



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**“Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los  
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy - 2021”**

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

**AUTORES:**

Altamirano Rojas, Noemi Arcila (ORCID: 0000-0003-2268-1786)

Romani Cardenas, Kenyi Dirson (ORCID: 0000-0002-7457-9954)

**ASESOR:**

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID: 0000-0002-9918-4801)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**TRUJILO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

El presente proyecto de investigación lo dedico a Dios por darme la sabiduría, fuerza y salud necesaria para culminar mi carrera profesional y cumplir una meta más, a mi hermana Zulema Susan Altamirano Rojas por el apoyo incondicional durante mi carrera, gracias a ella esto es posible hoy, a mi hermano César Altamirano Rojas y a mis padres que sé, están orgullosos de mí a mis tías Rosaria y Justa, y primas por el apoyo que me dieron

### **Noemi**

A mis padres Carlos y Janet, por brindarme su apoyo durante todo el desarrollo de mi vida universitaria. A todas las personas que me ayudaron a crecer como persona.

En memoria de mi abuelo, Gilmer Cardenas Argomedo, por sus enseñanzas.

Gracias a todos, si su ayuda no podría estar escribiendo estas palabras.

**Kenyi**

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por iluminar nuestro camino y darnos la perseverancia necesaria, a nuestros familiares porque sin ellos no se hubiera hecho posible el cumplimiento de esta meta, así mismo agradecemos a la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de crecer como profesionales y a nuestro asesor el Mg. Paredes Alvarado José Edmundo por guiarnos, apoyarnos y compartir con nosotros sus conocimientos durante la realización de nuestra tesis.

## Índice de contenidos

|  |      |
|--|------|
| <b>Caratula</b> .....                                      | i    |
| <b>Dedicatoria</b> .....                                   | ii   |
| <b>Agradecimiento</b> .....                                | iii  |
| <b>Índice de contenidos</b> .....                          | iv   |
| <b>Índice de tablas</b> .....                              | v    |
| <b>Índice de figuras</b> .....                             | vi   |
| <b>Resumen</b> .....                                       | vii  |
| <b>Abstract</b> .....                                      | viii |
| <b>I. Introducción</b> .....                               | 9    |
| <b>II. Marco teórico</b> .....                             | 12   |
| <b>III. Metodología</b> .....                              | 20   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                  | 20   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                   | 21   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                    | 23   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 24   |
| 3.5. Procedimiento .....                                   | 26   |
| 3.6. Método de análisis de datos .....                     | 27   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 27   |
| <b>IV. Resultados</b> .....                                | 28   |
| <b>V. Discusión</b> .....                                  | 33   |
| <b>VI. Conclusiones</b> .....                              | 37   |
| <b>VII. Recomendaciones</b> .....                          | 38   |
| <b>Referencias bibliográficas</b> .....                    | 39   |
| <b>Anexos</b> .....  | 46   |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Prueba de normalidad.....   | 28 |
| Tabla 2 Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la<br>Municipalidad Distrital de Parcoy - 2021 .....                                | 29 |
| Tabla 3 Relación entre la dimensión Intrínseca de la Motivación con el Desempeño<br>Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy - 2021 .....   | 30 |
| Tabla 4 Relación entre la dimensión Extrínseca de la Motivación con el Desempeño<br>Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy - 2021 .....   | 31 |
| Tabla 5 Relación entre la dimensión Trascendente de la Motivación con el Desempeño<br>Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy - 2021 ..... | 32 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 Esquema de la investigación:..... | 21 |
|--|----|

## Resumen

La competitividad actual es cada vez mayor, y tener un desempeño ineficiente en las empresas, perjudica a esta, así como a la rentabilidad. La presente investigación, que lleva por nombre “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021” tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre ambas variables respecto a los colaboradores de dicha institución.

En este estudio se utilizó la metodología aplicada, con un diseño no experimental, transversal y correlacional de enfoque cuantitativo. La población del estudio fue de 200 colaboradores que trabajan en la institución, y la muestra estuvo compuesta por 132 trabajadores, se aplicó un muestreo probabilístico donde todas las unidades de análisis tenían la misma probabilidad de ser elegidas.

El resultado obtenido con Rho de Spearman, el valor de “sig”. Es de ( $p=0.000$ ) el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo que indica que se acepta la hipótesis alternativa de la presente investigación y se rechaza la hipótesis nula, así mismo la correlación de Spearman fue de ( $r=0.791$ ) por lo que se concluye que existe una correlación positiva alta entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Motivación, Desempeño Laboral, Colaboradores.

## **Abstract**

The current competitiveness is increasing, and having an inefficient performance in companies, harms this, as well as profitability. The present research, which is called "Relationship between motivation and work performance of employees of the District Municipality of Parcoy - 2021" has as a general objective to determine the relationship that exists between both variables with respect to employees of said institution.

In this study, the applied methodology was used, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design with a quantitative approach. The study population was 200 collaborators who work in the institution, and the sample consisted of 132 workers, a probabilistic sampling was applied where all the units of analysis had the same probability of being chosen.

The result obtained with Spearman's Rho, the value of "sig". It is ( $p = 0.000$ ) which is less than 0.05 the level of significance, which indicates that the alternative hypothesis of the present investigation is accepted and the null hypothesis is rejected, likewise the Spearman correlation was ( $r = 0.791$ ) so it is concluded that there is a high positive correlation between the variables studied.

**Keywords:** Motivation, Work Performance, Collaborators.

## **I. Introducción**

Actualmente vivimos en una época muy competitiva, cada vez es mayor el esfuerzo por mantener en marcha las organizaciones, y por eso se buscan analizar y mejorar los factores que afectan la eficiencia en las organizaciones. Por tal razón tanto la motivación como el desempeño laboral son factores de vital importancia en las organizaciones ya que afectan directamente la efectividad. Por ello, diversos autores realizaron investigaciones acerca de estas variables, de cómo se relacionan, como funcionan y que tanto afectan en la productividad. Khaltumi (2020) revela que existe un impacto positivo y significativo de una alta motivación y buen desempeño de los colaboradores frente al logro referente a los objetivos encomendados en el ente tanto a nivel organizacional como a nivel personal ya sea social o profesional. Wardian y Muhammad (2018) mencionan que todo tipo de persona se mueve por estímulos para completar actividades, incluso aquellas que son de carácter más complejos es por ello que la persona debe estar continuamente motivado.

La pandemia que inicio en el 2019 en China y se expandió a nivel mundial, trajo consigo diversas consecuencias entre ellas el cierre de distintas organizaciones, muchas de estas no sabían cómo reaccionar ante tal cambio y no podían hacer frente al nivel de desempeño de sus trabajadores, ya que se encontraban desmotivados por la pandemia que trajo muertes de familiares, escases de recursos y miedo a contagios, y las que se mantenían en marcha, tal es el caso de las Municipalidades, tenían que saber comprender y capacitar a los colaboradores para minimizar la tensión y el estrés causado por la Covid – 19, pero muchas de estas no supieron cómo manejar la situación actual y terminaban despidiendo a los empleados y causando problemas en la empresa. Según Atatsi, A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019) es importante y necesario poder comprender lo que sucede a nuestro alrededor de lo que está pasando y del contexto actual para tomar medidas y adaptarnos a la realidad, las personas necesitan ser valoradas, escuchadas y apreciadas más que nunca antes.

Siendo mucho más productivo centrarnos en las cosas buenas que en las malas que han realizado, entonces se debe de incentivar a los colaboradores con el fin de que ellos se sientan bien y se identifiquen con la organización generando un buen desempeño. Independientemente de las variaciones organizativas, la dirección se enfrenta al desafío común de fomentar un entorno laboral motivador para mejorar el desempeño laboral. Bermúdez, E., y Bravo, V. (2016). Refiere que el bajo desempeño es un problema que se da a nivel internacional, todas las organizaciones atraviesan en distintas ocasiones por esta dificultad, la cual genera un ambiente de trabajo desagradable, pérdidas en la utilidad de la empresa, es por ello que la motivación es el factor más resaltante que llega a afectar al desempeño, en búsqueda de generar una relación buena, positiva, así como encontrar el tipo de relación de ambas variables estudiadas.

En la Municipalidad Distrital de Parcoy estos factores no son ajenos, ya que se observa un desempeño inadecuado de los trabajadores, durante la pandemia el alcalde estuvo ausente, se quedaron a cargo del teniente alcalde, pero este no les brindó la atención necesaria ya que llegaban tarde al trabajo, se tomaban más tiempo de refrigerio del establecido, las personas que iban a realizar alguna consulta o trámite se quejaban por la mala atención, algunos dejaron de laborar por temor a contagiarse, estaban desanimados en el trabajo, sin el compromiso necesario para continuar con sus labores, su desempeño no es el mismo en comparación a años anteriores. Por ello surge la pregunta. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021?

Como preguntas específicas tenemos: ¿Existe relación de dimensión intrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad? ¿Cuál es la relación entre la dimensión extrínseca del desempeño con la motivación de los trabajadores? ¿Cuál es la relación entre la dimensión trascendental de la motivación con el desempeño de los trabajadores? Entonces, la presente investigación se justificó en el aspecto teórico, porque de acuerdo a Oluwayomi & Ayo (2018) reconocen que mantener un nivel alto en ambas variables es un desafío para todas las organizaciones, y que estas representan problemas en todas las empresas que no conocen a fondo los conceptos y la manera de como sobrellevar estas variables.

El presente trabajo se justificó teóricamente porque tiene como propósito profundizar, ampliar y aportar al conocimiento que ya existe, respecto a lo ya investigado sobre la relación de nuestras variables estudiadas como aspectos claves sobre la realización de las metas, donde los resultados obtenidos van a servir como conocimiento, porque se comprobara que la motivación es tan importante como el desempeño laboral. Siguiendo con la parte metodológica se justifica porque para desarrollar el presente estudio en el instrumento y también en la técnica empleada, se ha utilizado un método científico aprobado y valido, las cuales generan un aporte y un nuevo conocimiento, con el fin de que en un futuro este estudio sea utilizado en otras investigaciones, cuando la confiabilidad de este trabajo y su validez sean demostradas.

En la parte práctica se justifica porque da información respecto a ambas variables entonces al momento de diagnosticar problemas en la empresa, esta investigación nos ayudará a solucionar los conflictos. En el aspecto social, se justificó porque con sus resultados va a ayudar a toda persona que administra un negocio, emprendedores y las que quieren iniciar en el mundo empresarial, ya que con estos resultados van a poder gestionar eficazmente ambas variables y serán negocios que dan gran importancia al talento humano, donde habrá un beneficio mutuo tanto en empleador como empleado. Dicho todo esto el presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021.

Como objetivos específicos tenemos: Determinar la relación que existe entre la dimensión intrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Determinar la relación que existe entre la dimensión extrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Determinar la relación que existe entre la dimensión trascendente de la motivación con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad. El presente estudio formulo como hipótesis alternativa: Sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021 y como hipótesis nula, No existe relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021.

