los servidores públicos muestran cierta debilidad en la motivación en el sector público y dificultades en su desempeño laboral, esto incidiendo en el cumplimiento de metas u objetivos planteados por la entidad pública. En esta investigación se obtuvieron resultados que evidencian la existencia de una relación entre las variables analizadas, proporcionando un sustento relevante desde la percepción de los

servidores públicos. Asimismo, los resultados evidencian la existencia de una relación entre las variables, aportando sustento desde la perspectiva de los servidores públicos. Además, se identificaron las modalidades de contratación vigentes en la municipalidad, entre las cuales se encuentran: la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), los trabajadores nombrados y, en mayor proporción, aquellos contratados por locación de servicios. El estudio se organiza de la siguiente manera:

Capítulo I: desarrolla el planteamiento del problema, formula el problema y presenta las preguntas y objetivos, culminando con las justificaciones correspondientes.

Capítulo II: aborda la revisión de la literatura, incluyendo los antecedentes internacionales, nacionales, regionales y locales. Asimismo, se presenta el marco teórico centrado en las dos variables. Se incorpora además el marco conceptual.

Capítulo III: Se presenta la descripción de los materiales y métodos empleados, incluyendo el diseño metodológico, el ámbito de estudio, población y muestra, así como los procedimientos de recolección y análisis de los datos.

Capítulo IV: se exponen los resultados obtenidos, los cuales incluyen tanto los análisis descriptivos como los inferenciales. A partir de ello, se desarrolla la discusión, contrastando los hallazgos con los aportes de otros autores para determinar su concordancia. Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad, a nivel mundial, la motivación y el desempeño laboral constituyen temas de gran relevancia, son temas muy esenciales en los distintos países, niveles de gobierno debido a la importancia sobre el cumplimiento de metas y objetivos planteados por cada estado, por otro lado, por la importancia del talento humano y por la mejorar la competitividad. Según el Consejo Nacional de Competitividad (CNC, 2023), el “Índice Global de Competitividad del Talento” clasifica a los países del mundo que producen, atraen y retienen el capital humano, mide la competitividad del talento a base de competencias profesionales, habilidades y conocimiento general, busca potencializar el capital humano y aumentar la productividad y el bienestar de un país. Marquina et al. (2023) nos hace mención que los países europeos siguen registrando los puntajes más altos, en la primera posición se mantiene Suiza con 100 puntos (puntaje máximo) con sus fortalezas reflejadas en su desempeño, en el segundo puesto se encuentra Luxemburgo con 84.4 puntos, debido a la mejora en la formación de sus empleados y en el tercer puesto se mantiene Islandia con 84.3 puntos su fortaleza radica en los factores de Inversión y Desarrollo de su país, finalmente el Perú registra 41.9 puntos, se ubica en el puesto 57, donde se evidencia la debilidad en las capacitaciones de sus trabajadores.

Álvarez Collazos (2016) señala que, en Colombia, los empleados profesionales de carrera en la administración pública no están adecuadamente motivados según la teoría de la motivación en el servicio público, esta situación es preocupante, ya que un funcionario público desmotivado contribuye poco al avance y a la mejora de los resultados para satisfacer las necesidades de los usuarios.

El Perú, no es ajeno al tema de globalización y modernización de la gestión pública, a diferencia de las empresas privadas, que tiene como incentivo la maximización de su rentabilidad y de esta manera mejorar la motivación de su personal y consigo su desempeño laboral; las entidades públicas no cuentan con un recurso monetario para mejorar su funcionamiento, una de las razones por lo que las instituciones públicas tienen que lograr identificar el talento humano bien motivado en el sector público y de esta

manera poder obtener los resultados anhelados por cada institución gubernamental que busca cumplir metas u objetivos trazados en cada área específica. Por otro lado, las personas no tienen la opción de cambiar a la entidad pública con la que realizan un trámite u obtienen un servicio, a diferencia de lo que pueden hacer con un proveedor privado si este no cumple con sus expectativas y necesidades.

Por ello, la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2017), indica que a través de la modernización de la gestión pública se busca generar incentivos para que las entidades del Estado mejoren constantemente su funcionamiento e intervenciones (bienes, servicios y regulaciones) de forma eficiente, orientada a resultados y teniendo como prioridad a las personas. Según el Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM (2019), el bajo desempeño del Estado se refleja en la poca confianza de la población en el Estado y bajos niveles de satisfacción ciudadana

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018), nos da a conocer el nivel de confianza en las instituciones del país solo una institución pública encabeza el ranking con un 55,3% de confiabilidad, el resto de instituciones se ubican en la categoría no confiables, los gobiernos regionales cuentan con un 10.8% de confiabilidad y con un 80.5% no confiables, seguidamente los gobiernos provinciales que cuentan con un 13.3% de confianza de la población y con un 82% que no confiables y finalmente las municipalidades distritales que cuentan con un 14.7% de confianza de la población y con 81.9% de no confiables.

Por otro lado, la PCM (2022), han realizado un conjunto de encuestas para conocer el nivel de satisfacción de las personas con relación a los bienes, servicios y regulaciones que brindan las entidades públicas, en el año 2017, se realizó la “I Encuesta Nacional de Satisfacción”, en donde se evidenció que más de la mitad de los encuestados tiene que regresar a la entidad visitada para finalizar la gestión, sobre todo quienes realizan trámites en gobiernos regionales y ministerios, en el cual el 72% tienen que regresar para finalizar su gestión y el 44% termino con la gestión esto en caso de Gobiernos Regionales; Por otro lado, los gobiernos locales en un 56% tienen que regresar para finalizar la gestión realizada y el 45 % concluyo con la gestión.

La región de Puno no es ajena a la problemática de que los usuarios no estén conformes a la atención de los servidores públicos. La mayoría de las municipalidades provinciales se ubican en un nivel incipiente en el proceso de modernización de la Gestión Pública, lo cual no se ve reflejado en la mejora de la calidad de atención a los usuarios de las municipalidades, por la falta de simplificación administrativa, la inadecuada selección del personal y baja capacitación, la carencia de equipamiento y la renuencia del uso de la tecnología de información y comunicación (Zela, 2020). En el contexto de la MDS, constituye un órgano de gobierno local que representa a la población del distrito. Al ser uno de los distritos con mayor población electoral en la provincia de Azángaro, registra una elevada demanda ciudadana, reflejada en la alta concurrencia de usuarios que acuden a la entidad para solicitar bienes y servicios.

La problemática fue percibida desde el punto de percepción del investigador partiendo desde la deficiencia en infraestructura ello hace que de cierta manera que tengan una inadecuada calidad de servicios, muchas veces en las áreas con mayor atención al público como son las áreas de: Gerencia Municipal, Unidad Local de empadronamiento, PVL, DEMUNA y OMAPED; son las oficinas que sus ubicaciones en la municipalidad son muy pequeñas las cuales hacen que los ciudadanos se sientan incómodos, frustrados al no recibir una atención adecuada por parte de los servidores de la institución, Asimismo, se evidencio que no se realizan capacitaciones a los servidores públicos que laboran en esta institución el cual se ve reflejado en el insatisfacción de la población.

Quino Pilco (2022) obtuvo resultados que el 72% de los usuarios manifestaron que la calidad de los servicios es en un nivel regular. Por otro lado, se percibe que una gran parte de los servidores públicos no cumple adecuadamente con sus responsabilidades. Esta situación se origina, en gran medida, porque el personal es incorporado principalmente por el apoyo brindado durante la campaña política o por vínculos de amistad con determinados gerentes de área, decisiones que suelen ser aprobadas por la alcaldía. Ello ocurre sin un proceso formal de reclutamiento y selección; si se convoca al proceso de CAS, se da de la misma situación ya los puestos están fijados y el proceso es solo para cumplir con la normativa. Es por ello que esta investigación se plantean las siguientes interrogantes.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

“¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos en la MDS - 2022?”

1.2.2 Preguntas específicas

- “¿Cuál es el nivel de motivación en los servidores públicos en la MDS- 2022?”
- “¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los servidores públicos en la MDS - 2022?”

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

“Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos de la MDS - 2022.”

1.3.2 Objetivos específicos

- “Identificar el nivel de motivación de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán – 2022”.
- “Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán – 2022”.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Justificación social: Este estudio aportara con conocimiento a los titulares de pliego, gerentes, servidores públicos; la ciudadanía en general para el análisis sobre las variables,

aportando en la toma de decisión en el tema de lograr el mejoramiento del ambiente laboral y contar con un buen desempeño laboral que le permitirá cumplir con las metas y objetivos propuestas en el tiempo establecido, de esta manera se podrá percibir la satisfacción de los usuarios, no obstante ello mejorara en la toma de decisiones respecto al personal que labora en la institución ello beneficiara a toda la población con la mejora de atención de la municipalidad y también nos encaminara a muchas instituciones públicas a tomar en cuenta la importancia de contar con un personal bien motivado y consigo nos traiga excelentes resultados con eficiencia y eficacia que es lo que se quiere en todo ámbito.

Justificación práctica: Esta investigación ofrece información y evidencia empírica, los resultados obtenidos favorecerán a las instituciones públicas, titulares de pliegos, gerentes municipales, sub gerentes de áreas, responsables de áreas. Por un lado, netamente al área de Recursos Humanos para la mejora de sus actividades y toma de decisiones, actualmente los servidores públicos pretenden lograr el eficiente desempeño laboral, por ello, esta investigación será de utilidad para conocer el nivel de las variables, contribuyendo a una adecuada toma de decisiones orientadas a mejorar los procesos de modernización de la gestión pública. Por otro lado, servirá como información real para que pudieran tomar decisiones en que aspectos podrían mejorar referente a su equipo técnico, de esta manera lograr el cumplimiento óptimo de sus objetivos trazados por cada entidad pública y que esto se vea reflejado en una gestión municipal.

Justificación metodológica: La presente investigación aporta al fortalecimiento del sustento teórico y de la metodología utilizada para alcanzar los objetivos planteados. Se fundamenta principalmente en la aplicación y uso de un cuestionario validado y confiable, lo que la convierte en una referencia útil para futuros estudios de tipo descriptivo-correlacional relacionados a la temática en instituciones estatales. Asimismo, contribuirá al fortalecimiento de la gestión del área de recursos humanos; de este modo, será posible determinar los aspectos que requieren mejora para alcanzar un rendimiento laboral óptimo y asegurar una adecuada satisfacción de los usuarios, que constituye el propósito fundamental de toda función pública.

Justificación teórica: La investigación contribuye esencialmente en generar conocimientos en los temas de motivación y desempeño laboral en las entidades públicas.

La relación que existe entre ambas, lo cual servirá como aporte y como antecedente para futuras investigaciones, trabajos que se apliquen relacionados al tema, metodología, contexto y características.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

Bohórquez et al. (2020), en su artículo “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”, analizaron la motivación y el desempeño laboral. Metodológicamente, se desarrolló un enfoque mixto, combinando revisión documental con trabajo de campo mediante entrevistas a 31 actores clave y encuestas a 157 servidores. Entre los principales hallazgos, predominó la satisfacción en necesidades fisiológicas (45,22% satisfecho; 29,30% totalmente) aunque 24,84% se mantuvo neutral y se señaló brecha de infraestructura; en poder y equidad destacó un bloque indiferente (35,03% y 35,67%, respectivamente). En desempeño, los resultados fueron muy altos: 100% reportó aportar desde “lo suficiente” a “mucho” en competencias (57,32% y 42,68%) y ser eficiente/eficaz (50,32% “siempre”; 49,68% “casi siempre”). Se concluye con un adecuado nivel de motivación asociado a un desempeño eficiente y eficaz, por lo que se recomienda focalizar mejoras en condiciones básicas, oportunidades de liderazgo/participación y mecanismos de equidad, para sostener la productividad y la calidad del servicio municipal.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Ríos Becerra y Vigo Guevara (2018), en su tesis “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017”, determinaron la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Metodológicamente, lo desarrollaron bajo un alcance correlacional, trabajando con una muestra de 86, a quienes se aplicaron cuestionarios. Los resultados evidenciaron una asociación directa, alta y significativa ($r = 0,875$; $p = 0,000 < 0,05$). Concluyendo que, en términos prácticos que fortalecer la motivación (desde componentes intrínsecos y extrínsecos) constituye una vía para potenciar el desempeño y orientar decisiones de gestión del talento humano.

Escobedo García y Quiñones Florín (2020), en su tesis “Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019”, determinaron la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Metodológicamente, lo desarrollaron bajo un alcance correlacional, con una muestra de 130 trabajadores a quienes aplicaron dos cuestionarios. En los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa $r=0,916$; $p=0,000$) y también por dimensiones (Significación $r=0,928$; Condiciones $r=0,871$; Reconocimiento $r=0,946$; Beneficios $r=0,762$; $p=0,000$), siendo el “reconocimiento” la asociación más fuerte y “beneficios económicos” la más baja. Concluyendo que la mejora del desempeño se vincula más con reconocimiento, sentido del trabajo y condiciones laborales que con ajustes remunerativos por sí solos.

