UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MATARA, CAJAMARCA 2020.

PRESENTADO POR:

Br. LEIVA ABANTO, Clever Henry

Br. SALAZAR BRIONES, Sylvia Mrgoth

Asesor:

Mg. Anthony, RABANAL SORIANO

Cajamarca – Perú

MAYO - 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MATARA, CAJAMARCA 2020.

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Br. LEIVA ABANTO, Clever Henry

Br. SALAZAR BRIONES, Sylvia Mrgoth

Asesor:

Mg. Anthony, RABANAL SORIANO

Cajamarca – Perú

Mayo - 2021

COPYRIGHT © 2021 by
LEIVA ABANTO CLEVER HENRY
SALAZAR BRIONES SYLVIA MARGOTH
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

APROBACIÓN DE LICENCIATURA

RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MATARA, CAJAMARCA 2020.

Presidente: Dr. Víctor, Montenegro Díaz.

Secretario: Mg. Luis Felipe, Velasco Luza.

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano.

Asesor: Mg. Anthony Rabanal Soriano.

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestra mente y por haber puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

LEIVA ABANTO, Clever Henry

SALAZAR BRIONES, Sylvia Mrgoth

AGRADECIMIENTO

A Dios, a nuestra familia, por el apoyo incondicional y el gran amor que nos brindan en nuestra etapa de formación profesional.

A la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo 0y a su plana docente por brindarnos conocimientos, sabiduría y formación para que finalmente pudiéramos graduarnos como excelentes profesionales.

Son muchas las personas que han formado parte de nuestra vida profesional a las que nos encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de nuestras vidas. Algunas aún están con nosotras y otras en nuestros recuerdos y corazón, sin importar en donde estén queremos darles las gracias por formar parte de nosotros, por todo lo que nos han brindado.

A la Municipalidad de Matara – Cajamarca; que nos ayudó a realizar nuestro trabajo de investigación, al Mg. Anthony Rabanal Soriano por su dedicación, tiempo y ayuda constante a la culminación de la tesis.

LEIVA ABANTO, Clever Henry
SALAZAR BRIONES, Sylvia Mrgoth

Índice

DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTO..... vi
Índice……..... vii
Índice de tablas ix
Índice de figuras.....x
RESUMEN xi
ABSTRACT..... xii
CAPÍTULO I. 13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....19
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 21
1.4.1 Objetivo general 21
1.4.2 Objetivos específicos.....21
CAPÍTULO II. 22
MARCO TEÓRICO.....22
2.1 Antecedentes de la investigación.....23
2.1.1 Antecedentes internacionales 23
2.1.2 Antecedentes nacionales.....25
2.1.3 Antecedentes locales 27
2.2 Bases Teóricas.....29
2.2.1 Motivación. 29
2.2.1.1. Dimensiones de la motivación.....33
2.2.2. Desempeño laboral.....34
2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral 35
2.3. Definición de términos básicos 37
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 38
2.4.1. Hipótesis general.....38
2.4.2. Hipótesis especificas 38
2.4.3 Variables 38
2.5. OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLES 39
CAPÍTULO III. 41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 41

3.1 Unidad de análisis, universo y muestra 42
3.1.1 Unidad de análisis 42
3.1.2 Universo 42
3.1.3 Muestra 42
3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación 43
3.3 Método de investigación 44
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación 44
3.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos 48
3.6 Aspectos éticos de la investigación 48
CAPÍTULO IV 49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 49
4.1 RESULTADOS 50
4.1.1. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS 50
4.1.2. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS. .53
4.2 DISCUSIÓN 66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 69
CONCLUSIONES 70
RECOMENDACIONES 71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 72
ANEXOS 75
Anexo 1. Matriz de consistencia 76
Anexo 2: Instrumento de investigación 78
Anexo 3. Informe juicio de expertos 80