## II. Marco teórico

En el contexto internacional Pang & Lu (2018) en su investigación en Taiwán se centró en la motivación laboral y de qué manera junto al desempeño se relacionan el estudio se desarrolló de forma empírica utilizando enfoques cuantitativos, transversales no experimentales la población con la que se trabajo estuvo conformada con 96 empleados referentes al área de contenedores y transporte. Se pudo ver en los resultados obtenidos que efectivamente las dos variables tenían una robusta relación positiva en la empresa de transportes en Taiwán. Es por ello que nos comentaron que tener una motivación que funcione con un sistema eficaz, manejando adecuadamente todos los factores que lo rodean ya sean como los incentivos económicos, sociales ayudan al crecimiento organizacional.

Como señala, Qadir, G., Imran, S., & Khan, S. (2017), en su investigación la cual se llevó en la ciudad de Peshwar perteneciente a Pakistán acerca de la motivación con el desempeño laboral y si estas variables tenían relación en los colaboradores que pertenecen a las universidades del sector público que operan en Peshawar, se desarrolló a través del método cuantitativo, se trabajó con una muestra de 170 miembros de las distintas facultades, se llevó a cabo dicha investigación sobre la relación de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores. La investigación arrojó resultados que la motivación y desempeño están relacionados positivamente entre ya que tenían una rho de Pearson de 0.511 y un p-valor de 0.000 y se pudo conocer que se tenía una autopercepción acerca de la motivación que se encuentra entre excelente y buena, de igual manera acerca del desempeño laboral este se ubicó en muy bueno y excelente.

Es por ello que Neha, S., & Avni, S. (2017), en su investigación la cual se llevó en la ciudad de Jaipur perteneciente a la India, la finalidad de este estudio fue encontrar la relación de la motivación en el desempeño de los colaboradores en los bancos. Se utilizaron técnicas de muestreo probabilístico en el estudio. La muestra fue de 100 empleados de un banco del sector privado. En el estudio se ha utilizado el muestreo por conveniencia. La investigación reveló que efectivamente las dos variables tienen una robusta relación entre ambas variables estudiadas.

Además, se conoció que los incentivos económicos son fundamentales entre las motivaciones. Se concluyó que se debe concebir mayor importancia a las cuestiones de motivación del empleado para que el banco sobreviva entre sus competidores. En el contexto nacional, se desarrolló la siguiente investigación Marín, C, (2018) investigo referente a la motivación trascendente y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de un Instituto, tenía como objetivo el determinar la relación. Su desarrollo tuvo un enfoque cuantitativa, aplicada y técnica, se desarrolló teniendo una población de 58 personas. Los resultados indicaron que efectivamente se da una relación positiva y débil en los trabajadores.

Así mismo concluye que tener una disposición en apoyar a los compañeros, influye en el desempeño laboral, así como se recomendó que la organización desarrolle un taller referente a la atención del cliente, priorizando los puntos como el respeto y el adecuado trato al usuario, con periodos quincenales con la finalidad de intercambiar experiencias. Es por ello Caceda, A., & Saldaña., S. (2020) el objetivo de su investigación fue el determinar la relación de las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores pertenecientes a la organización Chupayo se desarrolló con una población de 20 trabajadores, la totalidad de la muestra se usó como población, se desarrolló con un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de forma correlacional

Según sus resultados demostraron que efectivamente se encontró una relación positiva entre la motivación intrínseca, y extrínseca con una rho de spearman del 0.932 y 0.968 ambos con una significancia respecto al desempeño, del 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ). Según Maquera, J. (2017) teniendo con finalidad en el desarrollo de su investigación determinar la relación de la variable motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la organización telefónica atento, se desarrolló con una población de 150 trabajadores, y se seleccionó a una muestra de 110 asesores. La investigación revelo que existe una relación con una rho de spearman de la dimensión extrínseca e intrínseca 0.743 y 0.875 respectivamente lo que indica una relación positiva y alta, así mismo con una significancia 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ) en ambos casos, ello indica la importancia de ambos, siendo la dimensión intrínseca la más alta entre las dos.

Asimismo, Ríos & Herminia (2018), con su investigación en la localidad de la banda de shilcayo referente a la motivación y el desempeño que tuvo como finalidad saber si existe relación entre las variables se realizó con colaboradores de una municipalidad distrital, se hizo de tipo no experimental, mediante un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptiva, la muestra estuvo compuesta de 86 trabajadores de dicha organización. Los resultados de esta investigación concluyeron, con la existencia de la relación entre las variables. Se requiere que se realice un desarrollo profesional continuo en los colaboradores, para se mantengan un nivel de motivación adecuado, así como fomentar el acceso a cursos de formación en la organización, ya que esta lograra aumentar el desempeño en la organización.

Según, Pariona, L. (2018), con su investigación en la ciudad de Lima acerca de las variables motivación con el Desempeño Laboral cuya finalidad fue saber si existe relación en las variables estudiadas en dicha investigación fue trabajada con colaboradores de la organización Teleatento del Perú S.A.C se desarrolló de forma correccional, de tipo no experimentan, con un enfoque cuantitativo ya que se pudo corroborar cuales fueron las situaciones que existen dentro del área de estudio, la muestra fue de 162 personas del call center. Los resultados pudieron indicar la existencia una relación robusta entre las dos variables. En el contexto local Sanches, I. (2020), en su investigación sobre las variables motivación y desempeño laboral la cual tenía el propósito de determinar la relación de la variable Motivación con el Desempeño laboral en los trabajadores del de la empresa ETRAL en la ciudad de Trujillo.

Desarrollo con un de diseño transversal, cualitativo, no experimental y correlacional, la población seleccionada fue de 21 co, por lo cual se utilizó su totalidad como muestra. Según sus resultados demostraron la existencia de una relación robusta con una rho de spearman del 0.906 y una significancia respecto al desempeño, del 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ) Según, Livias, E. (2017), con su investigación sobre la Motivación y Desempeño Laboral, el estudio se desarrolló con el siguiente propósito saber si existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral la cual se visualiza en los colaboradores.

La investigación se elabora con un diseño transversal-causal. La muestra para el estudio fue de 18 colaboradores del área de logística, con tiempo de labora mayor a 1 año. Los resultados señalaron que existe una robusta relación de las variables, ello indica que la motivación es necesaria para poder mantener un buen desempeño en la organización. Asimismo, Tarazona, J. (2017), con su investigación acerca de la Motivación y de qué forma mejora el Desempeño Laboral fue orientada sobre si existe una relación entre las variables mencionadas frente a los colaboradores que trabajan en la empresa Marcan, el estudio fue desarrollado con un método de corte transversal-descriptivo y correlacional. Su población fue de 40 trabajadores y su muestra estuvo compuesta por 37 trabajadores. Según sus resultados demostraron que no existe una relación con una rho de spearman del 0.43 y una significancia respecto al desempeño, del 0.799 ( $\alpha < 0.05$ ).

Con respecto al análisis teórico conceptual de la variable motivación se considera lo mencionado Según Pragya, T. (2020), indica que la motivación es el impulso interior de cada trabajado y este busca lograr dar una predisposición a que cada uno de los individuos en la organización pueda lograr desarrollar la totalidad de sus metas y actividades, orientada al logro de los objetivos, un empleado bien motivado no solo lograra sus objetivos a nivel personal, sino que ayudara a lograr los objetivos a nivel grupal.

Es por ello que la motivación no solo se puede explicar en un marco sino pueden ser varios, ya sea en un entorno laboral, y esto explicaría por qué cada uno de los colaboradores al momento de realizar sus funciones ya que se esto puede lograr frenar o mejorar el rendimiento en el trabajo, con ello el principal factor motivacional es el salario en el ámbito laboral, ya que un trabajador mejor pagado está más predispuesto a realizar sus funciones, así mismo las comisiones juegan una función importante en lo laboral porque los empleados por ganar más sobrepasan su meta del día. Por lo que se entiende que cada uno de los trabajadores buscan y tratan de lograr satisfacer sus necesidades. Con respecto a la motivación se tomó lo planteando por Kanfer, Frese & Johnson (2017), quienes afirman que es una fuerza psicológica la cual logra generar un comportamiento y pensamiento complejo.

La cual está dirigida a los objetivos, la cantidad de procesos que se genera son de carácter interno propio del individuo, que está unido a las fuerzas ambientales, externas, contextuales, que determinan cual es la dirección a seguir, persistencia e intensidad de la persona respecto a de qué forma se cumplirá el objetivo indicado. En ese sentido las organizaciones es que se deben a las metas cumplidas por sus colaboradores. Según Markiz (2017), menciona que los miembros de la organización, particularmente los directivos, tiene que haber desarrollado habilidades de liderazgo, ya que se debe valorar a cada uno de los colaboradores como personas y no solamente como un simple recurso que con el tiempo se puede cambiar. Así mismo Mazzei, Lee & Nam-Kimg (2018) complementa al decir que el directivo tiene como labor el poder controlar el nivel de motivación de sus colaboradores para mantenerlos felices, ya que esto se traduce en resultados más positivos y eficientes.

Tongo, C. (2016), define a la motivación trascendente como aquel impulso que se enfoca en atender los beneficios, que favorecen a los demás. La motivación trascendente, se encarga de apoyar el desarrollo de ciertas acciones y comportamientos, ya que tienen una consecuencia positiva en otras personas, por encima del beneficio individual. Así mismo Gornik, M., Jach, L., & Langer, M. (2018), complementan que la motivación trascendental va mucho más que solo el bienestar individual, la fuente de esta motivación es el buscar ayudar a otra persona, así como contribuir a que otra persona tenga éxito en su tarea. Kim, J. (2018), indica que la motivación en su estado intrínseco se origina en el desarrollo de tareas en aquel momento que se desea el querer realizarlas. Este tipo de motivación se origina al interior de las personas, además de buscar el logro de su autorrealización y así como su crecimiento personal y laboral. Así mismo Mardanov, I. (2020), complementa al mencionar que la motivación intrínseca, inicia al interior de la persona, es el proceso de trabajo en uno mismo, por encima de algún tipo de recompensa, se centra en la autorrealización y el disfrutar el desarrollo de las tareas.

Zaccone, M. & Pedrini, M. (2019), señalan que la motivación extrínseca se da cuando existe necesidades por parte de la persona que no estén relacionados al cumplimiento de la tarea, dichas necesidades son saciadas con incentivos económicos, así como la extensión de los contratos laborales. Este tipo de motivación suele ser la más llamativa ya que conlleva una recompensa de tipo económico y laboral. Así mismo Dang, V., & Chou, Y. (2019), nos menciona que los gerentes deben utilizar factores extrínsecos para motivar a los colaboradores mediante recompensas para influir en la actitud al igual que en el comportamiento de los colaboradores e inducir sus resultados positivos. Komal (2018), nos menciona que la teoría de la expectativa de Vroom explica es como un impulso que da fuerza motivacional y su comportamiento están en función a tres características, valencia, instrumentalidad, y expectativa. Sobre la expectativa se entiende es que es todo acción o esfuerzo que nos ayuda a conseguir el resultado esperado.