Pantia Quispe y Chuquihuanca Patiño (2021), en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate - 2019”, determinaron la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Metodológicamente, se empleó un alcance correlacional. Los resultados evidenciaron una asociación significativa ($p=0,008 < 0,05$) y, por dimensiones, con necesidad de logro ($p=0,044 < 0,05$) y necesidad de poder ($p=0,015 < 0,05$), mientras que la necesidad de afiliación no mostró relación significativa ($p=0,673 > 0,05$). Se concluye que a mayor motivación mayor desempeño laboral, lo que implica que mejorar el desempeño requiere no solo incentivar el logro y el poder (vinculados al rendimiento), sino también atender factores organizacionales que debilitan la afiliación, como la alta rotación y percepciones de corrupción, para consolidar condiciones sostenibles de compromiso y desempeño.

Torres Reátegui et al. (2021), en su artículo “Motivación y desempeño laboral proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo”, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Metodológicamente, lo desarrollaron bajo un alcance correlacional, con una muestra de 174 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario. Sus resultados evidenciaron una motivación (66%) y desempeños inadecuados (60%), asociados a retrasos, uso excesivo de recursos y baja productividad; además, se confirmó una relación alta y significativa ($r=0,808$; $p=0,000$). Concluyendo que para revertir el deterioro de productividad y efectividad, se requiere intervenir sobre los problemas internos y fortalecer evaluaciones periódicas, mejor gestión de recursos e incentivos/reconocimiento.

Cruzado Ramírez (2021), en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020”, analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral. Metodológicamente, se desarrolló bajo un alcance correlacional trabajando con muestra de 70 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario, procesando los datos bajo coeficiente de Spearman. Los resultados confirmaron que la motivación influye positiva y significativamente ($Rho = 0,524$; $p < 0,05$), con asociación moderada también para los factores intrínsecos ($r = 0,546$; $p < 0,05$) y menor para los extrínsecos ($r = 0,422$; $p < 0,05$). Concluyendo que incrementar la motivación tiende a elevar el desempeño, esto implica que se debería priorizar estrategias de reconocimiento, desarrollo y condiciones laborales como ejes de la propuesta de mejora, dado que refuerzan el rendimiento sin depender únicamente de medidas administrativas aisladas.

Santillán Guzmán y Saavedra Sandoval (2022), en su artículo “Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú”, determinaron el nivel de percepción del desempeño laboral. Metodológicamente, desarrollaron una investigación descriptiva, con muestra de 60 trabajadores administrativos. Los resultados evidenciaron un desempeño mayormente moderado: 60% lo percibió en nivel moderado (23% alto; 17% bajo); asimismo, se registró nivel moderado en rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto (60% en cada dimensión), con promedios por ítems entre 2,60–2,73 y un valor más alto orientado al ciudadano (3,68). Se concluye que el desempeño y sus dimensiones se perciben en un nivel intermedio, lo que evidencia brechas funcionales recurrentes en el ámbito municipal, esto implica la necesidad de priorizar intervenciones planificadas de clarificación de funciones y responsabilidades, fortalecimiento de capacidades y seguimiento del cumplimiento.

2.1.3 Antecedentes regionales

Sanchez Castro (2020), en su tesis “Motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, periodo 2017-2018”, identifico el efecto de la motivación en el servicio en el desempeño. Metodológicamente, se desarrolló bajo un alcance correlacional, con una muestra de 60 trabajadores encuestados. Los resultados evidenciaron asociaciones positivas y significativas entre las variables (r

= 0,615; $p = 0,000$), y con la satisfacción laboral ($r = 0,425$; $p = 0,0007$), mientras que la relación con rendimiento individual fue positiva baja y solo marginalmente significativa ($r = 0,212$; $p \approx 0,10$, al 10%). Se concluye que mayor motivación, mayor compromiso y satisfacción, y en menor medida el rendimiento individual, lo que implica que, para fortalecer el desempeño, las intervenciones deberían priorizar mecanismos que refuercen el sentido público del trabajo y la vinculación institucional.

Cairo Mendez (2021), en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección Regional de trabajo y promoción del empleo de Puno -2019”, determino la relación entre los procesos de gestión del talento humano y el desempeño laboral. Metodológicamente, se desarrolló una investigación correlacional, aplicándose un cuestionario a una muestra de 43 servidores públicos. En los resultados evidenciaron una asociación positiva moderada entre reclutamiento e integración y desempeño ($r_s = 0,568$; $p = 0,000$; $t = 4,42 > 2,020$), entre capacitación y desempeño ($r_s = 0,423$; $p = 0,005$; $t = 2,99 > 2,020$), y una relación significativa global ($r_s = 0,529$; $p = 0,000$; $t = 3,99 > 2,020$). En conclusión, mejorar el reclutamiento/integración y robustecer la capacitación se asocia con un mejor desempeño laboral, esto implica que se debería priorizar políticas y recursos para profesionalizar los procesos de incorporación, formación e incentivos, a fin de elevar el desempeño desde niveles medios hacia niveles altos y fortalecer el desarrollo organizacional.

Mamani Gutierrez (2023), en su tesis “Estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coasa”, determino la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Metodológicamente, se desarrolló bajo un alcance correlacional, con una muestra de 51 trabajadores encuestados. Sus resultados confirmaron una correlación inversa significativa ($\rho = -0,330$; $p = 0,018$), interpretada como negativa baja, lo que sustenta que, a mayor estrés laboral, menor desempeño laboral. Concluyendo que el estrés, aun en un nivel regular generalizado, se asocia con un menor desempeño laboral, implicando que la municipalidad debería priorizar acciones de prevención y manejo del estrés para favorecer una mejora sostenida del rendimiento y del funcionamiento institucional.

Dávila Lipa (2023), en su tesis “Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila”,

determino la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Metodológicamente, se desarrolló bajo un alcance descriptivo-correlacional, aplicando dos cuestionarios a una muestra de 74 trabajadores. Los resultados indicaron una relación positiva considerable ($r = 0,799$); sugiriendo que, aunque existen dificultades puntuales para demostrar plenamente la capacidad en el área de trabajo, predomina una actitud proactiva y conductas productivas favorables para el logro institucional. En conclusión, fortalecer el vínculo del trabajador con la municipalidad, en términos de deseo, necesidad y sentido de obligación, puede contribuir significativamente a mejorar la ejecución de tareas y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Pinto Pacheco (2021), en su tesis “La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 202”, determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Metodológicamente, se desarrolló bajo un alcance correlacional, aplicándose dos cuestionarios a una muestra de 73 trabajadores. Los resultados hallaron una correlación positiva y significativa ($\rho = 0,621$; $p = 0,000$), lo que indica que a mayor motivación tiende a observarse un mejor desempeño; con la motivación extrínseca también se relacionó de forma moderada ($\rho = 0,591$; $p = 0,001$), la motivación intrínseca ($\rho = 0,526$; $p = 0,020$). Concluyendo que las estrategias de mejora deberían abordar tanto componentes motivacionales (externos e internos) como condiciones organizacionales complementarias para elevar sostenidamente el rendimiento laboral.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Motivación

Muñoz y Torres (2017) lo define como un proceso que activa el comportamiento y las acciones del colaborador, logrando de esta manera un incremento de productividad y generar competitividad. Mientras que Peña y Villón (2018) menciona que es un elemento que se encuentra presente en todos los momentos de la vida de ser humano, buscando una necesidad o deseo que dirige el comportamiento de seres humanos. Asimismo, Robbins y Judge (2009) lo definen como un proceso relacionado con la intensidad, dirección y persistencia para lograr una meta o un objetivo, el cual se refleja en el comportamiento de los colaboradores en el trabajo. A continuación, se detalla cada uno:

- **Intensidad:** alude al grado de energía o empeño que una persona decide invertir; no obstante, un esfuerzo muy alto no garantiza por sí mismo un buen desempeño si no se orienta hacia actividades relevantes para la organización.
- **Dirección:** implica que el esfuerzo, además de ser fuerte, se encamine de manera coherente hacia las metas institucionales y se exprese en conductas alineadas con dichas prioridades.
- **Persistencia:** se refiere a la continuidad del esfuerzo en el tiempo, es decir, que los colaboradores motivados sostienen su dedicación el periodo necesario para completar la tarea y alcanzar el objetivo previsto.

2.2.2 Teorías asociadas a la motivación

En el sector público es un tema clave para entender cómo se puede mejorar la eficiencia y la efectividad de los servicios públicos. Existen varias teorías que abordan la motivación, cada una con enfoques diferentes sobre qué impulsa a los empleados a rendir bien en su trabajo. A continuación, se presentan algunas de las teorías más relevantes aplicadas al sector público.

Teoría de motivación e higiene (Herzberg)

También denominado como la teoría de los dos factores, fue propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg, se originó en la investigación que Herzberg y sus colaboradores realizaron en un grupo de ingenieros y contadores a quienes se les pidió respondieran a las siguientes preguntas: “Recuerde usted algún momento en que se haya sentido excepcionalmente bien respecto de su trabajo ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido. Dígame que ocurrió” y “Recuerde usted algún momento en que se haya sentido excepcionalmente mal respecto a su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido. Dígame que ocurrió”. De acuerdo con Manso (2002), este análisis permitió derivar en dos conjuntos:

- a) **Factores de higiene:** Su función principal no es producir satisfacción por sí mismos, sino prevenir el descontento, es decir, cuando estos elementos faltan o se administran de manera inadecuada, el trabajador difícilmente alcanzará

satisfacción y, más bien, pueden aparecer manifestaciones de insatisfacción. En el ámbito público, asegurar condiciones laborales adecuadas y procedimientos administrativos percibidos como justos resulta especialmente relevante para evitar escenarios de desmotivación e inconformidad (Manso, 2002). En esta misma línea, Chiavenato (2011) nos indica que los factores de insatisfacción son:

- Entorno de trabajo y bienestar laboral.
- Lineamientos institucionales y prácticas de gestión administrativa.
- Vínculo y comunicación con la jefatura inmediata.
- Capacidad y solvencia técnica del supervisor.
- Compensación económica: salario, remuneraciones y beneficios.
- Estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo.
- Relaciones interpersonales y clima de colaboración con los compañeros.

b) **Factores motivadores:** Cuando estas condiciones están presentes, tienden a elevar la motivación y a favorecer un desempeño más comprometido, pues se asocian directamente con la generación de satisfacción laboral (Manso, 2002). En el sector público, además, su efecto puede intensificarse cuando el trabajador percibe que su labor produce impacto social y cuando los logros alcanzados reciben valoración institucional y comunitaria; sin embargo, conviene no asumirlo automáticamente, ya que ese impacto y reconocimiento dependen de la cultura organizacional, los incentivos reales y la visibilidad de los resultados.

En consecuencia, estos elementos se traducen en logro, crecimiento y reconocimiento profesional al realizar tareas desafiantes y significativas. Cuando estos factores son adecuados, aumentan la satisfacción; cuando son deficientes, la disminuyen. Por ello se les denomina factores de satisfacción, tales como:

- Delegación de responsabilidades.
- Autonomía para ejecutar tareas.
- Oportunidades de ascenso.
- Uso pleno de habilidades.
- Metas y evaluación por resultados.

- Simplificación de funciones.
- Enriquecimiento/ampliación del puesto (horizontal o vertical)

En esencia, la teoría de los factores afirma que la satisfacción en el puesto depende del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que implica (Chiavenato, 2011).

Teoría de las expectativas

La teoría VIE (valencia, instrumentalidad y expectativa), fue propuesta por Víctor Vroom en 1964 y sostiene que la motivación aumenta cuando el trabajador percibe que su esfuerzo tiene alta probabilidad de traducirse en buen desempeño y que dicho desempeño, a su vez, se vincula con resultados valiosos para sus metas personales. Se refiere únicamente a la motivación para producir, los factores que determinan en cada individuo la motivación para producir son:

- a) Los objetivos individuales.
- b) La relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos particulares.
- c) La capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad (Chiavenato, 1999).

Teoría de la Autodeterminación

Para Ryan y Deci (2000), se configura como un marco explicativo de la motivación y la personalidad, apoyado en métodos empíricos tradicionales y en una metateoría organísmica que subraya la relevancia de los recursos internos para el desarrollo personal y la autorregulación del comportamiento. En ese sentido, distingue dos modalidades generales de motivación:

- a) **La motivación intrínseca:** se sustenta en determinadas necesidades psicológicas, como la autodeterminación, la sensación de eficacia y la curiosidad; en este sentido, impulsa al individuo a afrontar retos del entorno y a buscar el dominio de habilidades, lo que fortalece su capacidad de adaptación y su disposición a explorar nuevas situaciones.

- b) **La motivación extrínseca:** se explica principalmente a partir de recompensas, castigos e incentivos, siendo un consecuencia externa atractiva que, al presentarse después de una conducta, incrementa la probabilidad de que esta se repita; el castigo, por el contrario, es una consecuencia externa aversiva que disminuye la probabilidad de repetición; y el incentivo corresponde a un estímulo ambiental que puede atraer o disuadir al individuo, orientando su decisión de ejecutar o no una determinada secuencia conductual.