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable motivación 39
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral 40
Tabla 3. Baremos para el cuestionario de motivación 45
Tabla 4. Baremos para el cuestionario de desempeño laboral 47
Tabla 5. Validación para medir el nivel de motivación, resultados. 51
Tabla 6. Validación para medir el desempeño laboral, resultados. 51
Tabla 7. Rangos establecidos para interpretar los coeficientes del alfa de Cronbach. 51
Tabla 8. Resumen del procesamiento de los casos 52
Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad 52
Tabla 10. Resumen del procesamiento de los casos 52
Tabla 11. Estadísticos de fiabilidad 52
Tabla 12. Resultados generales de la variable Motivación 53
Tabla 13. Distribución por niveles y Dimensión Intrínseca de la motivación 54
Tabla 14. Distribución por niveles y Dimensión Extrínseca de la motivación 55
Tabla 15. Resultados generales de la variable Desempeño Laboral 56
Tabla 16. Distribución por niveles y Dimensión Iniciativa y Organización, del desempeño laboral 57
Tabla 17. Distribución por niveles y Dimensión Habilidades y Capacidades del desempeño laboral 58
Tabla 18. Distribución por niveles y Dimensión Relaciones interpersonales del desempeño laboral 59
Tabla 19. Tabla de contingencia Motivación T * Desempeño laboral T 60
Tabla 20. Correlaciones motivación y desempeño laboral 61
Tabla 21. Contingencia Motivación Intrínseca * Desempeño laboral 62
Tabla 22. Correlaciones motivación intrínseca y desempeño laboral 63
Tabla 23. Contingencia Motivación Extrínseca T * Desempeño laboral T 64
Tabla 24. Correlaciones motivación extrínseca y desempeño laboral 65

Índice de figuras

Figura 1. Relación de Variables. 33
Figura 2. Relación de las variables 43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara ubicada en la provincia de Cajamarca - 2020. El tipo de investigación en la presente investigación es aplicado, de nivel descriptivo – correlacional, con diseño de investigación no experimental de corte transversal.

La hipótesis de estudio fue establecer si existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020; dónde se planteó como población y muestra de estudio a los 45 colaboradores de la municipalidad; utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos se empleó un cuestionario de 20 preguntas por cada variable.

Finalmente, en el estudio se determina que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores, a través de la correlación de Pearson encontrando un nivel de significancia del 0,008 siendo menor a 0,01 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, además se muestra una correlación positiva de 0,392, por lo cual se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio, resultado que evidencia estadísticamente que mientras exista mayores índices de motivación, mayores serán los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores.

Palabra clave: *Motivación, desempeño laboral, satisfacción*.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance in employees of the Matara district municipality located in the province of Cajamarca - 2020. The type of research in this research is applied, descriptive-correlational level , with a non-experimental cross-sectional research design.

The hypothesis of the study was the study if there is a direct relationship between motivation and work performance of employees of the district municipality of Matara, Cajamarca 2020; where the 45 employees of the municipality were considered as population and study sample; Using the survey as a technique and as a data collection instrument, a questionnaire with 20 questions for each variable was used.

Finally, the study determines that there is a direct relationship between motivation and work performance in employees, through Pearson's correlation, finding a significance level of 0.008 being less than 0.01, therefore the hypothesis is rejected null, in addition, a positive correlation of 0.392 is shown, which is why the hypothesis proposed in the present study is accepted, a result that statistically shows that the higher the motivation indexes, the higher the levels of job satisfaction in the collaborators.

Keyword: Motivation, job performance, satisfaction.

CAPÍTULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad a nivel internacional, las organizaciones están tomando mayor énfasis en la motivación a sus colaboradores, con el objetivo de lograr un mejor desempeño laboral que les permita ser más exitosas y competitivas, siendo este uno de los principales factores con mayor relevancia en un mundo cada vez más globalizado, es por ello que los representantes de las instituciones, en lo que va de los últimos años se han visto obligados a implementar una serie de estrategias organizacionales, que les permita logar que sus colaboradores estén motivados para desarrollar mejor sus habilidades, conocimientos, relaciones interpersonales y otras, con el propósito de lograr un mejor desempeño laboral. Es donde la motivación es unos de los factores predominantes que contribuye y encamina al logro de los objetivos de organización.