Siguiendo la instrumentalidad se refiere a los resultados del resultado generado a base de esfuerzo o es aquella probabilidad que nos permita tener un resultado o desempeño adecuado. Finalmente, la valencia se describe como la satisfacción que logra los resultados que se habían planteado en base a los objetivos. Sawoka, Hughes & Ambady (2015), indican que tener poder nos llega a otorgar una gran posibilidad para poder generar hábitos tan profundos que se pueden volver parte de la organización, ya que dichos hábitos solo cobran sentido cuando se desarrollan en conjunto de un grupo, ya que se debe tener dos condiciones básicas para su crecimiento que son el liderazgo y simpatía. Además, la llamada motivación de poder está profundamente basada en lograr una estabilidad emocional. Así como el poder mantener el equilibrio lo que ayuda a fortalecer la seguridad y firmeza, cuando se logra el éxito al momento de encontrar soluciones a los problemas, ya que nos permite mantener un control frente a contingencias que se pudieran presentar en la vida diaria. Con respecto al análisis teórico conceptual se considera lo mencionado por Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017) nos indica que el desempeño se refiere al rendimiento de los colaboradores, en relación a sus tareas y/o funciones.

Las cuales debe realizar para el cumplimiento de los objetivos y/o metas, ya que depende el crecimiento de la organización de cuan capaces son de cumplir todo en el momento. Por lo siguiente se toman una serie de puntos como relevantes que son los relacionados al tema comunicativo entre los colaboradores, así como poder generar un trabajo de equipo de forma adecuada, y finalmente permitirle el acceso a conocimiento dentro de la empresa, para potenciar sus habilidades profesionales y por ende el crecimiento organizacional. Petsri (2014), nos define que el desempeño comprende la conducta de los trabajadores con relación al desarrollo de los objetivos organizacionales, así como las metas de la empresa. Además, nos refiere que es necesario medir la cantidad de trabajo, esta puede ser muy sencilla siempre y cuando el colaborador se desempeñe de forma adecuada con la cantidad que se le asigna. Según Giovanis, E. (2018) el desempeño se define como aquel suceso que se genera para lograr cumplir con una meta, para ello se realizan acciones, con la finalidad de poder cumplir la labor.

Swati, D., y Archana S. (2019), define que el desempeño está relacionado a la imagen organizacional ya que depende si esta es buena o positiva, ya que el colaborador tiene una percepción sobre la organización y un vínculo, si la percepción es positiva esto se entiende que el colaborador se siente identificado y a la vez parte de esta, lo que genera confianza por lo que se ve reflejado en su desempeño laboral ya que les ayuda a motivarse y lograr un mejor trabajo en equipo ya sea a cargo de un rol o como un miembro del equipo, por eso es importante tener en cuenta la imagen organizacional y como se percibe desde afuera ya que podría ser determinante a la hora de que un empleado decida participar activamente en una organización. Segarra, M., Tena, A., y García, B. (2019), define que el desempeño presenta una serie de características que nos ayuda a poder entender como es el proceso sistemático nos permite evaluar de forma rápida aspectos medibles y en consecuencia algunos aspectos de índole más subjetiva. Agrega que es vital el revisar cuales son las características o factores que están relacionados y además que afectan al desempeño. Para así poder elaborar planes de mejora continua en la organización, para así poder mantener un desempeño adecuado en cada uno de los colaboradores con el fin de cumplir el objetivo.

Jagannathan (2014), menciona que el concepto de la variable desempeño tiene una gran importancia para los colaboradores como para las organizaciones donde estos laboran. Dado este nivel de relevancia captado en los últimos años, ha sido tema de muchas investigación y práctica, a pesar de todo lo investigado esta aun no logra tener una definición concreta y el concepto sigue evolucionando y cambiando constantemente, es por eso que es primordial el estudio de esta para poder llegar a una definición clara y concisa hasta ello seguiremos estudiando la variable, ya que cada autor tiene su propia definición, dependiendo de su realidad y cultura, porque es muy cambiante según la ubicación esto genera una constante evolución de la motivación y su significado para los colaboradores y organizaciones.

Saratun, M. (2016), nos indica que evaluar el desempeño va acompañado de una gran complejidad ya que, al ser un proceso muy sistemático además de periódico, y que además puede emplearse para poder evaluar de forma cuantitativa y cualitativa cuan eficiente y efectivo puede llegar a ser una evaluación referente al desempeño. La finalidad de todo lo antes mencionado es poder determinar si nuestro colaborador logro desarrollar su trabajo de una forma adecuada. Así mismo, Khawlah, Kot y Shestak (2019) menciona que al realizar este proceso podremos recopilar información acerca de cómo podemos tener una mejora continua referente a las necesidades de los colaboradores referente a sus capacidades intelectuales.

Es por ello que además comenta que la evaluación referente al desempeño, se debe desarrollar en base a cuatro pilares: calidad de servicio, cantidad, conducta y rendimiento ya que esto nos puede permitir tener un panorama más objetivo del tipo de colaborador que tenemos enfocándonos de forma personal en cada uno, con la finalidad de poder darles una retroalimentación o una capacitación.

### **III. Metodología**

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

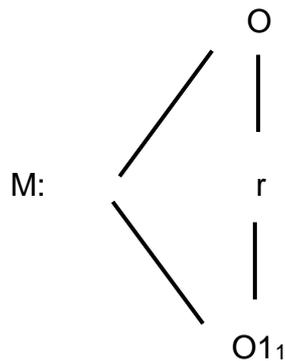
##### **Tipo de investigación:**

Así mismo para el desarrollo de la investigación nos apoyamos de Concytec (2018). Ya que la investigación será basada en la aplicada, esta es la que ayuda a resolver problemas y es aplicada directamente a los diversos inconvenientes dados en una sociedad, como tal es el caso del presente problema planteado en este estudio, además porque el presente trabajo no se basará en ciencias físicas ni biológicas, sino que en las ciencias sociales. Según Valderrama, S. (2015). Esta investigación también suele ser conocida como fundamental o teórica ya que su origen radica en el marco teórico además va de la mano con la aplicada ya que necesitamos de esta para obtener la información que nos ayude con la solución sobre los problemas planteados, sobre si existe relación alguna entre las dos variables estudiadas.

##### **Diseño de investigación:**

Este estudio será contemplado bajo el diseño no experimental debido a que para llegar a los resultados nos enfocamos principalmente en la medición de ambas variables, se interpretó y se observó para dar conclusiones, sin manipular ni alterar ninguna variable, debido a que estas ya ocurrieron. (Hernández & Mendoza, 2018). Además, según la dimensión temporal es transversal o transaccional ya que se recolectó los datos en un solo momento es decir en un tiempo único, se aplicó las encuestas y se recogió los datos necesarios para el proceso, análisis y obtención de resultados. (Hernández & Mendoza, 2018). Por último, según este diseño transversal, debido a su alcance este estudio es correlacional – causal. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), el diseño correlacional busca establecer si existe relación alguna entre las variables, en un momento determinado (p.155), cuyo esquema es el siguiente:

### **Ilustración 1 Esquema de la investigación:**



Dónde:

M: Corresponde a la muestra seleccionada del estudio.

O: Motivación Laboral

O<sub>1</sub>: Desempeño

r: Relación entre las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente: Motivación**

**Definición conceptual:** Menciona que la motivación es un impulso interior que tiene cada uno de los colaboradores, que logra dar una predisposición a que cada uno de los individuos en la organización para que pueda lograr cumplir con sus metas y actividades, orientada al logro de los objetivos. Esta predisposición ayuda a los individuos a alcanzar sus metas propuestas a nivel laboral, profesional y organizacional ya que realizan con mayor entusiasmo, mayor dedicación y mayor esfuerzo cada una de sus tareas encomendadas por sus superiores Pragma, T. (2020)

**Definición operacional:** Se definió a partir de sus indicadores y además sus medidas se dará mediante un cuestionario de 21 ítems en escala Likert con sus respectivas dimensiones e indicadores, las cuales nos logran proporcionar la información que nos ayudara a realizar la evaluación de la escala y a obtener un puntaje para saber el nivel de esta variable.

**Indicadores:** Nivel de crecimiento, Nivel de Responsabilidad, Nivel de conocimiento, Nivel de condiciones físicas de la empresa, Nivel de salario y Nivel de calidad de supervisión, Nivel de actitud de servicio, Nivel de Promoción de buenas relaciones interpersonales, Nivel de Confianza. (Anexo 01)

**Variable dependiente: Desempeño Laboral**

**Definición conceptual:** De acuerdo a Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017) nos indica que el desempeño se refiere al rendimiento de los colaboradores, en relación a sus tareas y/o funciones, las cuales debe realizar para el cumplimiento de los objetivos y/o metas, ya que depende el crecimiento de la organización de cuan capaces son de cumplir todo en el momento indicado y que tan eficientes son los empleados al momento de realizar sus tareas, ya que se busca perseguir y conseguir la eficiencia por encima de la eficacia para hacer un correcto uso de los recursos con los cuales dispone el ente y este se vuelva más competitivo en el mercado y de ser posible lidere en la industria pero todo depende de que tan eficiente sea el desempeño de los trabajadores que laboran en la organización.

**Definición operacional:** Dicha variable se medirá mediante un cuestionario (ficha técnica de escala) la cual tendrá una puntuación y esta será trabajada exclusivamente con los jefes inmediatos lo que nos ayudará a medir cada una de los factores en relación al nivel de desempeño y a obtener un puntaje grupal de cada dimensión de esta variable para saber cuál es el nivel en el que se encuentra en la presente organización estudiada.

**Indicadores:** Cumplimiento de las normas, Iniciativa, Oportunidad, Responsabilidad, Calidad de Trabajo, Relaciones Interpersonales, Colaboración y Confiabilidad y discreción. (Anexo 02)

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

#### **Población**

Según Hernández & Mendoza (2018). Representa dicho grupo donde los elementos presentan características en común, además que concuerdan con todas las especificaciones dadas por los investigadores, Así mismo, Ventura (2017) indica que es un grupo de integrantes que comparten ciertas características que se busca estudiar, estos elementos servirán para obtener la información que necesitamos para solucionar el problema del presente estudio. La población del presente trabajo está compuesta por 200 colaboradores que laboran en la Municipalidad de Parcoy – 2021.

- **Criterios de inclusión:**

- Individuos que trabajan en la Municipalidad de Parcoy que hayan laborado durante el año 2020.

- Individuos que trabajan en la Municipalidad de Parcoy que no hayan pedido licencia con goce de haber o sin goce de haber durante el año 2020.

- **Criterios de exclusión:**

- Individuos que trabajan en la Municipalidad de Parcoy que estén con licencia de goce de haber o sin goce de haber.

- Individuos que trabajan en la Municipalidad de Parcoy que no completen del todo el cuestionario.

- Individuos que trabajan en la Municipalidad de Parcoy que estén de vacaciones.