2.2.3 Motivación en el sector público

En 1990, Perry y Wise, ofrecen una definición sobre (Public service motivation), en adelante motivación en el sector público (Mservidores públicos), en cual Arámbula (2012), lo definieron como la búsqueda del deber cívico (civic duty) y la compasión (compassion), y comúnmente son asociados con el trabajo de las instituciones públicas, vistos como la motivación altruista por servir a los intereses de una comunidad de personas. Por otro lado, Sornoza et al. (2020), nos indica que identificaron una tipología de motivos asociados con el servicio público que incluye tres características; motivos racionales, motivos normativos y motivos afectivos. Asimismo, Sánchez-Castro y Carrasco-Choque (2021) señalan que, en el ámbito público, se vincula con el deseo de servir al interés general, lo que impulsa a comprometerse profesionalmente con la provisión de servicios orientados al bienestar social. Se distinguen tres tipos de motivos:

- a) **Los motivos racionales:** asociados a decisiones orientadas a beneficios personales, por ejemplo, la búsqueda de influencia o participación en la formulación de políticas para reforzar la propia relevancia.
- b) **Los motivos normativos:** vinculados con impulsos altruistas, la orientación al bien común y la convicción en la equidad social.
- c) **Los motivos afectivos:** relacionados con conductas guiadas por respuestas emocionales que varían según el contexto social.

2.2.4 Dimensiones de motivación en el sector publico

Perry (1966) identificó cuatro tipos diferentes de motivación para el servicio público: atracción hacia la hechura de las políticas públicas, compromiso con el interés público,

compasión y auto sacrificio (Arámbula, 2012). De igual manera nos indica Ballart et al. (2016).

- a) **Atracción hacia la hechura de las políticas públicas:** se centra en la disposición a trabajar en el proceso de formulación de políticas o en actividades para la comunidad, indica que es un motivo racional asociado con la oportunidad de participar, al mismo tiempo que busca reforzar en el servidor una imagen de importancia.
- b) **Compromiso con el interés público:** Considerado una motivación normativa, el compromiso con el interés público (o con el deber cívico, como también lo identifica Perry) demuestra un deseo de servir al interés público, y esencialmente altruista.
- c) **Compasión:** La compasión se refiere al “patriotismo de la benevolencia”, en el que toda la gente dentro de su territorio tiene un sentimiento por su tierra natal en lo que busca el cumplimiento de todos sus derechos fundamentales.
- d) **Auto-Sacrificio:** Esta motivación se refiere al deseo de sustituir a otros en el servicio a otros en lugar de recibir recompensas personales tangibles.

2.2.5 Desempeño laboral

El personal constituye un recurso esencial en toda entidad, pública o privada; en consecuencia, evaluar su desempeño resulta clave para apreciar en qué medida las funciones asignadas se ejecutan con eficacia y contribuyen a los resultados institucionales. En esta línea, se sostiene que el desempeño laboral puede entenderse como el conjunto de comportamientos mediante los cuales el trabajador orienta su actuación hacia el logro de los objetivos establecidos, configurando una estrategia individual para alcanzarlos (Quintero et al., 2008).

Por otra parte, constituye el valor que un trabajador aporta a la organización a través de diversos comportamientos manifestados durante un periodo determinado. Estos comportamientos, ejecutados por uno o varios colaboradores, contribuyen a la eficiencia de la entidad. En este sentido, se refiere al resultado de las conductas que muestran los servidores públicos frente a las tareas, actividades y funciones que se les asignan, tal como lo indican Pedraza et al. (2010).

Su importancia se enmarca, según Suma (2021), radica en las aptitudes y actitudes con que los trabajadores buscan cumplir objetivos, en coherencia con las políticas, normas, visión y misión institucional. En ese marco, el desempeño se entiende como el conjunto de conductas que expresan en su labor y que contribuyen al logro de metas, evaluables según sus competencias y el aporte que realizan a la organización.

2.2.6 Teorías asociadas al desempeño laboral

La Teoría de las Metas fue planteada por Locke en la que plantea aumentar el rendimiento organizacional, a diferencia de otras teorías se centra en la forma más que en el fondo. No importa qué necesitan o desean las personas sino la forma de plantear lo que pretende la organización Molina (2000).

Los objetivos específicos, desafiantes, aceptados y con un lapso de tiempo determinado logran mejorar el rendimiento del personal siempre y cuando exista retroalimentación adecuada, compromiso con la meta, complejidad acorde con la dificultad de la meta y un nivel de autoeficacia aceptable Molina (2000).

Por otro lado, Padovan (2020), nos indica que la teoría de metas está influenciada por el compromiso, retroalimentación, complejidad de la tarea y autoeficacia estos de manera positiva o negativa en el accionar del personal para alcanzar el objetivo. Puede que una meta posea todas las características necesarias pero que la poca retroalimentación y la baja autoeficacia lleven a un bajo rendimiento.

- a) **Compromiso:** ayuda a los trabajadores a aportar más para cumplir objetivos ya que sienten la obligación de hacerlo, por ello es muy necesario en cuanto al cumplimiento de metas cuando éstas son difíciles ya que necesitan más esfuerzo compromiso de un empleado depende de dos factores: importancia y expectativa Padovan (2020).
- **Importancia:** para convencer a un empleado de que la meta es importante se puede hacer público el compromiso o comunicar una visión convincente sobre las metas organizacionales Padovan (2020).

- **Expectativa:** lograr aumentar el compromiso debe pensarse en términos de si el empleado cree que puede lograr el objetivo. El logro objetivamente depende de las habilidades, capacidades y experiencias del individuo, pero subjetivamente depende de si él cree que es capaz de usar esto de manera efectiva Padovan (2020).
- b) **Retroalimentación:** para Padovan (2020), es un moderador de los efectos de la meta porque la combinación de metas más retroalimentación es más efectiva que las meta por sí sola. Cuando un personal recibe información acerca de su desempeño, este podrá saber si está haciendo lo correcto o no para alcanzar una meta.
 - c) **Complejidad de la tarea:** la complejidad afecta el uso de las habilidades adquiridas previamente y las rutinas establecidas durante la asignación de tareas, ya que se requiere tiempo para lograr encontrar nuevas rutinas necesarias para las tareas asignadas para lograr el éxito del cumplimiento de metas Padovan (2020).
 - d) **Autoeficacia:** es la creencia de un individuo sobre sí sus capacidades, habilidades y experiencias le permiten lograr un objetivo, es decir que el personal puede evaluarse a sí mismo si es capaz de cumplir con sus metas u objetivos planteados Padovan (2020).

2.2.7 Dimensiones del desempeño laboral

Koopmans et al. (2014), agrupo en tres grandes dimensiones el desempeño laboral: desempeño en la tarea, comportamientos contraproducentes y contexto.

- a) **Desempeño en la tarea:** Bautista et al. (2020), hace referencia al logro de las tareas y responsabilidades de un colaborador de acuerdo con las capacidades y conocimientos para cada puesto; además contribuyen a la producción de un bien o servicios y aportan a la organización de manera directa o indirectamente. Por otro lado, Cruzado Malaver y Alomia Lozano (2020), hace referencia a las conductas que contribuyen al logro de metas de una organización, por ello indica que el funcionamiento efectivo de una institución requiere que el personal no solo desempeñe sus funciones asignadas, sino que también implica comportamientos que van más allá de las obligaciones formales.

- b) **Comportamientos contraproducentes:** se refiere a aquellas que generan un impacto negativo en la eficacia de la organización y que se dan en beneficio para el trabajador Bautista et al. (2020). Asimismo, Cruzado Malaver y Alomia Lozano (2020), nos habla sobre los comportamientos contraproducentes, son las acciones de forma voluntaria o discrecionales que violan o faltan las normas de una institución u organización, es el comportamiento de un servidor que va contra los intereses de la institución por lo tanto este comportamiento puede dar a la organización como también al personal que labora en la institución dañando los intereses de la institución.
- c) **Desempeño contextual:** para Bautista et al. (2020), son los comportamientos espontáneos e individuales que se dan en su puesto de trabajo, estos resultan fundamentales para alcanzar los resultados deseados dentro de las organizaciones. Por otro lado, según Cruzado Malaver y Alomia Lozano (2020), hace referencia al comportamiento del servidor, que consigo lleva la creación de ideas útiles que con lleva al beneficio de institución.

2.3 MARCO NORMATIVO

Ley N.º 27658 “Ley de Modernización de la Gestión del Estado”

Mediante el Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM (2022) se aprobó la “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030”, orientada a consolidar un Estado democrático y descentralizado centrado en el ciudadano, que actúe con eficiencia, eficacia, transparencia y enfoque de derechos. Este enfoque prioriza que la acción estatal responda a las demandas y expectativas de la población, promoviendo su participación en la formulación y gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos, de manera articulada en los tres niveles de gobierno. Conforme a la Ley N.º 27658, el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como propósito elevar la eficiencia del aparato estatal para brindar una mejor atención a la ciudadanía, mediante la priorización y optimización del uso de los recursos públicos; en ese marco, se orienta a consolidar un Estado al servicio del ciudadano, con canales efectivos de participación, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, sostenido por servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, y con equilibrio fiscal

Por otro lado, el Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM (2022), la reconoce como el principal instrumento que orientará el proceso de modernización en los próximos años y precisa que una gestión pública moderna debe estar orientada a resultados y al servicio del ciudadano; para ello, requiere que los funcionarios se enfoquen en comprender las necesidades y expectativas de la población y en organizar los procesos institucionales para generar valor público.

Ley N.º 30057 – “Ley del Servicio Civil”

En el Perú la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es la entidad principal responsable de la administración del sistema de gestión de recursos humanos del Estado, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas (Ley N.º 30057, 2013). Su propósito es que alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y brinden servicios de calidad mediante el fortalecimiento del Servicio Civil, promoviendo, a la vez, el desarrollo de las personas que lo conforman.

Referente a la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, la capacitación se configura como una estrategia clave para consolidar un Servicio Civil más eficaz y eficiente, y se desarrolla dentro del “Subsistema de Gestión del Desarrollo” y la “Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”. Por su parte, los actores de la capacitación son: el SERVIR como ente rector; las entidades públicas mediante sus oficinas de recursos humanos; los entes rectores de políticas y sistemas; los servidores civiles; y los proveedores de capacitación.

Funciones del ente rector

El SERVIR al actuar como ente rector y, en esa condición, conduce el ciclo de la política de capacitación. En términos operativos, ello implica:

- a) Diseñar y administrar la política nacional de capacitación y valorar sus resultados;
- b) Emitir disposiciones para la formación de quienes no alcanzan niveles suficientes en la evaluación de desempeño.
- c) Promover programas orientados al fortalecimiento del Servicio Civil.
- d) Priorizar medidas de mejora de la capacitación según necesidades del Estado.
- e) Elaborar instrumentos técnico-normativos para implementar la política.
- f) Supervisar que las entidades cumplan criterios y procedimientos.
- g) Identificar brechas y proveer información útil al mercado de capacitación.
- h) Certificar programas formativos.
- i) Fijar criterios para reconocer centros de formación de alto nivel.
- j) Gestionar programas que cubran de manera subsidiaria necesidades de capacitación de otras entidades.
- k) Asumir otras funciones necesarias para cumplir la finalidad de la capacitación pública.

Responsabilidades de la Oficina de Recursos Humanos

Conforme al artículo 29 de la Ley N.º 30057 (2013) es la instancia responsable de la conducción operativa de la gestión del rendimiento en la entidad. En esa línea, le corresponde:

- a) Aplicar metodologías e instrumentos de gestión del rendimiento definidos por SERVIR (o por la entidad, según lineamientos).
- b) Capacitar a directivos y servidores en el uso de metodologías, instrumentos y procedimientos.
- c) Comunicar a los servidores las características del proceso, así como sus derechos y obligaciones.
- d) Monitorear el desarrollo adecuado de la gestión del rendimiento en la entidad.
- e) Asignar la calificación según puntajes y trasladarla a los evaluadores para su comunicación oportuna.
- f) Informar al titular de la entidad sobre avances, dificultades y resultados del proceso.
- g) Remitir a SERVIR los informes de gestión del rendimiento en los plazos y condiciones establecidos.

- h) Comunicar a SERVIR adecuaciones o alternativas metodológicas conforme a la naturaleza y objetivos institucionales.
- i) Proponer medidas de mejora de la gestión del rendimiento del personal.
- j) Mantener registros y documentación que aseguren la efectividad del sistema.
- k) Cumplir otras funciones que establezca la normativa aplicable.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Servidor público

Según la Ley N.º 27815 (2002), se considera a toda persona que, en cualquier nivel jerárquico y bajo diversas modalidades de vínculo desempeña funciones en nombre o al servicio del Estado. En un plano conceptual, el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (*s.f.*) lo define como quien presta servicios a la administración e integra su organización en virtud de un acto válido de investidura, con independencia del carácter remunerado, permanente o representativo de la actividad. Complementariamente, desde la doctrina se señaló que términos como funcionario público, servidor público o empleado público suelen emplearse de manera equivalente, aunque su alcance concreto depende del régimen jurídico aplicable y de la naturaleza del vínculo con la entidad (Rodríguez, 2012).