En los últimos años, las organizaciones se han visto obligadas a poner mayor importancia en la motivación a sus colaboradores con el propósito de lograr un mejor desempeño laboral, que contribuya al logro de sus objetivos organizaciones. Anteriormente, los gerentes de diversas instituciones han venido utilizado estrategias organizacionales tradicionales, en donde la motivación hacia sus colaboradores no ha sido toma en cuenta, siendo este un tema irrelevante en la organización; lo que ha originado la preocupación en las principales áreas responsables de la administración del personal, quienes han podido diagnosticar que las relaciones colectivas en el trabajo estaban siendo afectadas. Si bien es cierto en la actualidad a un se puede constatar de fuentes documentadas, que existe instituciones que vienen trabajando bajo enfoques administrativos tradiciones, en donde poco o nada les interesa el bienestar de sus colaboradores; lo que les impide cumplir con sus objetivos. Sin embargo; este enfoque viene dando un giro de trecientos sesenta grados a nivel internacional, nacional y local;

puesto que el ser humano necesita estar motivado tanto de factores extrínsecos (Están fuera del control de las personas), como de factores intrínsecos (Están bajo el control de las personas). En consecuencia, el éxito o fracaso de una organización va a depender mucho el grado de percepción que tienen el colaborador con respecto a su trabajo y a la entidad.

En la actualidad se torna muy importante, saber qué aspectos influyen en el desempeño laboral de los colaboradores dentro de una organización; los cuales tienen distintos componentes como: psicológicos, físicos, sociales y otros; que determinan el comportamiento del ser humano; es allí donde la motivación influye en el desempeño laboral, esto con el propósito de determinar cómo es que los colaboradores perciben su trabajo, rendimiento, productividad y otros aspectos organizacionales.

Dicho de otra forma, la motivación en los colaboradores de una institución; se convierte en un aspecto importante para el logro de sus objetivos organizacionales, puesto que el éxito o fracaso en gran medida va a depender de ello; es allí donde la motivación se convierte en un socio estratégico del desempeño laboral, que vincula a todas las áreas de la organización.

La presente investigación, está relacionada no solo en la motivación, sino también el desempeño laboral; por lo que se reconoce que la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral y esto a su vez determina en el logro de sus objetivos organizacionales. Con la finalidad de determinar el nivel de motivación que existe en una organización, sea visto por conveniente realizar la presente investigación, utilizado como instrumento una encuesta compuesta por un cuestionario de preguntas;

de las cuales las respuestas pueden ser distintas, no sin antes se tendrá que ver mucho el espacio (área de trabajo) de donde se va aplicar la encuesta. Es así que la esencia de medir la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral no cambia, por más que se aplique en diferentes espacios; a razón que la organización tiene como propósito logar sus metas trazadas en un determinado periodo.

Dicho de otro modo, la motivación y el desempeño laboral, reflejan una relación directa entre los colaboradores de una organización ya que permiten determinar cuáles son los motivos que le impulsan a seguir laborando en dicha organización. En tal sentido los gobiernos en el mundo en el contexto internacional, nacional y locales son de vital importancia para el desarrollo de la población y el crecimiento económico esto mediante diferentes estrategias, técnicas y métodos de gestión; razón por la cual es importe estudiar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de sus colaboradores en las instituciones públicas.

En cuanto a la motivación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, provincia y departamento de Cajamarca; se observa que tienen muchas limitaciones para tener un nivel de motivación elevado, lo que origina una contribución inadecuada en su desempeño profesional; entre ellos se puede determinar.

- Sus instalaciones, presenta ambientes de trabajo que no son los óptimos, para generar un nivel de motivación con respecto al colaborador; como son: Falta de iluminación; hacinamiento de áreas en un solo espacio, acondicionamiento de oficinas con materiales no adecuados y otros.
- La comunicación interpersonal de sus colaboradores no es adecuada debido a que la estructura organizacional es vertical; lo que limita el intercambio con otros

colaboradores generando desinterés en las relaciones interpersonales y la comunicación institucional.

- El empoderamiento de los trabajadores es limitado al tomar una decisión, debido a la estructura organizacional, de esta manera la autonomía para tomar una decisión depende muchas veces de los superiores.
- La motivación que tienen sus trabajares no se ve reflejada en su desempeño laboral pese que existe diversos medios como, por ejemplo: recompensas, reconocimientos, incremento de sueldo, línea de carrera y otros; estrategias organizacionales pocas veces practicadas durante el año.
- Finalmente, por la coyuntura en que sea desarrollado la presente investigación; a consecuencia de la pandemia por el COVID – 19, donde el índice de desempleo a nivel internacional, nacional, local presenta una brecha muy alta; es por esta razón que los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca; se sienten motivados al tener un puesto de trabajo, pese a que las condiciones donde realizan sus actividades no sean las óptimas.