#### **Muestra**

Según Hernández & Mendoza (2018). La muestra es aquel subconjunto de una población la cual será aprovechada por el investigador, ya que se le va aplicar el instrumento y recolectar los datos que ayudarán a resolver el problema, esta será representativa de nuestra población. Esta investigación trabajará con una muestra de 132 colaboradores. (Anexo 04). Así mismo será obtenida a través de una fórmula conocida como población finita, ya que sabemos cuántos colaboradores laboran en la Municipalidad.

## **Muestreo**

Se desarrolló con un muestreo probabilístico, que se basa en que cada unidad de análisis o elemento de una determinada población posee al principio la misma posibilidad de elección para pasar a ser parte de la muestra. (Hernández & Mendoza, 2018). Además, dentro de este muestreo se utilizó una muestra aleatoria simple, al respecto Hernández & Mendoza (2018) refiere que en este tipo de muestreo todas las unidades de análisis que conforman la población y poseer igualdad de posibilidad de formar parte de la muestra, ya que la elección es al azar o mediante un sorteo.

## **Unidad de análisis**

Según Hernández & Mendoza (2018). La unidad produce y genera todos los datos e información necesaria para ser examinados posteriormente. La unidad de análisis del presente trabajo es cada uno de los trabajadores que pertenecen a la Municipalidad de Parcoy.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Para las técnicas, fue considerado en su aplicación las siguientes:

**Encuesta (Desempeño):** Utilizaremos como técnica la encuesta con el fin de obtener la información de la variable desempeño laboral, en la cual se establecen preguntas dirigidas a los colaboradores y respondidas por los jefes inmediatos de cada área, para poder saber el nivel de esta variable.

**Encuesta (Motivación):** Utilizaremos la encuesta como técnica para poder recolectar la información de la variable motivación, en la que se establecerán una serie de preguntas enfocadas a los trabajadores, con la finalidad de conocer el nivel de esta variable.

## Instrumentos

**Cuestionario:** Usaremos en la recolección de datos el cuestionario como instrumento referente a la variable independiente (motivación) la cual fue extraída de la tesis de maestría de Sanchez, I. (2020) titulada: “*La Motivación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo.*” (Anexo 08), el cuestionario estará conformado de 21 preguntas, las respuestas se realizarán siguiendo la escala de Likert y se dará un valor de la siguiente manera: Muy en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5). Así mismo máxima calificación será 105 y la mínima 21. Se clasificará el nivel de motivación según el puntaje que se haya obtenido en el cuestionario.

- Nivel muy alto: 90 – 105 puntos.
- Nivel alto: 75 – 89 puntos.
- Nivel medio: 50 – 74 puntos.
- Nivel baja: 35 – 49 puntos.
- Nivel muy baja: 21 - 34 puntos.

**Cuestionario (Ficha técnica de escala):** Para recolectar datos referentes al desempeño (variable dependiente), se utilizará como instrumento una ficha técnica de escala que fue extraída de la tesis de maestría de Parra (2017) titulada: “*Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen.*” (Anexo 05) la cual será realizada por el jefe inmediato, la ficha técnica estará conformada por 8 preguntas ítem 8,2 y 3 para la dimensión iniciativa y organización, ítems 4, 5, y 1 para la dimensión habilidades y capacidades, e ítems 7 y 6 para la dimensión relaciones interpersonales, las respuestas se realizarán de acuerdo a la escala de Likert, las cuales serán respondidas por el jefe inmediato de cada área, la máxima calificación será 40 y la mínima 8. Se clasificará el nivel de desempeño laboral de acuerdo al puntaje obtenido como:

- Eficiente: 40 - 32 puntos
- Regular: 31 – 20 puntos
- Por mejorar: 19 - 8 puntos

## **Validez**

La validación del instrumento de la ficha técnica de escala del desempeño laboral y del cuestionario de la motivación, de este proyecto de investigación fueron analizadas por el juicio de 6 expertos 3 de ellos validaron la ficha técnica (Anexo 06) y 3 expertos validaron el cuestionario (Anexo 09), los cuales contribuyeron al perfeccionamiento del instrumento con sus ideas y son:

- Dr. Sánchez Ramírez
- Mg. Suazo Pérez
- Dr. Vertiz Osos
- Mg. Llaque Quiroz
- Mg. Cotrina Malca
- Mg. Cruzado Pérez

## **Confiabilidad**

Para saber el nivel de confiabilidad de nuestros instrumentos, utilizaremos el factor de confiabilidad Alfa de Cronbach. El cual nos indica que las herramientas que se utilizarán tienen una alta confiabilidad. La herramienta sobre la variable dependiente (Ficha técnica de escala) con 08 ítems fue (alfa = 0.907) (Anexo 07)., el del nivel de motivación (cuestionario) con 21 ítems fue (alfa = 0.824) (Anexo 10).

### **3.5. Procedimiento**

Primero se identificará el problema a solucionar, luego se plantearán los objetivos y las hipótesis del presente proyecto de investigación. Segundo se recolectará información en revistas indexadas, tesis, libros, nacionales e internacionales con el fin de realizar la introducción, el marco teórico y la operacionalización de las variables.

Tercero, se definirán los instrumentos más adecuados para medir ambas variables y se aplicarán a cada unidad de análisis y los jefes inmediatos llenarán la ficha. Por último, la información recopilada por medio de los instrumentos mencionados será integrada y procesada en SPSS por Windows Versión 22.

Los resultados de la investigación serán presentados mediante tablas doble y una entrada, utilizando frecuencias absolutas y relativas. Con el fin de ver si hay o no relación en las variables se usará la prueba de “Chi cuadrado” utilizando un adecuado nivel de significancia del cinco por ciento.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Así mismo en la presente investigación emplearemos el método estadístico y descriptivo con cual se elaborará una estadística descriptiva sobre ambas variables y sus respectivas dimensiones de las variables mencionadas, serán presentadas a través de tablas de una y doble entrada las cuales nos van a permitir saber el nivel y el comportamiento de estas. Así mismo se utilizará la estadística inferencial, con el propósito de poder demostrar la hipótesis planteada en el presente estudio, para esto se utilizará la fórmula de Chi cuadrado.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se declara que el contenido de este proyecto de investigación es verás, creíble y auténtico, pues se respetan en cada parte del contenido de la presente tesis, los derechos de propiedad intelectual, además se elaborarlo de acuerdo con lo establecido en el APA al presentar citas, mencionando a autores de libros, tesis, revistas indexadas, en español e inglés, respetando los derechos del autor porque son una fuente objetiva, verás y clara. Así mismo se respetó en cada momento la hidalguía y fidelidad.

## IV. Resultados

### Análisis de normalidad

#### Hipótesis de normalidad

H0: Los datos analizados tienen una distribución normal

H1: Los datos analizados no tienen una distribución normal

**Tabla 1**

#### *Prueba de Normalidad*

|                          | Kolmogórov-Smirnov |     |       | Shapiro-Wilk |     |       |
|--------------------------|--------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
|                          | Estadístico        | gl  | Sig.  | Estadístico  | gl  | Sig.  |
| <b>Motivación</b>        | 0.101              | 132 | 0.002 | 0.952        | 132 | 0.000 |
| <b>Desempeño Laboral</b> | 0.111              | 132 | 0.000 | 0.959        | 132 | 0.001 |

Fuente: Datos de la encuesta. Elaboración Propia mediante el uso de SPSS 25

El total de trabajadores que respondieron la encuesta fueron 132, ya que dicha cantidad supera ampliamente las 50 encuestas, se escogió a Kolmogórov-Smirnov como prueba como la regla lo indica así, sabemos que tenemos un nivel de significancia, el cual es menor a 0.05, esto no ayuda a comprobar que los datos no tienen una distribución normal, así que rechazamos la hipótesis nula(H0), por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1). Finalmente, esto nos indica que utilizaremos el coeficiente de correlación específicamente el Rho Spearman.

**Tabla 2**

*Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021.*

|                        |                   | <b>Motivación</b>          | <b>Desempeño Laboral</b> |
|------------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Motivación        | Coeficiente de correlación | 1,000                    |
|                        |                   | Sig. (bilateral)           | ,791**                   |
|                        | Desempeño Laboral | N                          | 132                      |
|                        |                   | Coeficiente de correlación | ,791**                   |
|                        |                   | Sig. (bilateral)           | 0,000                    |
|                        |                   | N                          | 132                      |

Fuente: Datos de la encuesta. Elaboración Propia mediante el uso de SPSS 25

Se logra apreciar en la tabla N°2, el valor de “sig”. Es de (p=0.000) el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo que indica que se acepta la hipótesis alternativa de la presente investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo mediante el uso de la correlación de Spearman esta nos indicó (r=0.791) lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre las variables estudiadas.

**Tabla 3**

*Relación entre la dimensión Intrínseca de la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021*

|                        |                       |                            | <b>Motivación Intrínseca</b> | <b>Desempeño Laboral</b> |
|------------------------|-----------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Motivación Intrínseca | Coeficiente de correlación | 1,000                        | ,694**                   |
|                        |                       | Sig. (bilateral)           |                              | 0,000                    |
|                        |                       | N                          | 132                          | 132                      |
|                        | Desempeño Laboral     | Coeficiente de correlación | ,694**                       | 1,000                    |
|                        |                       | Sig. (bilateral)           | 0,000                        |                          |
|                        |                       | N                          | 132                          | 132                      |

Fuente: Datos de la encuesta. Elaboración Propia mediante el uso de SPSS 25

Se logra apreciar en la tabla N°3, el valor de “sig”. Es de (p=0.000) el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia. Así mismo la correlación específicamente la de Spearman arrojó (r=0.694) que significa la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión intrínseca y la variable desempeño laboral.

**Tabla 4**

*Relación entre la dimensión Extrínseca de la Motivación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021*

|                        |                       |                            | <b>Motivación Extrínseca</b> | <b>Desempeño Laboral</b> |
|------------------------|-----------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Motivación Extrínseca | Coeficiente de correlación | 1,000                        | ,748**                   |
|                        |                       | Sig. (bilateral)           |                              | 0,000                    |
|                        |                       | N                          | 132                          | 132                      |
|                        | Desempeño Laboral     | Coeficiente de correlación | ,748**                       | 1,000                    |
|                        |                       | Sig. (bilateral)           | 0,000                        |                          |
|                        |                       | N                          | 132                          | 132                      |

Fuente: Datos de la encuesta. Elaboración Propia mediante el uso de SPSS 25

Según la tabla N°5, se puede observar que, el valor de “sig”. Es de (p=0.000) el que obtuvimos fue menor 0.05 por lo que el nivel de significancia es adecuado. Así mismo la correlación específicamente la de Spearman arrojó (r=0.748) que significa la existencia de una correlación positiva alta de la dimensión extrínseca con la variable desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión Trascendente de la Motivación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021*

|                        |                         |                            | <b>Motivación Trascendente</b> | <b>Desempeño laboral</b> |
|------------------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| <b>Rho de Spearman</b> |                         | Coeficiente de correlación | 1,000                          | ,678**                   |
|                        | Motivación Trascendente | Sig. (bilateral)           |                                | 0,000                    |
|                        |                         | N                          | 132                            | 132                      |
|                        |                         | Coeficiente de correlación | ,678**                         | 1,000                    |
|                        | Desempeño Laboral       | Sig. (bilateral)           | 0,000                          |                          |
|                        |                         | N                          | 132                            | 132                      |

Fuente: Datos de la encuesta. Fuente: Elaboración Propia mediante el uso de SPSS 25

Según la tabla N°6, se pudo observar que, el valor de “sig”. Es de ( $p=0.000$ ) el que obtuvimos fue menor 0.05 por lo que el nivel de significancia es adecuado. Así mismo la correlación de Spearman arrojó ( $r=0.678$ ) que significa la existencia de una correlación positiva moderada de la dimensión trascendental con la variable desempeño laboral.