Funcionario público

Según la Ley N.º 30057 (2013), es una autoridad de naturaleza política o un cargo de representación pública que ejerce funciones de gobierno dentro de la organización del Estado; en ese rol, dirige o participa en la conducción de la entidad y tiene intervención en la aprobación de políticas y normas.

Colaboración

Es un factor en el que se evalúa la madurez, el respeto, el estilo de comunicación, el nivel de colaboración, compañerismo y la confianza, siendo factores que suman en el buen ambiente de trabajo, del cual se tiene como resultado, la calidad de las relaciones humanas dentro de las instituciones, que será percibida por los usuarios (Pilligua & Arteaga, 2019).

Satisfacción

Es un conjunto de actitudes comunes de los servidores hacia su trabajo. Posiblemente, el empleado que se encuentre dentro de un ambiente agradable en la organización, donde

sus directivos reconozcan su trabajo y que lo incentiven a seguir mejorando mediante ascensos u otro tipo de motivaciones, los trabajadores no lo manifiestan abiertamente, cuando no se encuentran satisfechos o si lo hacen, empiezan a reducir su productividad (Pilligua & Arteaga, 2019).

Usuario

El Decreto Supremo N.º 042-2011-PCM (2011), indica que es toda persona natural o jurídica que acude a una entidad pública a ejercer alguno de sus derechos o a solicitar información acerca de los trámites y servicios que realice la administración pública.

Eficiencia

Lam y Hernández (2008) lo definen como el aprovechamiento óptimo de los recursos, logrando el máximo rendimiento con los recursos disponibles. En este sentido, se considera eficiente a quien obtiene la mayor productividad utilizando la menor cantidad de insumos. Por su parte, la Ley N.º 29158 (2007) enfatiza que implica optimizar el uso de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos.

Eficacia

Lam y Hernández (2008) sostienen que se vincula con el nivel de logro de metas y objetivos organizacionales, por lo que exige priorizar y ejecutar de manera ordenada aquellas tareas que contribuyen directamente a alcanzarlos; en esa perspectiva, expresa el grado en que un procedimiento obtiene el mejor resultado posible y resultados alcanzados bajo condiciones ideales. En concordancia, la Ley N.º 29158 (2007) la concibe como una gestión organizada orientada al cumplimiento de los objetivos y metas gubernamentales.

2.5 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1 Hipótesis general

“Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la MDS – 2022”.

2.5.2 Hipótesis específicas

- “El nivel de motivación de los servidores públicos de la MDS es alto – 2022”.
- “El nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la MDS es medio – 2022”.

2.6 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Motivación	Atracción hacia la hechura de las políticas públicas	1,2,3,4	Cuestionario
	Compromiso con el interés público	5,6,7,8	
	Compasión	9,10,11,12	
Auto-Sacrificio	13,14,15,16		
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	1,2,3,4,5,6,7	
	Comportamientos contraproducentes	8,9,10,11,12	
	Desempeño contextual	13,14,15,16	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de variables que fueron elaboradas, la primera variable por Perry 1966, que fue adaptado por Ballart et al. (2016) y la segunda variable por Koopmans et al. (2014), adaptada por Gabini y Salessi (2016).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 ENFOQUE, ALCANCE Y DISEÑO

La presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014), hace referencia que son datos existentes que dan soporte a una o varias afirmaciones, por otro lado, se utiliza la recolección de datos para contestar las preguntas de investigación y probar las hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, esto con el fin de establecer las pautas de comportamiento y probar teorías.

La investigación tiene un alcance descriptivo- correlacional, de acuerdo a Hernández et al. (2014), el objetivo es conocer la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, es decir miden cada variable, se busca especificar propiedades y las características importantes de la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la MDS, correlacional porque se realizara la asociación de las variables, mediante un patrón predecible para un grupo o población. Así mismo el diseño de la investigación es no experimental ya que no existe manipulación activa de alguna variable y de corte transversal, ya que se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo Hernández et al. (2014).

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

Se desarrolló en la MDS, distrito está conformado por cinco centros poblados: Muni Grande, Jasana Grande, Chucaripo, Quejón Mocco y Chacamarca. Además, incluye diversas comunidades, sectores y parcialidades. Se ubica al norte del lago Titicaca y al centro de la región Puno, en la sub-cuenca del río "Ramis". El distrito de Samán pertenece a la provincia de Azángaro, región Puno y se encuentra ubicado al noroeste de la ciudad de Juliaca, ubicada a 25 kilómetros de la carretera asfaltada de la vía Juliaca- Huancané y a 69 Km. De la ciudad de Puno. Su capital es la localidad de Samán. Según Codisec (2023), el distrito de Samán posee una extensión territorial de 188,59 km². Se ubica al sureste de la provincia de Azángaro, en la zona norte del departamento de Puno y al sur del territorio peruano. Su capital, Samán, se encuentra a una altitud de 3 829 m s. n. m.

En cuanto a sus límites, al este colinda con el distrito de Taraco; al oeste, con el distrito de Caminaca; al norte, con el distrito de Arapa; y al sur, con los distritos de Pusi y Juliaca.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es el universo de sujetos que tienen las mismas características Hernández et al. (2014), en este caso fueron los servidores públicos de la MDS, de la provincia de Azángaro, departamento de Puno. Por lo tanto, estuvo conformado por 60 servidores públicos, información que fue obtenida en coordinación con el responsable de la Unidad de Recursos Humanos.

Tabla 2

Servidores públicos de la MDS

N.º	Cargo	Régimen laboral		Total
		Contratado	Planilla	
1	Alcalde		X	1
2	Asesor Legal 1		X	1
3	Secretario General		X	1
4	Gerente Municipal		X	1
5	Sub Gerencia de Infraestructura		X	1
6	Sub Gerencia de Servicios Públicos y Sociales		X	1
7	Sub Gerente de Medio Ambiente, Saneamiento y Servicios		X	1
8	Sub Gerente de Desarrollo Económico	X		1
9	Asesor Legal 2	X		1
10	Jefe de Abastecimiento y Logística		X	1
11	Jefe de Planificación y Presupuesto		X	1
12	Jefe de Tesorería y Rentas		X	1
13	Jefe de Contabilidad		X	1
14	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos		X	1
15	Jefe de la Unidad de Catastro		X	1
16	Responsable de Informática y Estadística		X	1
17	Apoyo de ULE	X	X	2

18	Procurador Público	X		1
19	Jefe de Oficina de Programación Multianual de Inversiones	X		1
20	Jefe de Seguridad Ciudadana	X		1
21	Responsable de Demuna (OMAPED)	X		1
22	Responsable de ULE	X		1
23	Responsable de Almacén Central	X		1
24	Responsable de Registro Civil y Archivo	X		1
25	Responsable de la Oficina de Vaso de Leche (PVL)	X		1
26	Responsable de la Unidad de Supervisión y Liquidación		X	1
27	Responsable Unidad de Defensa Civil y Centro de Promoción de Vigilancia y Comunal	X		1
28	Asistente de Gerencia Municipal	X		2
29	Secretaria ejecutiva (Tramite documentario)	X		1
30	Responsable de caja	X		1
31	Jefe de Equipo Mecánico	X		1
32	Asistente de la Unidad de Supervisión y Liquidación de Proyectos	X		1
33	Cotizador de la Unidad de Logística y Control Patrimonial	X		1
34	Asistente de la Unidad de Logística y Control Patrimonial	X		1
35	Asistente de Infraestructura	X		1
36	Asistente de la Oficina de Planificación y Presupuesto	X		1
37	Personal de seguridad ciudadana	X		5
38	Personal de limpieza	X		4
39	Personal de servicio de guardianía	X		13
Total		44	16	60

Nota. Elaborado a partir del Cuadro de asignación del personal.

Según Hernández et al. (2014), la muestra constituye un subgrupo de la población cuyos elementos poseen la misma posibilidad de ser seleccionados. En este estudio, se empleó una muestra no probabilística por conveniencia, dado que la elección de los participantes no se basa en el azar, sino en criterios vinculados a las características del estudio y a los objetivos del investigador. Asimismo, la muestra está conformada por los casos disponibles a los que se tuvo acceso. En este sentido, la muestra representativa para la presente investigación está integrada por 60 servidores públicos.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hernández et al. (2014), implica establecer un procedimiento detallado que permita obtener información para su posterior análisis e interpretación. En este estudio, la obtención de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado de escala Likert. El cual nos permitió obtener la información directa de la población seleccionada. En cuanto al instrumento, se empleó un cuestionario que fue aplicado a los servidores públicos. En el caso de la primera variable, la motivación, se empleó el cuestionario desarrollado por Perry 1966, que fue adaptado por Ballart et al. (2016), el cual consta de 16 ítems, estas compuestas en base a cuatro dimensiones: atracción sobre el servicio público, compromiso con los valores públicos, compasión y auto sacrificio, utilizando la escala de Likert. El instrumento fue sometido a una prueba para conocer el nivel de confiabilidad de análisis mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, para su respectiva validación en el cual se realizó la validación por juicio de expertos por tres especialistas, para su posterior aplicación a los servidores públicos.

Tabla 3

Valoración de la escala de Likert

Valoración	Escala
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a la segunda variable que es desempeño laboral, se utilizó el cuestionario de Koopmans et al. (2014), el cual fue adaptado por Gabini y Salessi (2016), el cual consta de 16 ítems, estas compuestas en base a tres dimensiones: desempeño en la tarea, contexto y comportamientos contraproducentes, utilizando la escala de Likert. El instrumento fue sometido a una prueba para conocer el nivel de confiabilidad de análisis mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, para su respectiva validación en el cual se realizó la validación por juicio de expertos por tres especialistas, para su posterior aplicación a los servidores públicos.

Confiabilidad

Se utilizó el software IBM SPSS Statistics, versión 25, para estimar el coeficiente alfa de Cronbach de cada variable. La interpretación se realizó con base en los criterios propuestos por George y Mallery (2003), de acuerdo con los siguientes baremos:

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de confiabilidad	Valor de alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9 – 1]
2	Bueno]0.8 – 0.9]
3	Aceptable]0.7 – 0.8]
4	Cuestionable]0.6 – 0.7]
5	Pobre]0.5 - 0.6]
6	Inaceptable]0.5]

Nota. Elaborado en base a George y Mallery (2003).

De acuerdo con la Tabla 5, la variable motivación se obtuvo un valor de $\alpha = 0.767$ (77%), ubicándose dentro del rango]0.7 – 0.8]. Esto evidencia que el instrumento presenta un nivel de confiabilidad aceptable, lo que respalda su utilización para la recopilación de datos.

Tabla 5*Análisis de confiabilidad variable motivación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.767	16

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en el análisis de fiabilidad del instrumento.

Según la Tabla 6, la variable desempeño laboral, alcanzó un valor de $\alpha = 0.719$ (72%), ubicándose dentro del rango]0.7 – 0.8]. Esto demuestra que el instrumento cuenta con un nivel de confiabilidad aceptable, respaldando así su uso para la recopilación de datos.

Tabla 6*Análisis de confiabilidad variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.719	16

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en el análisis de fiabilidad del instrumento.

Validez

Es un proceso mediante el cual un grupo de especialistas en un área determinada evalúa un instrumento de investigación con el fin de asegurar que éste sea pertinente, coherente y adecuado para medir las variables propuestas. A través de su juicio de expertos revisan la claridad, relevancia, consistencia y adecuación de los ítems, garantizando que el instrumento posea validez de contenido antes de su aplicación en el estudio.

Tabla 7*Validez por juicio de experto*

Experto	Calificación		
	Variable 1	Variable 2	Sub total
Dr. Vitaliano Enriquez Mamani	95%	94%	94.50%
Msc. Wily Leopoldo Velásquez Velásquez	94%	94%	94%
Msc. Jhon Jhunior Cusilayme Apaza	93%	95%	94%
Promedio	94%	94.30%	94.20%

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la validez del instrumento.

Como se puede observar la Tabla 7, los expertos compartieron opiniones respecto a la validación, señalando que los instrumentos alcanzaron un 94.2% de validez de acuerdo con la evaluación realizada por los expertos, para el cuestionario 1 que es la variable (motivación), se tiene una aprobación de 94% y un porcentaje de aprobación de 94.3% para el cuestionario 2 (desempeño laboral).

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

En primer lugar, se realizó el vaciado de los datos en hojas de cálculo de Microsoft Excel, a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado a los servidores, con el propósito de organizar, filtrar y almacenar la información. Posteriormente, se utilizó el software estadístico IBM servidores públicos SS Statistics 25 para efectuar los análisis requeridos por la investigación. Asimismo, se elaboraron las tablas estadísticas, los gráficos correspondientes y la contrastación de las hipótesis mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, lo que permitió determinar el nivel de relación existente entre ambas variables. Para comprobar la fiabilidad y validez, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, además de la validación por juicio de expertos. Finalmente, las hipótesis específicas se evaluaron en función de las escalas de medición baremo establecidas.