## V. Discusión

El desarrollo de esta investigación se centró en lograr responder las preguntas al problema en relación al objetivo general y específicos respecto a la relación entre ellos. De esa forma los resultados evidencian y confirman lo planteado como objetivo, así como la validez de la investigación y su confiabilidad, ya que dichos resultados se contrastaron con la realidad.

Conforme lo mencionado al principio de la investigación, el objetivo general que se busco era determinar la relación entra la motivación y el desempeño laboral en La Municipalidad Distrital de Parcoy. Luego del análisis realizado, se logró evidenciar en la tabla 2, los resultados obtenidos mediante el uso del SPSS demostraron un Rho Spearman, el cual refleja un buen coeficiente de correlación de ( $R=0,791$ ) de las variables mencionadas, así como la significancia bilateral de 0,000 la existencia de una relación positiva y alta así mismo un nivel de confianza del 95%, es por ello que al ser el p-valor menor  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , el cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y por ende aceptar la alterna lo que demuestra la existencia de la relación que previamente indicamos.

Este resultado coincide con el obtenido por Pang & Lu (2018), en las empresas de transporte de contenedores en Taiwán, se encontró que la motivación y el desempeño laboral tiene una robusta relación positiva de las dos variables estudiadas. Así mismo Ríos & Herminia (2018), indicaron en el resultado de su investigación que existe una robusta relación significativa y positiva cuyo resultado fue de ( $R=0,875$ ) entre las mismas variables en la Municipalidad Distrital perteneciente a la Banda de Shilcayo. Así mismo Tarazona, J. (2017). en su estudio indica que no existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral, con un p-valor mayor  $0.841 > (\alpha)=0.05$ , lo que indica que se debe rechazar la hipótesis alterna y así mismo se debe aceptar la nula, por lo que no coincidimos con este autor.

Qadir, G., Imran, S., & Khan, S. (2017), en su estudio acerca de la motivación relacionado al desempeño laboral y si estas variables tenían relación en los colaboradores que pertenecen a las universidades del sector público que operan en Peshawar. La investigación arrojó resultados que la motivación y desempeño laboral tienen una relación positiva al tener un p-valor menor  $0.000 < (\alpha)=0.05$ .

Objetivo Especifico 1. Luego del análisis realizado, se logró evidenciar en la tabla 3 entre la Motivación Intrínseca y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Parcoy los resultados obtenidos mediante el uso del SPSS demostraron un Rho Spearman, el cual indica un coeficiente de correlación ( $R=0,694$ ) de la motivación en su dimensión Intrínseca, y desempeño laboral, así como la significancia bilateral de 0,000 la existencia de una relación positiva y moderada así mismo un nivel de confianza del 95%, es por ello que al ser el p-valor menor  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula y por ende aceptar la alterna lo que indica la existencia de la relación que previamente indicamos.

Este resultado coincide con el obtenido por Caceda, A., & Saldaña., S. (2020), en los colaboradores de la empresa Chupayo, se encontró que la motivación en su dimensión intrínseca un coeficiente de correlación alto y positivo, específicamente se halló una rho spearman, que reflejo ( $R=0,932$ ) con una significancia bilateral  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , ello indica la existencia de la relación. Así mismo tienen relación con Maquera, J. (2017), en su investigación referente a la dimensión intrínseca la cual se deriva de la variable motivación, se encontró que la motivación en su dimensión intrínseca un coeficiente de correlación alto y positivo, específicamente se halló una rho spearman, que reflejo ( $R=0,875$ ) con una significancia bilateral  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , ello indica la existencia de la relación.

Es importante mencionar Kim, J. (2018), indica que la motivación intrínseca se origina en el desarrollo de tareas en el momento que se desea el querer realizarlas. Este tipo de motivación se origina al interior de las personas, además de buscar el logro de su autorrealización y así como su crecimiento personal y laboral. Además, comparamos resultados con Tarazona, J. (2017) en su estudio indica la no existencia de relación entre la dimensión intrínseca de la variable motivación y desempeño laboral, con un p-valor mayor  $0.751 > (\alpha)=0.05$  nos indica que no existe relación entre dichas variables estudiada, por lo que se debe rechazar la hipótesis alterna y por ende aceptar la nula, no coincidimos con este autor.

Objetivo Especifico 2. Luego del análisis realizado, se logró evidenciar en la tabla 4 entre la Motivación Extrínseca y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Parcoy los resultados obtenidos mediante el uso del SPSS demostraron un Rho Spearman, que refleja un coeficiente de correlación de ( $R=0,748$ ) entre la motivación en su dimensión Intrínseca, y desempeño laboral, así mismo hay significancia bilateral de 0,000 así mismo hay significancia bilateral de 0,000 la existencia de una relación positiva y alta así mismo un nivel de confianza del 95%, es por ello que al ser el p-valor menor  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula y por ende aceptar la alterna que así mismo valida la existencia de la relación que previamente indicamos.

Este resultado coincide con el obtenido por Caceda, A., & Saldaña., S. (2020), en los colaboradores de la empresa Chupayo, se encontró que la motivación en su dimensión extrínseca un coeficiente de correlación alto y positivo, específicamente se halló una rho spearman, que reflejo ( $R=0,968$ ) con una significancia bilateral  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , ello indica la existencia de la relación. Además, comparamos resultados con Tarazona, J.(2017) en su estudio indica la no existencia de relación entre la dimensión extrínseca de la variable motivación y desempeño laboral, con un p-valor mayor  $0.841 > (\alpha)=0.05$  nos indica que no existe relación entre las variables estudiadas, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y por ende aceptar la nula, no coincidimos con este autor.

Es importante mencionar Dang, V., & Chou, Y. (2019), quien indica que los gerentes deben utilizar factores extrínsecos para motivar a los colaboradores mediante recompensas para influir en la actitud, así como en el comportamiento de los colaboradores e inducir sus resultados positivos. Por otro lado, los resultados están respaldados por Maquera, J. (2017), en su investigación referente a la dimensión extrínseca la cual se deriva de la variable motivación, se encontró que la motivación en su dimensión extrínseca un coeficiente de correlación alto y positivo, específicamente se halló una rho spearman, que reflejo ( $R=0,748$ ) con una significancia bilateral  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , ello indica la existencia de la relación.

Objetivo Especifico 3. Luego del análisis realizado, se logró evidenciar en la tabla 5 entre la Motivación Trascendental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Parcoy los resultados obtenidos mediante el uso del SPSS demostraron un Rho Spearman, que refleja un coeficiente de correlación ( $R=0,678$ ) de la motivación en su dimensión Trascendental, y desempeño laboral, así como la significancia bilateral de 0,000 por lo que existe una relación positiva y moderada con un nivel de confianza del 95%, es por ello que al ser el p-valor menor  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula y por ende aceptar la alterna lo que indica la existencia de la relación que previamente indicamos.

Este resultado coincide parcialmente con el obtenido por Marín, M. (2018), en los colaboradores del instituto Unicenter en los Olivos, se encontró que la motivación en su dimensión trascendente un coeficiente de correlación bajo y positivo, específicamente se halló una rho spearman, que reflejo ( $R=0,271$ ) con una significancia bilateral  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , ello indica la existencia de la relación. Así mismo es importante mencionar a Gornik, M., Jach, L., & Langer, M. (2018), complementan que la motivación trascendental va mucho más que solo el bienestar individual, la fuente de esta motivación es el buscar ayudar a otra persona, así como contribuir a que otra persona tenga éxito en su tarea. Este resultado se asemeja parcialmente al obtenido por Pariona, L. (2018), con su investigación en la empresa Tele atento en la Sede Ate, Perú, que la variable motivación en su dimensión trascendente con la variable desempeño se halló una significancia bilateral  $0.000 < (\alpha)=0.05$ , nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula y por ende aceptar la alterna lo que indica la existencia de la relación de las variables.

## VI. Conclusiones

- Se determinó que, sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021, ya que Spearman  $r= 0.791$ , correlación positiva alta, lo que nos demuestra que a mayor motivación mejor desempeño en los trabajadores.
- Se determinó que, sí existe relación entre la dimensión intrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores porque Spearman  $r= 0.694$ , correlación positiva moderada.
- Se determinó que, sí existe relación entre la dimensión extrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad ya que Spearman  $r= 0.748$  correlación positiva alta.
- Se determinó que, sí existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la MDP porque Spearman  $r= 0.678$  correlación positiva moderada.

## **VII. Recomendaciones**

- Se recomienda a los encargados de Recursos Humanos realizar evaluaciones periódicas, con el propósito de identificar las necesidades e incentivos para implementar políticas de motivación, con el fin de incrementar el desempeño laboral.
- Se recomienda aumentar en cierto grado la responsabilidad de los trabajadores ya que a mayor responsabilidad se sienten más valorados lo que hace que tengan un mejor desempeño.
- Se recomienda poner más énfasis en los incentivos económicos ya que es uno de los factores que tiene una mayor influencia sobre el desempeño de los trabajadores.
- Se recomienda realizar más actividades grupales con el fin de trabajar en equipos para dar más valor a la amistad ya que impulsar este tipo de motivación también mejora el desempeño laboral.

## Referencias

- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Baptista, P., Fernández, C. y Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill
- Bermudez, E., y Bravo, V. (2016) Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, Omnia*, vol. 22, núm., pp. 60-70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819005>
- Caceda, A., & Saldaña., S. (2020) Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Chupayo, consultores y constructores EIRL, Guadalupe, 2020.Peru, Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60946/C%C3%A1ceda\\_RAG-Salda%C3%B1a\\_ASDS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60946/C%C3%A1ceda_RAG-Salda%C3%B1a_ASDS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Concytec (2018) Reglamento Renacyt. Portal Concytec, Perú. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Dang, V. T., & Chou, Y.-C. (2019). Extrinsic motivation, workplace learning, employer trust, self-efficacy and cross-cultural adjustment. *Personnel Review*, 49(6), 1232–1253. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0427>

- Qadir, G., Imran, S., & Khan, S. (2017), Relationship between Motivation and Employee Performance, Organizational Goals: Moderating Role of Employee Empowerment. *Journal of Business and Tourism* Volume 03 Number 01. [https://www.researchgate.net/publication/319622675\\_Relationship\\_between\\_Motivation\\_and\\_Employee\\_Performance\\_Organizational\\_Goals\\_Moderating\\_Role\\_of\\_Employee\\_Empowerment](https://www.researchgate.net/publication/319622675_Relationship_between_Motivation_and_Employee_Performance_Organizational_Goals_Moderating_Role_of_Employee_Empowerment)
- Giovanis, E. (2018). The relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in Great Britain. *International Journal of Manpower*, 39(1), 51–70. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0083>
- Górnik-Durose, M. E., Jach, Ł., & Langer, M. (2018). Intrinsic – Extrinsic – Transcendent. A triarchic model of goal contents: introduction and validation. *Current Issues in Personality Psychology*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.5114/cipp.2017.66890>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Jagannathan, A. (2014), “Determinants of employee engagement and their impact on employee performance”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 No. 3, pp. 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). *Motivation related to work: A century of progress*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>

- Khaltumi, S. G. (2020). The Impact of Motivation on Employee's Performance in some Public and Private Schools in Talata Mafara: *International Journal of Applied Research in Management and Economics*, 4. <https://doi.org/10.33422/ijarme.v3i1.279>
- Khawlah, A., Kot, S. y Shestak, V. (2019). Motivation and demotivation factors affecting productivity in public sector. *Administratie si Management Public*; Bucharest, 33, 77-102. <http://dx.doi.org/10.24818/amp/2019.33-05>
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector. *International Journal of Manpower*, 39(3), 486–500. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2017-0053>
- Komal, C. (2018) " Vroom's expectancy theory to motivate academic library users in India using grounded theory approach", *Global knowledge, memory and communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2018-0079>
- Lee, Y. Mazzei, A. Nam-Kimg, J. (2018). Looking for motivational routes for employee generated innovation: Employees' scouting behavior. *Journal of Business Research*, 91, 286-294. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.022>
- Maquera, J. (2017) Motivación y desempeño laboral en los asesores del servicio de reclamos de telefónica de la empresa Atento Perú S.A.C en el Distrito de Santa Anita, 2016". Perú, Universidad Cesar Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39333/Maquera\\_PJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39333/Maquera_PJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Markiz, Y. (2017). The influences of leadership styles, organizational communication, and job satisfaction toward employees' job performance in doing construction jobs: a study on three construction companies in Jakarta. Faculty of Economics and Business, Brawijaya University, Indonesia. *RJOAS*, 5 (65), 168-180. DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-05.23>

- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Marin, M. (2018). Motivación trascendente y Desempeño laboral en los trabajadores del instituto superior tecnológico privado unicenter, los olivos, 2018(Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25414/Mar%20c3%adn\\_AMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25414/Mar%20c3%adn_AMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MINSA (2008) *Convenios, Directivas y Acuerdos del Ministerio de Salud*. Perú. Minsa. <http://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/01InformacionInst/archivolegaldigital/Directiva2008/RM626-2008.pdf>
- Tarazona, J. (2017). “La motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan – Lima Norte – 2017. Perú, Universidad Cesar Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda\\_ry.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda_ry.pdf?sequence=1)
- Neha, S., & Avni, S. (2017). Relationship Between Employee Motivation And Performance Of The Employees Working In Retail Sector In Jaipur. Journal of Management Engineering and Information Technology. Volume -4, Issue- 2. <https://doi.org/10.5281/zenodo.570017>
- Oluwayomi A., & Ayo B. (2018). *The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria*. International Journal of African Development. <https://scholarworks.wmich.edu/ijad/vol5/iss1/5/>
- Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. Maritime Business Review, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>

- Pariona, L. (2018), "Motivación y Desempeño de los Trabajadores de la Empresa Tele atento del Perú S.A.C., Plataforma 12, Sede Ate". Perú, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4268/Tesis%20-%20Pariona%20Taype%20Luzbeth.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Petsri, C. (2014), " The follower characteristics and organizational climate influencing operational efficiency of employees: A case study of the information and communications technology business group", Suthiparitha, Vol. 28 No. 85, pp. 145-160.
- Pragya, T. (2020). Effect of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Teachers Job Performance. International Journal of Current Research. Vol. 12, Issue, 02, pp.10329-10332. <https://doi.org/10.24941/ijcr.37892.02.2020>
- Sanches, I. (2020) "La Motivación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Empresa Etral SAC en la Ciudad de Trujillo, 2020.. Perú, Universidad Privada del Norte  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2c%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, I., & Herminia, Y., (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*". Perú, Universidad Nacional De San Martín.  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20%20Isa%C3%AD%20R%C3%ADos%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, Stephen P.y Judge, Timothy A (2017) Comportamiento Organizacional. (17.ª ed.) México: Pearson Educación

- Livias, E. (2017) "RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DEL ÁREA LOGÍSTICA DE LA EMPRESA GUZMAN DISTRIBUCIONES S.A.C DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2017". Perú, Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11648/Livias%20Sanchez%20Emiliano%20Am%c3%a9rico.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Saratun, M. (2016). Performance management to enhance employee engagement for corporate sustainability. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 84–102. <https://doi.org/10.1108/APJBA-07-2015-0064>
- Sawaoka T, Hughes B & Ambady N (2015). Power heightens sensitivity to unfairness against the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 41, 1023-1035. <https://doi.org/10.1177/0146167215588755>
- Segarra-Ciprés, M., Escrig-Tena, A., & García-Juan, B. (2019). Employees' proactive behavior and innovation performance. *European Journal of Innovation Management*, 22(5), 866–888. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2019-0041>
- Swati Dhir, Archana Shukla, (2019) "The role of organizational image in employee engagement and performance", *Benchmarking: An International Journal*, <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0094>
- Tongo, C. I. (2016). Transcendent work motivation: biblical and secular ontologies. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(2), 117–142. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1086669>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos, 2014, 495 pp.

- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*, 354–375. <http://dx.doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra? Una diferencia necesaria. *Revista Cubana Salud Pública*, vol.43 no.4 [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)
- Wardiah, R. Muhammad, K. (2018). The influence of director supervision and Motivation of achievement in effective teachers. *International journal of scientific & technology research*, 7 (6), 44-49. [https://www.researchgate.net/profile/Dessy-Wardiah-2/publication/341879212\\_The\\_Influence\\_Of\\_Headmaster%27s\\_Supervision\\_And\\_Achievement\\_Motivation\\_On\\_Effective\\_Teachers/links/5ed7caf345851529452af995/The-Influence-Of-Headmasters-Supervision-And-Achievement-Motivation-On-Effective-Teachers.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dessy-Wardiah-2/publication/341879212_The_Influence_Of_Headmaster%27s_Supervision_And_Achievement_Motivation_On_Effective_Teachers/links/5ed7caf345851529452af995/The-Influence-Of-Headmasters-Supervision-And-Achievement-Motivation-On-Effective-Teachers.pdf)
- Zaccone, M. C., & Pedrini, M. (2019). The effects of intrinsic and extrinsic motivation on students learning effectiveness. Exploring the moderating role of gender. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2019-0099>

## Anexos

### Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable motivación

| Variable          | Definición Conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones | Indicadores                                | ÍTEMS   | Escala de medición |     |
|-------------------|--|---|-------------|--|---|--------------------|-----|
| <b>Motivación</b> | Menciona que la motivación es el impulso interior de cada uno de los colaboradores que logra dar una predisposición a que cada uno de los individuos en la organización pueda lograr cumplir con sus metas y actividades, orientada al logro de los objetivos. Pragma, T. (2020) | Activación, dirección y persistencia de la conducta de los colaboradores, para la realización de las funciones y el logro de las metas. Se medirá a partir de la encuesta, mediante un cuestionario de 21 ítems, basado en sus 3 dimensiones en escala Likert, las cuales nos lograran proporcionar la información necesaria para la evaluación de la motivación. | Intrínseca  | Nivel de crecimiento                       | 7 12 17 21  | Ordinal            |     |
|                   |  |   |             | Nivel de conocimiento                      | 13 16   |                    |     |
|                   |  |   |             | Nivel de responsabilidad                   | 2 9   |                    |     |
|                   |  |   | Extrínseca  | Nivel de salario                           | 3 14 18 20  |                    |     |
|                   |  |   |             | Nivel de condiciones físicas de la empresa | 5 11 19   |                    |     |
|                   |  |   |             | Nivel de calidad de supervisión            | 10 15   |                    |     |
|                   |  |   |             | Nivel de Actitud de servicio               | 6   |                    |     |
|                   |  |   |             | Trascendente                               | Nivel de Promoción de buenas relaciones interpersonales |                    | 4   |
|                   |  |   |             |  | Nivel Confianza   |                    | 8 1 |

Nota: Las dimensiones e indicadores de la motivación han sido tomadas de Robbins & Judge (2017)

## Anexo 02. Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

| Variable                 | Definición Conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones                | Indicadores                | Ítems | Escala de medición |
|--------------------------|--|---|----------------------------|----------------------------|-------|--------------------|
| <b>Desempeño Laboral</b> | Según Viswesvaran, C. & Ones, D. (2017) nos indica que el desempeño se refiere al rendimiento de los colaboradores, en relación a sus tareas y/o funciones, las cuales debe realizar para el cumplimiento de los objetivos y/o metas, ya que depende el crecimiento de la organización de cuan capaces son de cumplir todo en el momento indicado. | Actitudes o comportamientos observables en el ejercicio de las actividades de los trabajadores. Dicha variable se medirá mediante la técnica de la encuesta con instrumento de un cuestionario - ficha técnica de escala que consta de 8 ítems, y esta será trabajada exclusivamente con los jefes inmediatos lo que nos ayudará a medir el nivel de desempeño. | Iniciativa y organización  | Cumplimiento de las normas | 8     | Ordinal            |
|                          |  |   |                            | Responsabilidad            | 2     |                    |
|                          |  |   |                            | Iniciativa                 | 3     |                    |
|                          |  |   | Habilidades y capacidades  | Oportunidad                | 4     |                    |
|                          |  |   |                            | Calidad de trabajo         | 5     |                    |
|                          |  |   |                            | Planificación              | 1     |                    |
|                          |  |   | Relaciones interpersonales | Relaciones interpersonales | 7     |                    |
|                          |  |   |                            | Confiabilidad y discreción | 6     |                    |

Nota: Las dimensiones e indicadores de Desempeño laboral han sido tomadas de MINSA (2008).