Tabla 8

Baremos para medir el nivel por cada variable y dimensiones

Variable	Baremo	Dimensiones	Baremo
Motivación	[16 - 36] = Bajo	Atracción hacia la hechura de las políticas públicas	[4 - 8] = Bajo
	[37 - 58] = Medio	Compromiso con el interés público Compasión	[9 - 14] = Medio
	[59 - 80] = Alto	Auto-Sacrificio	[15 - 20] = Alto
	[16 - 36] = Bajo	Desempeño en la tarea	[7 - 15] = Bajo
[37 - 58] = Medio	[16 - 25] = Medio		

[59 - 80] =	[26 - 35] =
Alto	Alto
	[5 - 11] =
	Bajo
Comportamientos contraproducentes	[12 - 18] =
	Medio
	[19 - 25] =
	Alto
	[4 - 8] = Bajo
	[9 - 14] =
Desempeño contextual	Medio
	[15 - 20] =
	Alto

Nota. Elaboración propia.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad permite determinar si la muestra presenta una distribución normal o no normal, lo que orienta la selección del modelo estadístico adecuado. Entre las pruebas empleadas para este fin se encuentran Kolmogorov–Smirnov y Shapiro–Wilk.

- Kolmogorov – Smirnov: esta prueba de normalidad es utilizada cuando la muestra es mayor a 50 datos, esta prueba es una estadística no paramétrica, los datos analizados no tienen una distribución normal, la distribución es libre; en este caso se utiliza la correlación de Rho de Spearman.
- Shapiro Wilk: esta prueba es utilizada para medir cuando la muestra es menor a 50 datos, esta prueba es estadística paramétrica, por la normalidad de la distribución de sus datos, por la homogeneidad de varianza de sus datos; en este caso se utiliza la correlación de Pearson.

Formulación de hipótesis

- H_0 = La muestra tiene una distribución normal (Pearson).
- H_a = La muestra no tiene una distribución normal (Spearman).

Nivel de significancia

- Confianza = 95%
- Significancia (alfa) = 5%

Estadístico de prueba

Tabla 9

Prueba de normalidad para motivación y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.118	60	0.036	0.947	60	0.012
Desempeño laboral	0.13	60	0.013	0.969	60	0.128

Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos en la prueba de normalidad.

^a Corrección de significación de Lilliefors

Reglas de decisión

Si $p < 0.05$ Rechazar H_0 y aceptar H_a

Si $p \geq 0.05$ Rechazar H_a y Aceptar H_0

Según la Tabla 9, la normalidad se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov–Smirnov, considerando que la muestra está compuesta por 60 servidores públicos. Los resultados muestran que, para la variable motivación, se obtuvo $p = 0.036$, valor inferior a $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a , concluyéndose que los datos no siguen una distribución normal. De manera similar, en desempeño laboral se registró $p = 0.013$ (< 0.05), lo que igualmente implica el rechazo de H_0 . En consecuencia, corresponde utilizar un procedimiento no paramétrico, específicamente el coeficiente Rho de Spearman, para analizar la correlación entre las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados y la discusión de la investigación. El análisis se estructuró tomando como base el objetivo general y, posteriormente, los objetivos específicos, orientados a determinar el nivel de cada variable. Para facilitar la comprensión, también se identificaron los niveles de cada una de las dimensiones asociadas a las variables estudiadas. Se llevó a cabo un análisis estadístico cuyos resultados se muestran a continuación mediante tablas.

4.1 RESULTADOS

Determinación de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos de la MDS – 2022.

Tabla 10

Niveles de escala de valoración de correlación

Nivel de medición	R
Correlación perfecta	$r = 1$
Correlación muy alta	$0.8 < r < 1$
Correlación alta	$0.6 < r < 0.8$
Correlación moderada	$0.4 < r < 0.6$
Correlación baja	$0.2 < r < 0.4$
Correlación muy baja	$0 < r < 0.2$
Correlación nula	$r = 0$

Nota. Elaborado en base a Hernández y Mendoza (2018), y Mondragón (2014).

Contrastación de hipótesis

Ho: No existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la MDS - 2022.

Reglas de decisión

Si $p > \alpha$, entonces se rechaza H_a y se acepta H_o .

Si $p < \alpha$, entonces se rechaza H_o y se acepta H_a .

Según la Tabla 11, se observa que el valor $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, por lo que se acepta la (H_a). Esto indica que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos. La correlación es moderada, con un coeficiente de correlación de $r = 0.571$, lo que representa una relación del 57% entre ambas variables. Este resultado se representa en la Figura 1, donde se evidencia que un incremento en la motivación se relaciona de forma estadísticamente significativa con una mejora moderada en el desempeño laboral.

4.1.1. Motivación

Como se aprecia en la Tabla 12, el 68.3% de los servidores públicos indican que el nivel de motivación es alto, es decir que existe una buena motivación en la atracción sobre el servicio público, compromiso con los valores públicos, en el tema de compasión y auto sacrificio, el 31.7% de los servidores públicos indican que el nivel de motivación es medio, es decir que a este número de servidores como al resto del personal se les debe de reforzar su motivación en los indicadores ya mencionados, finalmente ningún servidor público indica que no tiene una motivación por lo cual podemos afirmar que cuentan de alguna manera con una motivación para realizar sus funciones que les corresponde..

Tabla 11

Nivel de motivación de los servidores públicos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	19	31.7
Alto	41	68.3
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Prueba estadística

Ho: El nivel de motivación de los servidores públicos de la MDS es diferente a alto - 2022.

Ha: El nivel de motivación de los servidores públicos de la MDS es alto - 2022.

Tabla 12

Nivel de motivación de los servidores públicos

	Valor de prueba = 58					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Motivación	3.818	59	0.000	4.967	2.36	7.57

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en el análisis estadístico.

Reglas de decisión

Si $p > \alpha$, entonces se rechaza H_a y se acepta H_o .

Si $p < \alpha$, entonces se rechaza H_o y se acepta H_a .

Como se puede observar la Tabla 13, la prueba estadística para la variable motivación se tiene un $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces se acepta H_a , lo cual quiere decir que el nivel de motivación de los servidores públicos es alto; por lo tanto, implica que la municipalidad tiene un nivel alto en motivación, por lo que es bueno tener este nivel. Por otro lado, falta fortalecer en algunos indicadores para que se tenga una buena motivación de los servidores públicos de la municipalidad.

a) Atracción sobre el servicio público

Tabla 13

Nivel de atracción sobre el servicio público

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.7
Medio	18	30

Alto-	41	68.3
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Conforme a la Tabla 14, se observa que el 68.3% de los servidores públicos indican que el nivel de atracción sobre el servicio público es alto el cual hace referencia a 41 servidores, es decir que existe un buen porcentaje de los servidores en la atracción sobre el servicio público, el cual es un buen indicador ya que es la disposición para trabajar en la formulación de políticas o en actividades comunitarias, lo que representa un motivo racional vinculado a la oportunidad de participar. Al mismo tiempo, busca reforzar en el servidor una imagen de importancia, el 30% indican que el nivel de atracción sobre el servicio público es medio ello hace referencia a 18 servidores públicos, es decir que a este número de servidores no les llama mucho la atención en contribuir a actividades de la comunidad, finalmente el 1.7% ello hace referencia a 1 servidor público el cual indica que tiene un nivel bajo en atracción sobre el servicio público por lo cual podemos afirmar que es ajeno sobre este tema.

b) Compromiso con los valores públicos

Tabla 14

Nivel compromiso con los valores públicos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.7
Medio	17	28.3
Alto	42	70
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Según la Tabla 15, el 70% de los servidores públicos afirman que el nivel de compromiso con los valores público es alto el cual hace referencia a 42 servidores, es decir que existe un buen porcentaje de los servidores comprometidos con el interés público, son altruistas, el cual es un buen indicador para la motivación de servidores públicos, el 28.3% indican que el nivel de compromiso con los valores públicos es medio ello hace referencia a 17

servidores públicos, es decir que a este número de servidores sería muy bueno fortalecer el compromiso con los valores públicos para de esta manera también mejorar el nivel de motivación, finalmente el 1.7% ello hace referencia a 1 servidor público el cual indica que tiene un nivel bajo en compromiso con los valores públicos por lo cual podemos afirmar que es ajeno sobre este tema.

c) Compasión

Tabla 15

Nivel de compasión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.7
Medio	19	31.7
Alto	40	66.7
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la Tabla 15, se observa que el 66.7% de los servidores públicos indican que el nivel de compasión es alto el cual hace referencia a 40 servidores, es decir que existe un buen porcentaje que tiene un sentimiento por la tierra que labora, natal u otras circunstancias que buscan cumplir con lo que les corresponde, el cual es un buen indicador para la motivación de servidores públicos, el 31.7% indican que el nivel de compasión es medio ello hace referencia a 19 servidores públicos, es decir que a este número de servidores sería muy bueno fortalecer en este indicador para de esta manera también mejorar el nivel de motivación, finalmente el 1.7% ello hace referencia a 1 servidor público el cual indica que tiene un nivel bajo en compasión por lo cual podemos afirmar que es ajeno sobre este tema.

d) Auto sacrificio

Tabla 16*Nivel de auto sacrificio*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.7
Medio	32	53.3
Alto	27	45
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Según la Tabla 17, el 53.3% de los servidores públicos indican que el nivel de auto sacrificio es medio o regular el cual hace referencia a 32 servidores, es decir que el servidor busca satisfacer su motivación cumpliendo otra actividad, servicio, el 45% indican que el nivel de auto sacrificio es alto ello hace referencia a 27 servidores públicos, es decir que a este número de servidores no les llama mucho la atención en realizar otras actividades o servicios para el bienestar de la población sería muy bueno fortalecer en este indicador para de esta manera también mejorar el nivel de motivación, finalmente el 1.7% ello hace referencia a 1 servidor público el cual indica que tiene un nivel bajo en auto sacrificio por lo cual podemos afirmar que es ajeno sobre este tema.

4.1.2. Desempeño laboral

Tabla 17*Nivel de desempeño laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	45	75
Alto	15	25
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la Tabla 18, el 75% de los servidores públicos afirman que el nivel desempeño laboral en un nivel medio o regular el cual hace referencia a 45 servidores, es decir que existe un regular rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto lo cual quiere decir que se debe de fortalecer para mejorar

el desempeño laboral de los servidores públicos y el 25% de los servidores públicos indican que tienen un desempeño laboral en un nivel alto ello hace referencia a 15 servidores, finalmente ningún servidor público indica que no tiene un desempeño laboral bajo.

Ho: El nivel de desempeño laboral de los SP de la MDS es diferente a medio - 2022.

Ha: El nivel de desempeño laboral de los SP de la MDS es medio - 2022.

Prueba estadística

Tabla 18

Prueba estadística para el nivel de desempeño laboral

	Valor de prueba = 58					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Desempeño laboral	-4.094	59	0.000	-3.533	-5.26	-1.81

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en el análisis estadístico.

Reglas de decisión

Si $p > \alpha$, entonces se rechaza H_a y se acepta H_o .

Si $p < \alpha$, entonces se rechaza H_o y se acepta H_a .

Como se puede observar la Tabla 19, la prueba estadística para la variable desempeño laboral se tiene un $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces se acepta H_a y se rechaza H_o , lo cual quiere decir que el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos es medio; por lo tanto, indica que la municipalidad tiene un nivel medio o regular en desempeño laboral, entonces indica que está cumpliendo con estándares mínimos.

a) Rendimiento en la tarea

Tabla 19*Nivel de rendimiento en la tarea*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	13	21.7
Alto	47	78.3
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Conforme a la Tabla 20, el 78.3% de los servidores públicos indican que el nivel rendimiento en la tarea es en un nivel alto el cual hace referencia a 47 servidores, es decir que hay un buen logro en sus actividades, metas, tareas asignadas lo cual contribuye a la producción de la institución, el 21.7% indican que tienen un desempeño laboral en un nivel medio o regular ello hace referencia a 13 servidores, lo cual indica que falta reforzar para mejorar el nivel de rendimiento en la tarea como también será un buen indicador para el desempeño laboral, finalmente ningún servidor público indica que tiene un nivel bajo en rendimiento en la tarea por lo cual podemos afirmar que es ajeno sobre este tema.

b) Comportamientos contraproducentes

Tabla 20*Nivel de comportamientos contraproducentes*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	63.3
Medio	20	33.3
Alto	2	3.3
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Según la Tabla 21, se observa que el 63.3% de los servidores públicos indican que el nivel comportamientos contraproducentes es en un nivel bajo el cual hace referencia a 38 servidores, lo cual considero que es un buen indicador ya que hace referencia a los comportamientos de valor negativo que pueden afectar a la entidad, el 33.3% indican que tienen un nivel medio o regular ello hace referencia a 20 servidores, lo cual indica que

falta fortalecer en este aspecto ya que son comportamientos que afectan de alguna manera a la institución como el desempeño de sus compañeros como también será un buen indicador para el desempeño laboral, finalmente el 3.3% indican que tiene un nivel alto en comportamientos contraproducentes.

c) Rendimiento en el contexto

Tabla 21

Nivel de rendimiento en el contexto

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.7
Medio	14	23.3
Alto	45	75
Total	60	100.0

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la Tabla 22, se observa que el 75% de los servidores públicos que el nivel rendimiento en el contexto es en un nivel alto el cual hace referencia a 45 servidores, es decir son comportamientos espontáneos de los servidores públicos para una determinada actividad, resultado para la entidad, el 23.3% indican que tienen un nivel medio o regular ello hace referencia a 14 servidores, lo cual indica que falta fortalecer en este aspecto para mejorar el desempeño laboral, finalmente el 1.7% indican que tiene un nivel bajo en rendimiento en el contexto.

4.2 DISCUSIÓN

De acuerdo a los objetivos y los resultados obtenidos, se determinó que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la MDS, evidenciándose una correlación moderada ($r = 0.571$)., resultado que a medida que los servidores públicos mejoren su motivación, lo que le conducirá a aumentar el desempeño laboral; a generar mayor productividad y eficiencia en sus funciones de cada servidor público lo que conllevará a una buena gestión.

Este resultado es consistente con lo reportado por Ríos y Vigo (2018), quienes también evidenciaron una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral ($p = 0.000$) y obtuvieron un coeficiente de correlación positivo y alto ($r = 0.875$). La diferencia en la magnitud del coeficiente respecto del presente estudio podría explicarse, entre otros factores, por las características y el tamaño muestral (86 colaboradores en su investigación frente a 60 servidores en la presente). En términos interpretativos, se reafirma que el desempeño laboral no depende de un solo elemento, sino de la interacción de las cualidades del individuo con las exigencias del puesto y el contexto organizacional; por ello, su análisis resulta clave para comprender el rendimiento con que los servidores cumplen sus funciones.

Pinto (2021), obtuvo como resultado que existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral, con el análisis estadístico de Rho de Spearman = 0.621, que representa una correlación positiva moderada, tomando en cuenta que la motivación se convierte en un mecanismo fundamental e idóneo para potenciar nuestras actitudes y poder así lograr nuestras metas o desafíos, y a su vez contribuirán a un adecuado desempeño laboral. Por otro lado, coincidimos con Sánchez (2020), obtuvo el resultado del valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.520 indicando que existe una relación positiva moderada entre las variables motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral donde menciona que a medida que se incrementa la motivación en el servicio público también se incrementa el rendimiento individual de los trabajadores del gobierno regional de Puno.

Asimismo, Torres et al. (2021), obtuvo resultados similares con un valor del coeficiente de correlación de $P = 0.808$ lo cual indica que existe un alto nivel de relación entre la motivación de los colaboradores y su desempeño laboral durante el segundo trimestre del 2014. Por otro lado, Pantia y Chuquiwanca (2021), encontró la relación correlacional de la motivación y el desempeño laboral ($P = 0.008 < 0.05$), necesidad de logro ($P = 0.044 < 0.05$), necesidad de poder ($P = 0.015 < 0.05$), necesidad de afiliación ($P = 0.673 > 0.05$). arribando que a mayor motivación tiende a observarse un mayor desempeño, con una correlación positiva, pero de baja intensidad, y sugieren que el componente afiliativo no habría contribuido al desempeño, debido a factores contextuales señalados por los participantes, como alta rotación de personal y presencia de prácticas de corrupción. Por otro lado, Cruzado (2021), obtuvo como resultado que Rho de Spearman = 0.524 lo cual

indica que tiene una correlación positiva moderada, donde hace mención que a medida que aumente la motivación se incrementará de forma positiva moderada en el desempeño laboral, de modo que si disminuye el nivel de motivación bajara moderadamente los niveles de desempeño laboral.

Al revisar otras investigaciones que usaron metodologías distintas a la presente investigación como Bohórquez et al. (2020), el cual utilizó una metodología de un enfoque mixto, con un alcance exploratorio y descriptiva, nos indica que las herramientas de recopilación de información como entrevistas a expertos y encuestas que permitieron identificar las cualidades y características del problema, la limitación que tuvieron fue la poca disponibilidad de tiempo por parte de los trabajadores, concluyendo que existe un adecuado grado de motivación el cual influenciaría en el desempeño laboral.

Asimismo, Ríos y Vigo (2018) a pesar que las dimensiones de motivación varían con la presente investigación, en sus dimensiones de factores extrínsecos e intrínsecos, nos indica que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral. En su enfoque, los factores extrínsecos se asocian principalmente con condiciones del entorno de trabajo que pueden generar insatisfacción, mientras que los factores intrínsecos se vinculan con la satisfacción derivada del cargo y del carácter de las tareas que realiza el trabajador.

Por otro lado, Cruzado (2021), quienes también encontraron niveles elevados de motivación en contextos similares, al analizar las dimensiones de motivación, tanto los factores motivacionales o intrínsecos como los factores higiénicos o extrínsecos se encontraron en niveles predominantes altos. La alta motivación de los trabajadores puede atribuirse a oportunidades de desarrollo profesional y un entorno organizacional favorable. Estas condiciones no solo mejoran la satisfacción de los empleados, sino que también potencian su eficiencia y efectividad en el trabajo. Además, se identificaron dimensiones del desempeño laboral, como el desempeño en la función y las características individuales, que contribuyen al alto nivel de motivación observado, es crucial para mantener y aumentar la motivación de los servidores públicos, lo que a su vez repercute favorablemente en el desempeño laboral.

En la presente investigación se determinó, desde la percepción de los servidores públicos, que la relación entre las variables de estudio aporta evidencia de que una mayor motivación se asocia con la mejora de las actividades asignadas según su autoevaluación, contribuyendo así a una gestión más óptima y a un mejor desempeño laboral. Es importante investigar sobre estas variables para entender mejor cómo se puede mantener y aumentar la motivación de los servidores públicos. Esto no solo beneficiará a los servidores, sino que también mejorará la eficiencia y efectividad que se ofrecen a la ciudadanía del Distrito de Samán como también a otros usuarios.

Se identificó el nivel de motivación de los servidores públicos es alto, con un 68.3%, este resultado es significativo porque refleja una mayoría considerable de los servidores públicos, en el cual muestran con una actitud positiva hacia su trabajo y su entorno laboral. Por otro lado, el 68.3% indican una atracción sobre el servicio público en un nivel alto, el cual es un buen indicador ya que es la disposición para trabajar en bienestar de la población; el 70% indican que el nivel de compromiso con los valores público es alto, es decir que están comprometidos con el interés público, son altruistas; el nivel de compasión es alto con un 66.7%, dato que manifiestan que tienen un sentimiento por la tierra que laboran, natal; finalmente el nivel de auto sacrificio es medio o regular con un 53.3% es decir que el servidor busca satisfacer su motivación cumpliendo otra actividad u servicio.

Se pudo contrastar estos resultados con Pantia y Chuquihuanca (2021), el cual obtuvo resultados similares de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate con un 59.7% buena en motivación laboral, donde nos hace mención cuando la motivación se incrementará el desempeño laboral de igual manera, de modo que si disminuye la motivación bajará los niveles de desempeño laboral. Por otro lado, Cruzado (2021), obtuvo resultados de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca con un 50 % en un nivel alto, los factores e indicadores son relevantes para determinar su influencia, debido a que la motivación es la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona.

Ríos Becerra y Vigo Guevara (2018) hallaron que el 85% de los colaboradores calificó la motivación como buena, tanto en sus componentes extrínsecos como intrínsecos. En su planteamiento, los factores extrínsecos se asocian con condiciones del entorno laboral que pueden generar insatisfacción, mientras que los factores intrínsecos se relacionan con

la satisfacción derivada del puesto y del contenido de las tareas ejecutadas. Pinto (2021), obtuvo resultados diferentes a nuestra investigación determinó el nivel de motivación en un nivel regular en un 60.3%, esto debido a los resultados en sus dimensiones como extrínsecos e intrínsecos fueron regular.

Se identificó el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos es medio, con un 75%, seguido del 25% que es un nivel alto. Por otro lado, el 78.3% indican que el nivel rendimiento en la tarea es en un nivel alto, es decir que hay un buen logro en sus actividades, metas, tareas asignadas lo cual contribuye a la producción de la institución; el 63.3% indican que el nivel comportamientos contraproducentes es en un nivel bajo, lo cual considero que es un buen indicador ya que hace referencia a los comportamientos de valor negativo que pueden afectar a la entidad; finalmente el nivel rendimiento en el contexto es en un nivel alto con un el 75%, es decir son comportamientos espontáneos para un determinada actividad.

Se tiene resultados similares como Dávila Lipa (2023), quien reportó que, en el desempeño laboral, el 59.5% de los trabajadores se ubicó en un nivel intermedio, el 24.3% en nivel alto y el 16.2% en nivel bajo. El autor atribuye estos resultados a que, aunque se observan dificultades puntuales para evidenciar plenamente la capacidad en el área de trabajo, también se identifica proactividad y manifestaciones de habilidades y conductas positivas orientadas a la productividad, lo que favorece el cumplimiento de los objetivos institucionales de la municipalidad.

Por otro lado, Mamani (2023), quien obtuvo resultados con un 76% que su nivel de desempeño laboral es regular, seguido del 24% que es un bueno. Asimismo, Santillán y Saavedra (2022), encontraron que el 60% de los trabajadores administrativos tienen una percepción moderada de su desempeño laboral, la primera dimensión del desempeño laboral, que es el rendimiento en la tarea, también fue percibida como moderada por la mayoría con un 60% debido a que los empleados muestran bajos niveles en el desempeño de sus funciones. Además, las dimensiones de comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto también fueron percibidas en un nivel moderado, ambas con un 60%. Como también Pinto (2021) obtuvo resultados que el 68.5% señalan un nivel regular. Ríos Becerra y Vigo Guevara (2018) obtuvieron resultados distintos a los del presente estudio, al identificar que el 76% de los colaboradores presentó un alto

desempeño laboral. Los autores explican este hallazgo señalando que el rendimiento se sustenta en el comportamiento y en los resultados alcanzados, y que está influido por la interacción de las cualidades, necesidades y habilidades de cada persona.

Las limitaciones que se presentaron en la investigación, fueron en cuanto a la muestra de aplicación debido a que se contaba con un número de servidores públicos muy bajos a diferencia de otras entidades, por otro lado, en la aplicación de los instrumentos tuve la dificultad en que los servidores públicos tenían el temor de llenar el cuestionario debido a que su nombre iba a estar ahí, una vez que se les dijo que era anónima y fines de investigación accedieron de forma normal. Otras de las limitaciones que tuve fue acerca con los antecedentes internacionales, porque no se encontró referente a mis variables de investigación. Finalmente es importante recalcar que la motivación y el desempeño laboral fueron evaluados y medidos desde el punto de vista de los mismos servidores públicos, quienes han medido su propia motivación y desempeño laboral en la entidad, considerando el aspecto de que ellos son los que ejercen las funciones encomendadas desde sus jefes inmediatos, ya que muchas veces ellos por temas de sus cargos salen fuera de las oficinas a trabajos de campo u otras funciones encomendadas por el titular de pliego.

En ese sentido, los hallazgos de la investigación son aportes muy importantes ya que contribuirá esencialmente en generar conocimientos en los temas de motivación y desempeño laboral en las entidades públicas, Por otro lado, aporta como evidencia sobre los resultados adquiridos para que en posteriores estudios o aplicaciones dirigidas por el área de recursos humanos que lo pueden utilizar para medir la motivación y el desempeño laboral de sus servidores, de esta manera conocer la situación en las cuales se encuentra y mejorar en los aspectos que presentan dificultad.

CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que se determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos, evidenciándose una asociación significativa y de carácter moderado, con un (R) de 0.571, lo que confirma la existencia de dicha relación. Esto significa que un incremento en la motivación se vincula estadísticamente con una mejora moderada en el desempeño laboral. En consecuencia, a medida que aumente la motivación, el desempeño laboral tenderá a incrementarse de manera positiva; por el contrario, una disminución en los niveles de motivación se reflejará en un menor desempeño laboral. Por otro lado, cabe destacar que la investigación fue realizada desde la perspectiva de los servidores públicos.

Segunda: Se llega a concluir que se identificó el nivel de motivación de los servidores públicos de la MDS es alto con un 68.3%, podemos indicar que el nivel de motivación se encuentra bien. Por otro lado, se obtuvo un nivel alto en los siguientes dimensiones: atracción sobre el servicio público, el cual es un buen indicador ya que es la disposición para trabajar en bienestar de la población; compromiso con los valores público, es decir que están comprometidos con el interés público, son altruistas; compasión, dato que manifiestan que tienen un sentimiento por la tierra que laboran o natal; finalmente el nivel de auto sacrificio es medio o regular, es decir que el servidor busca satisfacer su motivación cumpliendo otra actividad u servicio.