### Anexo 03. Matriz de consistencia

| Problema General  | Objetivo General   | Hipótesis General  | Variable                          | Dimensión                  | Metodología   |
|---|--|--|-----------------------------------|----------------------------|---|
| ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021? | Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021.             | Sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcoy – 2021 | Variable “x”<br>Motivación        | Motivación Intrínseca      | Diseño: No experimental, transversal transaccional<br>Correlacional<br>Tipo: Aplicada<br>Población: 200 colaboradores<br>Muestra: 132 colaboradores<br>Técnica e instrumento de recolección de datos:<br>Encuestas con un cuestionario de 20 y 8 ítems para motivación y desempeño laboral respectivamente. |
|   |  |  |                                   | Motivación Extrínseca      |   |
|   |  |  |                                   | Motivación Trascendental   |   |
| <b>Problemas Específicos</b>  | <b>Objetivos Específicos</b>   | <b>Hipótesis específicas</b>   | Variable “y”<br>Desempeño Laboral |                            |   |
| ¿Existe relación de dimensión intrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad?        | Determinar la relación que existe entre la dimensión intrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. | Sí existe relación de dimensión intrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad    |                                   | Iniciativa y Organización  |   |
| ¿Existe relación entre la dimensión extrínseca del desempeño con la motivación de los trabajadores?                                 | Determinar la relación que existe entre la dimensión extrínseca de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. | Sí existe relación entre la dimensión extrínseca del desempeño con la motivación de los trabajadores                             |                                   | Habilidades y Capacidades  |   |
| ¿Existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación con el desempeño de los trabajadores?                            | Determinar la relación que existe entre la dimensión trascendente de la motivación con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.       | Sí existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación con el desempeño de los trabajadores                        |                                   | Relaciones Interpersonales |   |

#### Anexo 04. Cálculo de la muestra.

##### Poblacion Finita

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

|                        |                  |      |
|------------------------|------------------|------|
| Nivel de confianza 95% | N =              | 200  |
|                        | Z <sub>α</sub> = | 1.96 |
|                        | p=               | 0.5  |
| Error de estimacion    | q=               | 0.5  |
|                        | d=               | 0.05 |

|     |        |
|-----|--------|
| n = | 131.75 |
|-----|--------|

|            |            |
|------------|------------|
| <b>n =</b> | <b>132</b> |
|------------|------------|

Fuente: Elaboración propia



|   |   |   |  |   |   |
|---|---|---|--|---|---|
| <p><b>Calidad de trabajo</b></p>          | <p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>  | <p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>                                  | <p>La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>             | <p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> | <p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>                                       |
| <p><b>Confiabilidad y discreción</b></p>  | <p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>       | <p>En generales prudente y guárdala información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> | <p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> | <p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete errores involuntarios.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>        | <p>Indiscreto nada confiable.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>   |
| <p><b>Relaciones interpersonales</b></p>  | <p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> | <p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>  | <p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>        | <p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>                | <p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p> |
| <p><b>Cumplimiento de las normas.</b></p> | <p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>   | <p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>  | <p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>                  | <p>A veces no muestra respeto por las normas de la institución</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>  | <p>No cumple con las normas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>  |

## Anexo 06. Validación del instrumento de desempeño laboral

4

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral PROFESIONALES

| Nº | DIMENSIONES / ítems                            | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |
| 8  | Cumplimiento de las normas                     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |
| 2  | Responsabilidad                                | /                        |    | /                       |    | /                     |    |
| 3  | Iniciativa                                     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |
| 4  | Oportunidad                                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |
| 5  | Calidad de trabajo                             | /                        |    | /                       |    | /                     |    |
| 1  | Planificación                                  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b> |                          |    |                         |    |                       |    |
| 7  | Relaciones interpersonales                     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |
| 6  | Confiabilidad y discreción                     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]  
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:  
CARLOS SANCHEZ RAMIREZ  
 DNI: 05968233

Especialidad del validador: VALIDADOR

... 12 de NOVIEMBRE del 2016

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño  
laboral PROFESIONALES**

| Nº | DIMENSIONES / ítems                            | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | Cumplimiento de las normas                     | e                        |    | e                       |    | e                     |    |             |
| 2  | Responsabilidad                                | e                        |    | e                       |    | e                     |    |             |
| 3  | Iniciativa                                     | e                        |    | e                       |    | e                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 4  | Oportunidad                                    | e                        |    | e                       |    | e                     |    |             |
| 5  | Calidad de trabajo                             | e                        |    | e                       |    | e                     |    |             |
| 1  | Planificación                                  | e                        |    | e                       |    | e                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b> | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 7  | Relaciones interpersonales                     | e                        |    | e                       |    | e                     |    |             |
| 6  | Confiabilidad y discreción                     | e                        |    | e                       |    | e                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se veite suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable  ]    Aplicable después de corregir [  ]  
No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:  
Dr. Juan Luis Reyes  
DNI: 8983 3810

Especialidad del validador: Decano Universitario

..11...de Noviembre del 20..11

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño  
laboral PROFESIONALES**

| Nº | DIMENSIONES / ítems                            | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | Cumplimiento de las normas                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Responsabilidad                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Iniciativa                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 4  | Oportunidad                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Calidad de trabajo                             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 1  | Planificación                                  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b> |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | Relaciones interpersonales                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Confiabilidad y discreción                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay perfeccionamientos para su aplicación*

Opinión de aplicabilidad:  
No aplicable [ ]

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI: 6135482

*Dr. Joaquín Vértiz Ojeda*  
Docente - Investigador  
C.B.P. 4739

Especialidad del validador:

*Metodólogo.*

15 de nov del 2016

## Anexo 07. Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Tabla 13

*Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral (profesionales)*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,907             | 8              |

## Anexo 08. Encuesta de la variable Motivación

### ENCUESTA MOTIVACIÓN

#### ENCUESTA PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo identificar que la empresa en la cual trabaja les ofrece a sus colaboradores. La encuesta es **anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

#### INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

| N° | ITEM  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.  |   |   |   |   |   |
| 2  | Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.  |   |   |   |   |   |
| 3  | El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.   |   |   |   |   |   |
| 4  | Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.              |   |   |   |   |   |
| 5  | Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.     |   |   |   |   |   |
| 6  | Cumplo con horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 7  | Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera.   |   |   |   |   |   |
| 8  | El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.  |   |   |   |   |   |
| 9  | Me siento motivado por los resultados que logré en mi trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 10 | Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en mi trabajo. |   |   |   |   |   |
| 11 | La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.                         |   |   |   |   |   |
| 12 | La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 13 | Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar.  |   |   |   |   |   |
| 14 | Me siento recompensado económicamente por mi rendimiento en el trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 15 | Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.                                     |   |   |   |   |   |
| 16 | La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.  |   |   |   |   |   |
| 17 | Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.                                 |   |   |   |   |   |
| 18 | Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.                                  |   |   |   |   |   |
| 19 | La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 20 | Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.  |   |   |   |   |   |
| 21 | El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.                                      |   |   |   |   |   |

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Anexo 09. Validación del instrumento de la motivación

### FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

#### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Juan Carlos Llaque Quiroz
- 1.2. Especialidad: Administración y Negocios
- 1.3. Cargo actual: Docente Escuela de Postgrado UPN
- 1.4. Grado académico:
  - Licenciado en Administración de Empresas
  - MBA (Magister en Administración de Negocios)
  - Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 30 de junio de 2020

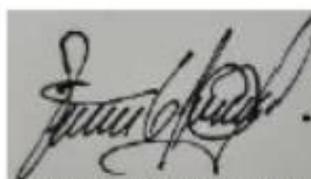
#### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

| N° | EVIDENCIAS                                  | VALORACION |   |   |   |   |   |
|----|---|------------|---|---|---|---|---|
|    |   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1  | Pertinencia de indicadores                  |            | X |   |   |   |   |
| 2  | Formulado con lenguaje apropiado            | X          |   |   |   |   |   |
| 3  | Adecuado para los sujetos en estudio        | X          |   |   |   |   |   |
| 4  | Facilita la prueba de hipótesis             | X          |   |   |   |   |   |
| 5  | Suficiencia para medir la variable          | X          |   |   |   |   |   |
| 6  | Facilita la interpretación del instrumento  |            | X |   |   |   |   |
| 7  | Acorde al avance de la ciencia y tecnología |            | X |   |   |   |   |
| 8  | Expresado en hechos perceptibles            |            | X |   |   |   |   |
| 9  | Tiene secuencia lógica                      | X          |   |   |   |   |   |
| 10 | Basado en aspectos teóricos                 |            | X |   |   |   |   |
|    | Total                                       | 2          | 2 |   |   |   |   |
|    |   | 5          | 0 |   |   |   |   |

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 90\%$

#### III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable motivación, validado al bachiller Inving Sanchez Bazán.



## FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Luis Miguel Cotrina Malca
- 1.2. Especialidad: Gerencia de Proyectos, Tecnologías de Información y Liderazgo
- 1.3. Cargo actual: Gerente y Project Manager en Daccos.
- 1.4. Grado académico: Maestro en Gerencia de Proyectos y Liderazgo.
- 1.5. Institución: University of Maryland, Estados Unidos
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 09 de julio de 2020

### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

| N° | EVIDENCIAS                                  | VALORACION |    |   |   |   |   |
|----|---|------------|----|---|---|---|---|
|    |   | 5          | 4  | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1  | Pertinencia de indicadores                  |            | X  |   |   |   |   |
| 2  | Formulado con lenguaje apropiado            | X          |    |   |   |   |   |
| 3  | Adecuado para los sujetos en estudio        | X          |    |   |   |   |   |
| 4  | Facilita la prueba de hipótesis             | X          |    |   |   |   |   |
| 5  | Suficiencia para medir la variable          | X          |    |   |   |   |   |
| 6  | Facilita la interpretación del instrumento  | X          |    |   |   |   |   |
| 7  | Acorde al avance de la ciencia y tecnología |            | X  |   |   |   |   |
| 8  | Expresado en hechos perceptibles            | X          |    |   |   |   |   |
| 9  | Tiene secuencia lógica                      | X          |    |   |   |   |   |
| 10 | Basado en aspectos teóricos                 |            | X  |   |   |   |   |
|    | Total                                       | 35         | 12 |   |   |   |   |

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 94\%$

### III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable motivación, validado al bachiller Irving Sanchez Bazán.



Firma y sello del Experto

## FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: William Moisés Cruzado Pérez
- 1.2. Especialidad: Administración/Gestión Talento Humano
- 1.3. Cargo actual: Coordinador Escuela de Postgrado UPN
- 1.4. Grado académico:
  - MBA (Magister en Administración de Negocios)
  - Bachiller Psicología
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Lima, 13 de julio de 2020

### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

| N° | EVIDENCIAS                                  | VALORACION |    |   |   |   |   |
|----|---|------------|----|---|---|---|---|
|    |   | 5          | 4  | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1  | Pertinencia de indicadores                  |            | X  |   |   |   |   |
| 2  | Formulado con lenguaje apropiado            | X          |    |   |   |   |   |
| 3  | Adecuado para los sujetos en estudio        | X          |    |   |   |   |   |
| 4  | Facilita la prueba de hipótesis             | X          |    |   |   |   |   |
| 5  | Suficiencia para medir la variable          | X          |    |   |   |   |   |
| 6  | Facilita la interpretación del instrumento  |            | X  |   |   |   |   |
| 7  | Acorde al avance de la ciencia y tecnología |            | X  |   |   |   |   |
| 8  | Expresado en hechos perceptibles            |            | X  |   |   |   |   |
| 9  | Tiene secuencia lógica                      |            | X  |   |   |   |   |
| 10 | Basado en aspectos teóricos                 |            | X  |   |   |   |   |
|    | Total                                       | 20         | 24 |   |   |   |   |

Coefficiente de valoración porcentual: c = 88%

### III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable motivación, validado al bachiller Inving Sanchez Bazán.

William  
Cruzado Pérez

Empleado digitalmente por William  
Cruzado Pérez  
Fecha de emisión: 13/07/2020

.....  
Firma y sello del Experto

## Anexo 10. Confiabilidad del instrumento de la motivación

### **Tabla 2**

*Análisis de fiabilidad para variable Motivación.*

| <u>Alfa de Cronbach</u> | <u>N de elementos</u> |
|-------------------------|-----------------------|
| .824                    | 21                    |

Nota: En la tabla se observa que el coeficiente alfa de Cronbach es 0.824 y nos indica que el instrumento es bueno y debe aplicarse a la muestra real.