Tercera: Se concluye que se identificó el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos de la MDS es medio con un 75%, entonces indica que se está cumpliendo con ciertos estándares mínimos, aspectos que tendrían que mejorar. Por otro lado, el rendimiento en la tarea se obtuvo un nivel alto, es decir que hay un buen logro en sus actividades, metas, tareas asignadas lo cual contribuye a la producción de la institución; comportamientos contraproducentes en un nivel bajo, lo cual considero que es un buen indicador ya que hace referencia a los comportamientos de valor negativo que pueden afectar a la entidad; finalmente el nivel rendimiento en el contexto es en un nivel alto, es decir son comportamientos espontáneos para una determinada actividad en este aspecto se debe de mejorar ya que eso afecta a la efectividad de resultados. Por otro cabe destacar que la investigación fue realizada desde la perspectiva de los servidores públicos.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al responsable del área de recursos humanos, para fortalecer los aspectos relacionados con la motivación y el desempeño laboral de su personal, ya que existe una relación moderada. A través de las capacitaciones, inducciones con sus funciones, fortalecer la práctica de reclutamiento por último fomentar la socialización entre los servidores públicos. Para mejorar la motivación esta consigo traerá mejores resultados en su desempeño laboral y de la misma forma mejorara en el cumplimiento de metas, objetivos y las actividades que deben de desarrollar.

Segunda: Se recomienda al responsable de la unidad competente a que se siga promoviendo el nivel de motivación de los servidores públicos, por otro lado, mejorar y fortalecer a través de las capacitaciones, realizar confraternidades deportivas. Para fomentar la motivación y generar un ambiente adecuado de trabajo, promoverá la comunicación abierta mejorando la motivación de los servidores públicos.

Tercera: Se recomienda a la unidad de recursos humanos, al titular del pliego y a las gerencias que encabezas a que puedan mejorar el desempeño laboral de sus servidores públicos, actualizar el (ROF) y el (MOF), debido a que estos documentos de gestión son antiguos y necesitan ser actualizados. Para mejorar de esa manera el desempeño laboral, conociendo sus funciones y responsabilidades, aumentando de esta manera la productividad.

REFERENCIAS

- Álvarez Collazos, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos De Saberes*, 45, 127-143. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Arámbula, H. (2012). La urgente revitalización del servicio público: Una propuesta teórica más allá de las explicaciones basadas en la elección racional del individuo. *Buen Gobierno*, (12), 116-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=569660531005>
- Ballart, X., Rico, G., & Ripoll, G. (2016). *La motivación en los servicios públicos. Análisis empírico de sus antecedentes y de sus efectos* (1ª ed.). Instituto Nacional de la Administración Pública. <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1507081>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385–390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Cairo Mendez, Y. M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección Regional de trabajo y promoción del empleo de Puno - 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17443>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw-Hill. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). McGrawHill. <https://cutt.ly/uto7Os5C>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). McGrawHi

- Codisec. (2023). *Seguridad Ciudadana Distrito de Samán 2023*.
<https://cutt.ly/Dtpw40O3>
- Consejo Nacional de Competitividad. (2023). *Índice global de competitividad del talento*. <https://cutt.ly/Wto7Hbef>
- Cruzado Malaver, L. Y., & Alomia Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Cruzado Ramírez, E. F. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4413>
- Dávila Lipa, L. J. (2023). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca
- Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM de 2019. Decreto que crea el Sistema de Modernización de la Gestión Pública como un sistema administrativo. 9 de enero de 2013
- Decreto Supremo N.º 042-2011-PCM de 2011. Obligación de las Entidades del Sector Público de contar con un Libro de Reclamaciones. 8 de mayo de 2011.
- Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM de 2022. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. 19 de agosto de 2022
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (s.f.). *Servidor público, servidora pública*. Recuperado el 9 de abril de 2025 de: <https://dpej.rae.es/lema/servidor-p%C3%BAblico-servidora-p%C3%BAblica>
- Escobedo García, C. L., & Quiñones Florín, M. M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). *Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores Argentinos*. 16(1), 10–26.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *servidores públicos SS for Windows step by step : a simple guide and reference, 11.0 update* [servidores públicos SS para Windows

- paso a paso: Una guía simple y referencia. Actualización 11.0J* (4a ed.). Allyn & Bacon. <https://archive.org/details/spssforwindowsst00geor/page/n1/mode/2up>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGrawHill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones, setiembre 2017 - febrero 2018. <https://cutt.ly/Xto715v4>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Beek, V. Der. (2014). *Medición del desempeño laboral individual - Identificación y selección de indicadores*. 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Lam, R., & Hernández, P. (2008). Los términos: Eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 24(2), 1–6.
- Ley N.º 27815 de 2002. Ley del código de Ética de la Función Pública. 22 de julio de 2002
- Ley N.º 29158 de 2007. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. 20 de diciembre de 2007
- Ley N.º 30057 de 2013. Ley del Servicio Civil. 4 de julio de 2013
- Ley N° 27658 de 2023. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. 11 de mayo de 2023
- Mamani Gutierrez, M. (2023). *Estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coasa* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Juliaca]. <https://hdl.handle.net/20.500.14845/361>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe Ciencias Sociales y Humanidades*, 128, 79–86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Marquina, P., Carpio, L., & Fajardo, V. (2023). *El Ranking Mundial del Talento 2023*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/195802>
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 75(75), 23–34.

- Muñoz, J., & Torres, C. (2017). La Globalización y el Talento Humano en el Entorno Competitivo. *Bibliotecas Universidad San Buenaventura*, 1(1), 1–16.
<http://hdl.handle.net/10819/4359>
- Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación, Aplicación práctica. *Universidad Nacional de Cuyo*, 1–108. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>
- Pantia Quispe, C. R., & Chuquiwanca Patiño, F. H. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate – 2019* [Tesis de Grado, Universidad Peruana Unión].
http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5382_uezAscanio.pdf
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pinto Pacheco, K. (2021). *La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14441/1590>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2017). *Modernización de la gestión pública*. El Perú Primero. <https://cutt.ly/ito7XguL>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2022). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. <https://cutt.ly/3to79It1>
- Quino Pilco, A. A. (2022). *Percepción de la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Samán Provincia de Azángaro Departamento de Puno -2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad nacional de Juliaca].
<https://hdl.handle.net/20.500.14845/366>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago.

- Revista NEGOTIUM*, 9(3), 33–51.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Ríos Becerra, I., & Vigo Guevara, Y. K. H. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional.
<http://hdl.handle.net/11458/3278>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.) Pearson Edición Prentice Hall.
- Rodríguez, L. (2012). *El verdadero concepto de servidor público. Memorando de Derecho*, 3(3), 171-180.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sanchez Castro, J. (2020). *Motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, periodo 2017-2018* (pp. 1–90). [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16757>
- Sánchez-Castro, J. del R., & Carrasco-Choque, F. (2021). Efectos de la motivación hacia el servicio público en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, 2019. *Semestre Económico*, 10(1), 18-27. <https://doi.org/10.26867/se.2021.v10i1.109>
- Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, R. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1793-1804. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2697
- Soriano, M. M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, (9), 163-184.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209932.pdf>
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. *Revista Espacios*, 41(30), 180–189.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/20413015.html>

- Suma, M. (2021). *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral* (p. 101). [Tesis de Título, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional.
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/12679>
- Torres Reátegui, M. W., Torres Silva, M. C., Seijas Díaz, M. J. G., Rengifo Amasifen, M. R. R., & Martell Alfaro, M. K. P. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Zela Pacori, C. E. (2020). *Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la Región Puno – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15200>

ANEXOS

Anexo 1

Listado de acrónimos y/o abreviaturas

Acrónimos y abreviaturas	Significado
Coef.	Coeficiente
(R)	Coeficiente de correlación Spearman
Nvl.	Nivel
Ha	Hipotesis alterna
Ho	Hipotesis Nula
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MDS	Municipalidad Distrital de Samán
DEMUNA	Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente
PVL	Programa Vaso de Leche
OMAPED	Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad -
SP	Servidor Publico
ROF	Reglamento de Organización y Funciones
MOF	Manual de Organización y Funciones

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título: Motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología	Metodología
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.	Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.	Variable 1 Motivación	Enfoque: Cuantitativa Diseño: No experimental Tipo: Transversal. Población y muestra: El estudio está conformado por 65 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Método de análisis de datos: Programa estadístico servidores públicos SS Escala de Likert: 1: nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre Valoración: Alto – Medio - Bajo
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2 Desempeño laboral		
¿Cuál es el nivel de motivación en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?	Identificar el nivel de motivación de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.	Se identificó el nivel de motivación de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán es alto - 2022.			
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?	Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.	Se identificó el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán es medio - 2022.			

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

El presente cuestionario forma parte de la investigación: **Motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022**. El cual servirá para la recolección de datos, por supuesto, los datos serán anónimos y confidenciales.

A continuación, se presenta una serie de enunciados que buscan medir la motivación a partir de las dimensiones: atracción sobre el servicio público, compromiso con los valores públicos, compasión y auto sacrificio, para lo cual considere la siguiente escala:

Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensiones	Preguntas	1	2	3	4	5
Motivación						
Atracción sobre el servicio público	1.- ¿Usted admira a la gente que promueve o se implica en actividades para ayudar a su comunidad?					
	2.- ¿Para usted es importante contribuir al desarrollo de actividades que abordan problemas sociales?					
	3.- ¿El servicio público es importante para usted?					
	4.- ¿Considera importante contribuir al bien común?					
Compromiso con los valores públicos	5.- ¿Cree usted que es muy importante que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades?					
	6.- ¿Considera usted importante que los ciudadanos puedan confiar en la provisión continua de servicios públicos?					
	7.- ¿Usted considera que es fundamental tener en cuenta los intereses de las generaciones futuras cuando se toman decisiones sobre políticas públicas?					
	8.- ¿Cree usted que actuar éticamente es esencial?					
Compasión	9.- ¿A usted le preocupa las dificultades por las que pasan los más desfavorecidos?					
	10.- ¿A sentido empatía por las personas que tienen dificultades?					
	11.- ¿A usted le enoja ver que hay personas que son tratadas de forma injusta?					
	12.- ¿Para usted es importante tener en cuenta el bienestar de los demás?					
Auto sacrificio	13.- ¿Usted está dispuesto a hacer sacrificios por el bien de la sociedad?					
	14.- ¿Usted pone el deber cívico por delante de sí mismo?					
	15.- ¿Usted aceptaría alguna pérdida a nivel personal para ayudar a la sociedad?					
	16.- ¿Estaría usted dispuesto en aportar, para la elaboración de un plan para mejorar la vida de aquellas personas más vulnerables?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario forma parte de la investigación: **Motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022**. El cual servirá para la recolección de datos, por supuesto, los datos serán anónimos y confidenciales.

A continuación, se presenta una serie de enunciados que buscan medir el desempeño laboral en el sector público a partir de las dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, para lo cual considere la siguiente escala:

Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensiones	Preguntas	1	2	3	4	5
Desempeño laboral						
Rendimiento en la tarea	1.- ¿Usted es capaz de hacer bien su trabajo, le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?					
	2.- ¿Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas?					
	3.- ¿Usted realiza tareas laborales desafiantes?					
	4.- ¿Usted termina su trabajo asignado, comienza con nuevas tareas sin que se lo pidieran?					
	5.- ¿Usted en su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr?					
	6.- ¿Usted trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados?					
	7.- ¿Usted sigue buscando nuevos desafíos en su trabajo?					
Comportamientos contraproducentes	8.- ¿Usted se quejó de asuntos sin importancia su trabajo?					
	9.- ¿Usted comento aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?					
	10.- ¿Usted agranda los problemas que se presentan en su trabajo?					
	11.- ¿Usted se concentra en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?					
Rendimiento en el contexto	12.- ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a su entidad?					
	13.- ¿Usted planifica su trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma necesaria?					
	14.- ¿Usted trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas?					
	15.- ¿Usted participa activamente de las reuniones laborales?					
	16.- ¿Usted considera que su planificación laboral es óptima?					

Anexo 4

Validez de instrumentos de recolección de datos

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022**

I. REFERENCIAS

- 1. EXPERTO : VITALIANO ENRIQUE DOMANI
- 2. PROFESIÓN : CONTADOR PÚBLICO
- 3. CARGO ACTUAL : CATEDRÁTICO UNAJ
- 4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	PREGUNTAS	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
Motivación						
Atracción sobre el servicio público	¿Usted admira a la gente que promueve o se implica en actividades para ayudar a su comunidad?.					X
	¿Para usted es importante contribuir al desarrollo de actividades que abordan problemas sociales?.					X
	¿El servicio público es importante para usted?.					X
	¿Considera importante contribuir al bien común?.				X	
Compromiso con los valores públicos	¿Cree usted que es muy importante que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades?.					X
	¿Considera usted importante que los ciudadanos puedan confiar en la provisión continua de servicios públicos?.					X
	¿Usted considera que es fundamental tener en cuenta los intereses de las generaciones futuras cuando se toman decisiones sobre políticas públicas?.					X
	¿Cree usted que actuar éticamente es esencial?.				X	

*Validación Enrique Domani
Servidor Público Colegiado
MAY - 2022*

Compasión	¿A usted le preocupa las dificultades por las que pasan los más desfavorecidos?.					X
	¿A sentido empatía por las personas que tienen dificultades?.					X
	¿A usted le enoja ver que hay personas que son tratadas de forma injusta?.					X
	¿Para usted es importante tener en cuenta el bienestar de los demás?.				X	
Auto sacrificio	¿Usted está dispuesto a hacer sacrificios por el bien de la sociedad?.				X	
	¿Usted pone el deber cívico por delante de sí mismo?.					X
	¿Usted aceptaría alguna pérdida a nivel personal para ayudar a la sociedad?.					X
	¿Estaría usted dispuesto en aportar, para la elaboración de un plan para mejorar la vida de aquellas personas más vulnerables?.					X
Subtotal		0	0	0	16	60
Total		76				

Nota: Perry 1966, que fue adaptado por (Ballart et al., 2016).

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{76}{80} = 0,95 \times 100 = 95\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
 NINGUNA

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: JULIACA, 21/11/2022

.....

 Firma del experto
 DNI N° 01334976
 Cel. 951525117

 Visallano Enriquez Mamani
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAY. 1300

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022

III. REFERENCIAS

- 5. EXPERTO : VITAUANO ENRIQUEZ MAMANI
- 6. PROFESIÓN : CONTADOR PÚBLICO
- 7. CARGO ACTUAL : CATEDRÁTICO UNAJ
- 8. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

IV. ASPECTO DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	PREGUNTAS	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
Desempeño laboral						
Rendimiento en la tarea	¿Usted es capaz de hacer bien su trabajo, le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?					X
	¿Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas?				X	
	¿Usted realiza tareas laborales desafiantes?				X	
	¿Usted termina su trabajo asignado, comienza con nuevas tareas sin que se lo pidieran?					X
	¿Usted en su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr?					X
	¿Usted trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados?					X
	¿Usted sigue buscando nuevos desafíos en su trabajo?					X
	Comportamientos contraproducentes	¿Usted se quejó de asuntos sin importancia su trabajo?				
¿Usted comento aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?					X	
¿Usted agranda los problemas que se presentan en su trabajo?					X	

Vitauano Enriquez Mamani
 Contador Público Colegiado
 MAT. 1330

	¿Usted se concentra en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?					X
	¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a su entidad?					X
Rendimiento en el contexto	¿Usted planifica su trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma necesaria?				X	
	¿Usted trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas?					X
	¿Usted participa activamente de las reuniones laborales?					X
	¿Usted considera que su planificación laboral es óptima?					X
Subtotal		0	0	0	20	55
Total		75				

Nota: instrumento de Koopmans et al. (2014), adaptada por (Gabini & Salessi, 2016).

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{75}{80} = 0,94 \times 100 = 94\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
 NINGUNA

IV. RESOLUCIÓN

b. Aprobado (C ≥ 75%) b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: JULIACA, 21/11/2022



 Firma del experto
 DNI N° 01324976
 Cel. 951525117

 Vitaliano Enriquez Mamani
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT. 1300

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO : *Wily Leonido VELASQUEZ VELASQUEZ*
 2. PROFESIÓN : *Licenciada de Administración*
 3. CARGO ACTUAL : *Docente*
 4. GRADO ACADÉMICO : *Magister en Administración y Finanzas*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	PREGUNTAS	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
Motivación						
Atracción sobre el servicio público	¿Usted admira a la gente que promueve o se implica en actividades para ayudar a su comunidad?.					✓
	¿Para usted es importante contribuir al desarrollo de actividades que abordan problemas sociales?.					✓
	¿El servicio público es importante para usted?.				✓	
	¿Considera importante contribuir al bien común?.				✓	
Compromiso con los valores públicos	¿Cree usted que es muy importante que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades?.					✓
	¿Considera usted importante que los ciudadanos puedan confiar en la provisión continua de servicios públicos?.					✓
	¿Usted considera que es fundamental tener en cuenta los intereses de las generaciones futuras cuando se toman decisiones sobre políticas públicas?.					✓
	¿Cree usted que actuar éticamente es esencial?.					✓

Compasión	¿A usted le preocupa las dificultades por las que pasan los más desfavorecidos?					✓
	¿A sentido empatía por las personas que tienen dificultades?					✓
	¿A usted le enoja ver que hay personas que son tratadas de forma injusta?					✓
	¿Para usted es importante tener en cuenta el bienestar de los demás?					✓
Auto sacrificio	¿Usted está dispuesto a hacer sacrificios por el bien de la sociedad?					✓
	¿Usted pone el deber cívico por delante de sí mismo?					✓
	¿Usted aceptaría alguna pérdida a nivel personal para ayudar a la sociedad?					✓
	¿Estaría usted dispuesto en aportar, para la elaboración de un plan para mejorar la vida de aquellas personas más vulnerables?					✓
Subtotal		0	0	0	20	55
Total						

Nota: Perry 1966, que fue adaptado por (Ballart et al., 2016).

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{75}{80} \times 100 = 94\%$


III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\%$) b. Desaprobado ($C < 75\%$)

Lugar y fecha: 19/10/2022, Jilisco


 Msc. Willy L. Velásquez Velásquez
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 UNAJ

Firma del experto
 DNI N° 90502020

Cel. 984562116

VALIDACION DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022

III. REFERENCIAS

5. EXPERTO : *Willy Leopoldo Velazquez Velazquez*
 6. PROFESIÓN : *Licenciado de Administración*
 7. CARGO ACTUAL : *Docente*
 8. GRADO ACADÉMICO : *Magister en Administración*

IV. ASPECTO DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	PREGUNTAS	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
Desempeño laboral						
Rendimiento en la tarea	¿Usted es capaz de hacer bien su trabajo, le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?.					✓
	¿Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas?.					✓
	¿Usted realiza tareas laborales desafiantes?.				✓	
	¿Usted termina su trabajo asignado, comienza con nuevas tareas sin que se lo pidieran?.				✓	
	¿Usted en su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr?.					✓
	¿Usted trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados?.					✓
	¿Usted sigue buscando nuevos desafíos en su trabajo?.					✓
Comportamientos contraproducentes	¿Usted se quejó de asuntos sin importancia su trabajo?.					✓
	¿Usted comento aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?.				✓	
	¿Usted agranda los problemas que se presentan en su trabajo?.				✓	

	¿Usted se concentra en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?.					✓
	¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a su entidad?.					✓
Rendimiento en el contexto	¿Usted planifica su trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma necesaria?.					✓
	¿Usted trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas?.				✓	
	¿Usted participa activamente de las reuniones laborales?.					✓
	¿Usted considera que su planificación laboral es óptima?.					✓
Subtotal		0	0	0	20	55
Total		75				

Nota: instrumento de Koopmans et al. (2014), adaptada por (Gabini & Salessi, 2016).

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{75}{80} = 0.94 \times 100 = 94\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

IV. RESOLUCIÓN

b. Aprobado (C ≥ 75%) b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: 19/10/2022, Juliaca.


 Msc. Wily L. Velásquez Velásquez
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 UNAJ

.....
 Firma del experto
 DNI N° 40503050
 Cel. 984562116

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO : JHON JHUMOR COSILAYMO APAZA
2. PROFESIÓN : LIC. EN ADMINISTRACION
3. CARGO ACTUAL : SRA. GONNETH D.P. GESTION DEL RUSBO DE OBSERVES
4. GRADO ACADÉMICO : M.A. Y T.A. Co. M. C.V. RA

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	PREGUNTAS	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
Motivación						
Atracción sobre el servicio público	¿Usted admira a la gente que promueve o se implica en actividades para ayudar a su comunidad?.					X
	¿Para usted es importante contribuir al desarrollo de actividades que abordan problemas sociales?.					X
	¿El servicio público es importante para usted?.				X	
	¿Considera importante contribuir al bien común?.					X
Compromiso con los valores públicos	¿Cree usted que es muy importante que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades?.					X
	¿Considera usted importante que los ciudadanos puedan confiar en la provisión continua de servicios públicos?.				X	
	¿Usted considera que es fundamental tener en cuenta los intereses de las generaciones futuras cuando se toman decisiones sobre políticas públicas?.					X
	¿Cree usted que actuar éticamente es esencial?.					X

Compasión	¿A usted le preocupa las dificultades por las que pasan los más desfavorecidos?.					X
	¿A sentido empatía por las personas que tienen dificultades?.				X	
	¿A usted le enoja ver que hay personas que son tratadas de forma injusta?.					X
	¿Para usted es importante tener en cuenta el bienestar de los demás?.					X
Auto sacrificio	¿Usted está dispuesto a hacer sacrificios por el bien de la sociedad?.				X	
	¿Usted pone el deber cívico por delante de sí mismo?.				X	
	¿Usted aceptaría alguna pérdida a nivel personal para ayudar a la sociedad?.				X	
	¿Estaría usted dispuesto en aportar, para la elaboración de un plan para mejorar la vida de aquellas personas más vulnerables?.					X
Subtotal					24	3
Total					74	

Nota: Perry 1966, que fue adaptado por (Ballart et al., 2016).

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{74}{80} \times 100 = 93\%$.

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: JULIACA, 13/10/2022.


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN
 JALISCO

 Lic. Jon J. Cusiayme Apazt.
 MIEMBRO EJECUTIVO DE GESTIÓN DEL
 CONSEJO DE DESASTRES
 DNIN^o 95160820
 Telef. 967 989944

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022

III. REFERENCIAS

5. EXPERTO : IGNON JUNIOR CUSILAYME APAZA
6. PROFESIÓN : ZIC. EN ADMINISTRACION
7. CARGO ACTUAL : SUA GERENTE EN GESTION DEL RIESGO
8. GRADO ACADÉMICO : MAESTRIA COM. CUVIDA

IV. ASPECTO DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	PREGUNTAS	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
Desempeño laboral						
Rendimiento en la tarea	¿Usted es capaz de hacer bien su trabajo, le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?.					X
	¿Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas?.					X
	¿Usted realiza tareas laborales desafiantes?.					X
	¿Usted termina su trabajo asignado, comienza con nuevas tareas sin que se lo pidieran?.				X	
	¿Usted en su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr?.					X
	¿Usted trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados?.					X
	¿Usted sigue buscando nuevos desafíos en su trabajo?.					X
Comportamientos contraproducentes	¿Usted se quejó de asuntos sin importancia su trabajo?.				X	
	¿Usted comento aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?.				X	
	¿Usted agranda los problemas que se presentan en su trabajo?.					X

	¿Usted se concentra en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?.				X	
	¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a su entidad?.					X
Rendimiento en el contexto	¿Usted planifica su trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma necesaria?.					X
	¿Usted trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas?.					X
	¿Usted participa activamente de las reuniones laborales?.					X
	¿Usted considera que su planificación laboral es óptima?.					X
Subtotal					16	60
Total					676	

Nota: instrumento de Koopmans et al. (2014), adaptada por (Gabini & Salessi, 2016).

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \frac{76}{80} = 0.95 \times 100 = 95\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

IV. RESOLUCIÓN

b. Aprobado (C ≥ 75%) b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: JULIACA, 13/10/2022.


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN RAFAEL
 JULIACA
 Lic. Juan J. Casilayme Apaza
 SUB GERENTE DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

 Firma del experto
 DNI N° 793160820
 Telef. 967989944

Anexo 5

Galería fotográfica del trabajo de campo

Imagen 1



Imagen tomada durante la encuesta al servidor público de gerencia municipal

Imagen 2



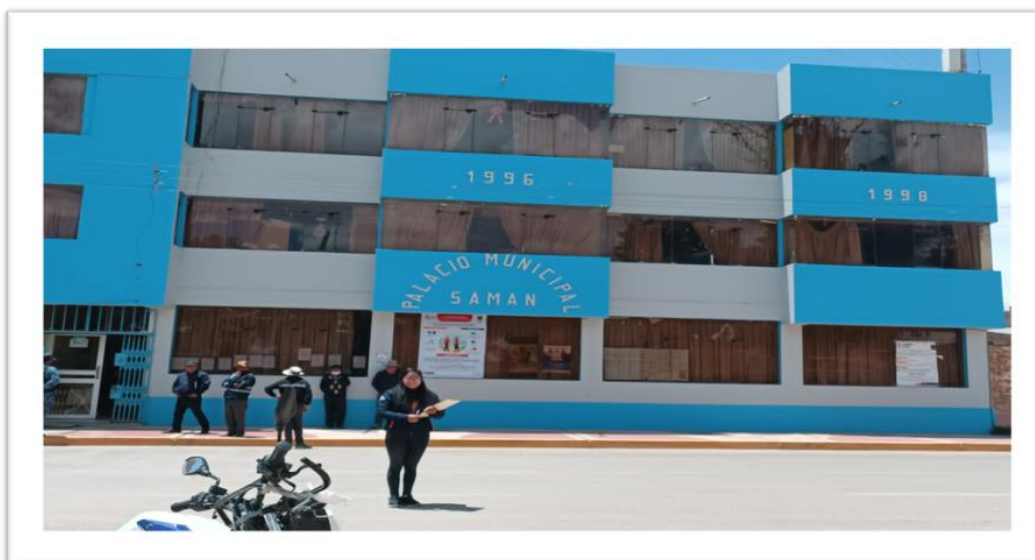
Imagen tomada durante la encuesta al servidor público de la oficina de planeamiento y presupuesto

Imagen 3



Imagen tomada durante la encuesta al servidor público de la unidad de seguridad ciudadana

Imagen 4



Municipalidad Distrital de Samán: edificio administrativo