## Anexo 11. Base de Datos SPSS 25

|    | MPregunt<br>a7 | MPregunt<br>a12 | MPregunt<br>a17 | MPregunt<br>a21 | MPregunt<br>a13 | MPregunt<br>a16 | MPregunt<br>a2 | MPregunt<br>a5 | Motivacio<br>nIntenc<br>a | MPregunt<br>a3 | MPregunt<br>a14 | MPregunt<br>a18 | MPregunt<br>a20 | MPregunt<br>a5 | MPregunt<br>a11 | MPregunt<br>a19 | MPregunt<br>a10 | MPregunt<br>a15 | Motivacio<br>nExtrine<br>ca | MPregunt<br>a6 | MPregunt<br>a4 | MPregunt<br>a1 |
|----|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|---------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 1  | 4              | 5               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4              | 4              | 33                        | 3              | 4               | 4               | 4               | 4              | 4               | 5               | 4               | 5               | 37                          | 5              | 4              | 5              |
| 2  | 3              | 2               | 3               | 3               | 3               | 3               | 3              | 3              | 23                        | 3              | 3               | 4               | 2               | 4              | 3               | 3               | 3               | 3               | 28                          | 4              | 3              | 3              |
| 3  | 4              | 3               | 4               | 4               | 4               | 3               | 3              | 4              | 29                        | 3              | 3               | 3               | 4               | 4              | 3               | 3               | 4               | 4               | 31                          | 4              | 3              | 3              |
| 4  | 4              | 4               | 4               | 3               | 3               | 4               | 4              | 4              | 29                        | 4              | 4               | 5               | 4               | 5              | 5               | 4               | 3               | 4               | 38                          | 4              | 4              | 4              |
| 5  | 4              | 3               | 4               | 3               | 3               | 4               | 4              | 3              | 28                        | 3              | 4               | 4               | 3               | 3              | 4               | 3               | 4               | 3               | 31                          | 3              | 4              | 4              |
| 6  | 5              | 4               | 4               | 3               | 4               | 4               | 4              | 5              | 33                        | 4              | 4               | 5               | 4               | 5              | 4               | 4               | 4               | 5               | 39                          | 4              | 4              | 5              |
| 7  | 4              | 4               | 5               | 3               | 4               | 4               | 3              | 5              | 32                        | 4              | 4               | 3               | 5               | 3              | 4               | 4               | 4               | 5               | 36                          | 4              | 3              | 4              |
| 8  | 3              | 2               | 3               | 3               | 4               | 3               | 4              | 4              | 26                        | 3              | 2               | 3               | 3               | 3              | 3               | 2               | 3               | 3               | 25                          | 3              | 4              | 3              |
| 9  | 4              | 3               | 4               | 3               | 3               | 3               | 3              | 4              | 27                        | 3              | 3               | 4               | 2               | 3              | 2               | 3               | 4               | 3               | 27                          | 2              | 3              | 2              |
| 10 | 3              | 5               | 4               | 4               | 3               | 3               | 4              | 3              | 29                        | 4              | 4               | 3               | 4               | 4              | 4               | 4               | 4               | 5               | 36                          | 5              | 5              | 5              |
| 11 | 4              | 4               | 5               | 4               | 5               | 4               | 4              | 5              | 35                        | 4              | 5               | 5               | 4               | 4              | 4               | 4               | 4               | 4               | 38                          | 5              | 5              | 4              |
| 12 | 4              | 5               | 5               | 4               | 5               | 4               | 3              | 3              | 33                        | 4              | 3               | 4               | 4               | 4              | 4               | 5               | 5               | 4               | 37                          | 4              | 4              | 5              |
| 13 | 5              | 5               | 5               | 5               | 4               | 5               | 4              | 5              | 38                        | 4              | 4               | 5               | 5               | 4              | 4               | 4               | 3               | 5               | 38                          | 5              | 4              | 5              |
| 14 | 4              | 3               | 4               | 4               | 4               | 4               | 3              | 4              | 30                        | 4              | 4               | 5               | 4               | 4              | 3               | 3               | 5               | 5               | 37                          | 5              | 3              | 4              |
| 15 | 4              | 5               | 5               | 4               | 4               | 4               | 4              | 3              | 33                        | 3              | 4               | 4               | 5               | 4              | 5               | 3               | 5               | 4               | 37                          | 4              | 4              | 4              |
| 16 | 3              | 4               | 3               | 3               | 4               | 4               | 4              | 4              | 29                        | 4              | 3               | 3               | 3               | 4              | 3               | 3               | 3               | 3               | 29                          | 3              | 4              | 3              |
| 17 | 4              | 4               | 5               | 5               | 4               | 5               | 4              | 3              | 34                        | 3              | 4               | 4               | 4               | 4              | 4               | 5               | 5               | 4               | 37                          | 3              | 4              | 5              |
| 18 | 3              | 3               | 4               | 3               | 3               | 3               | 3              | 4              | 26                        | 3              | 3               | 3               | 4               | 4              | 3               | 5               | 3               | 5               | 33                          | 4              | 3              | 5              |
| 19 | 4              | 4               | 5               | 3               | 3               | 3               | 4              | 3              | 29                        | 4              | 2               | 3               | 4               | 4              | 3               | 3               | 4               | 5               | 32                          | 5              | 4              | 3              |
| 20 | 4              | 2               | 3               | 4               | 3               | 4               | 3              | 4              | 27                        | 3              | 3               | 4               | 3               | 3              | 3               | 3               | 3               | 4               | 29                          | 4              | 4              | 4              |
| 21 | 4              | 4               | 4               | 5               | 5               | 4               | 5              | 4              | 35                        | 5              | 5               | 4               | 5               | 4              | 5               | 5               | 4               | 5               | 42                          | 4              | 5              | 4              |
| 22 | 3              | 4               | 4               | 3               | 3               | 3               | 3              | 3              | 26                        | 3              | 4               | 3               | 4               | 3              | 3               | 4               | 3               | 4               | 31                          | 5              | 4              | 3              |
| 23 | 4              | 5               | 4               | 4               | 5               | 5               | 5              | 4              | 36                        | 4              | 4               | 5               | 4               | 3              | 4               | 3               | 4               | 4               | 35                          | 4              | 3              | 4              |
| 24 | 3              | 3               | 4               | 3               | 3               | 4               | 4              | 3              | 27                        | 3              | 3               | 4               | 3               | 4              | 3               | 4               | 3               | 4               | 31                          | 3              | 4              | 4              |
| 25 | 4              | 3               | 4               | 3               | 4               | 4               | 3              | 3              | 28                        | 4              | 4               | 4               | 3               | 5              | 4               | 5               | 4               | 5               | 38                          | 5              | 4              | 4              |
| 26 | 3              | 3               | 5               | 4               | 3               | 4               | 3              | 4              | 29                        | 4              | 3               | 4               | 3               | 4              | 4               | 4               | 4               | 5               | 35                          | 4              | 4              | 4              |
| 27 | 3              | 3               | 4               | 4               | 3               | 4               | 3              | 3              | 28                        | 3              | 3               | 2               | 3               | 4              | 2               | 2               | 3               | 5               | 27                          | 2              | 4              | 4              |
| 28 | 4              | 4               | 5               | 5               | 3               | 4               | 3              | 4              | 32                        | 5              | 4               | 4               | 4               | 4              | 4               | 5               | 4               | 4               | 38                          | 5              | 4              | 4              |
| 29 | 5              | 4               | 3               | 4               | 4               | 3               | 5              | 4              | 32                        | 4              | 4               | 4               | 5               | 3              | 5               | 5               | 5               | 5               | 40                          | 5              | 3              | 4              |
| 30 | 4              | 5               | 4               | 4               | 4               | 5               | 4              | 4              | 34                        | 4              | 3               | 3               | 4               | 4              | 4               | 4               | 4               | 4               | 34                          | 4              | 4              | 5              |
| 31 | 4              | 4               | 5               | 4               | 4               | 3               | 4              | 4              | 32                        | 4              | 3               | 4               | 4               | 3              | 4               | 5               | 4               | 4               | 35                          | 5              | 3              | 4              |
| 32 | 4              | 4               | 5               | 3               | 4               | 4               | 4              | 4              | 32                        | 4              | 3               | 5               | 3               | 3              | 4               | 4               | 4               | 4               | 34                          | 4              | 3              | 5              |
| 33 | 4              | 5               | 5               | 3               | 5               | 4               | 3              | 5              | 34                        | 3              | 4               | 4               | 3               | 4              | 4               | 5               | 5               | 4               | 36                          | 4              | 3              | 5              |
| 34 | 3              | 4               | 4               | 3               | 4               | 4               | 3              | 4              | 29                        | 4              | 3               | 5               | 3               | 4              | 5               | 5               | 4               | 4               | 37                          | 4              | 5              | 5              |
| 35 | 3              | 4               | 5               | 3               | 4               | 4               | 3              | 4              | 30                        | 5              | 4               | 4               | 4               | 4              | 4               | 4               | 4               | 5               | 38                          | 5              | 4              | 4              |
| 36 | 4              | 3               | 4               | 3               | 4               | 4               | 4              | 4              | 30                        | 2              | 4               | 2               | 4               | 3              | 4               | 5               | 3               | 5               | 32                          | 4              | 4              | 4              |

Fuente: Datos de la encuesta. Elaboración Propia mediante el uso de SPSS 25

## Anexo 12. Permiso de realización de proyecto de investigación

CARTA

Parcoy, 28 de Mayo del 2021

Decana

JAELA PEÑA ROMERO

Asunto: Permiso de realización de proyecto de investigación.

Estimada buenas tardes, le escribo para indicarle que concedo el permiso necesario para que los estudiantes ALTAMIRANO ROJAS, NOEMI ARCILA y ROMANI CARDENAS, KENYI DIRSON, realicen su proyecto de investigación en la Municipalidad Distrital de Parcoy, titulado: "RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCOY - 2021".

Saludos Cordiales.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCOY  
  
**Fernando Rondón Cruz**  
 SUB GERENCIA DE TESORERÍA

Fernando Rondón Cruz  
 Sub gerente de Tesorería