En consecuencia, el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca, no es el óptimo; debido a los diferentes factores mencionados en párrafos anteriores; lo que refleja que la gestión no llegue a cumplir con las expectativas esperadas por la población.

En la actualidad la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca; pese a ello la actual gestión no le brinda mucha importancia; sin embargo el cumplimento de los objetivos organizaciones va a depender mucho del interés que pueda dar la entidad a sus colaboradores; lo que implicaría mejorar las condiciones laborales; mejores salarios y otros, que permita lograr el desarrollo de la actividades organizacionales; ya

que esto determinaría un mejor desempeño laboral, el cual se vería reflejado en la actual gestión municipal.

En cuanto al espacio donde los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca; desarrollan sus actividades, este no contribuye en el desarrollo del trabajo profesional; debido a que las condiciones del entorno necesitan ser mejoradas.

Como se puede inferir, el ser humano necesita ser valorado y reconocido como un gestor de desarrollo institucional no como una pieza más dentro de la organización; es decir todo colaborador necesita tener la atención necesaria para llevar a cabo una eficiente y eficaz labor dentro de la organización.

Sin duda de los párrafos anteriores se puede determinar, que la gestión del talento humano, dentro de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca; tiene deficiencias en la motivación lo que se ve muchas veces reflejada en el desempeño laboral; a razón de que no se está desarrollando adecuadas estrategias para un buen desenvolvimiento profesional; teniendo ambientes no adecuados con falta de iluminación, lo que conlleva a que la gestión municipal se vea estancada en el cumplimento de sus objetivos y esto genere en población del distrito de Matara – Cajamarca; cierta desconformidad a la gestión local; por no decirlo en otros términos que la comuna local se ve perjudica.

En cuanto a la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca; según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF); en el año 2020; los resultados no son lo óptimos; a razón que se encuentra en las tres últimas municipalidades de la provincia de Cajamarca, en cuanto a la ejecución presupuestal. Lo que demostraría que los servidores públicos de dicha institución, tendrían pocos recursos logísticos, motivacionales y otros, que les impide tener un mejor desempeño profesional que contribuya a la gestión municipal en el logro de sus objetivos.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La pregunta a resolver en el desarrollo de la investigación es la siguiente: **¿Cuál es la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara, Cajamarca 2020?**

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Teórica:

En base a los resultados de la investigación, se considerará que el aporte va a buscar solucionar y emplear nuevas estrategias que determine el grado de relación que pueda existir entre las dos variables.

Es decir se busca tener con mayor precisión el comportamiento de relación que existiera entre las variables y dichos resultados podrán originar estrategias para la toma de decisiones, se suma también las recomendaciones que puedan originarse en base a la investigación

1.3.2. Práctica:

Atreves de la presente investigación en base a los resultados obtenidos de la relación que pueda existir entre las dos variables, va a permitir ser un insumo o antecedente para próximas investigaciones, que se puedan realizar beneficiando así a los investigadores.

Asimismo, esta investigación se desarrolla con el único propósito de determinar cuál es la relación que existe en la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores; la cual servirá de información documentada para posteriores investigaciones.

De igual forma, la investigación aportará valiosa información a la empresa en estudio, ya que servirá como base para que el encargado pueda tomar decisiones y plantear estrategias con la finalidad de mejorar la gestión en la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca

1.3.3. Metodológica:

Conforme a la investigación se considera la aplicación de una encuesta como técnica, la cual esta plasmada en un cuestionario para cada una de las variables, lo que va a permitir el planteamiento de un método hipotético deductivo.

Dicha investigación será aplicada a los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca; para luego considerar el análisis e interpretación de los datos obtenidos. A demás se está considerando el uso de la estadística descriptiva e inferencial, a través del programa IBM SPSS Statistics Version 26.

De igual forma contiene los parámetros planteados por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, los cuales son: Planteamiento del problema, marco teórico, metodología de la investigación, resultados y discusión, y conclusiones y recomendaciones.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara, Cajamarca 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la motivación en la dimensión extrínseca con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara, Cajamarca 2020.

Determinar la relación que existe entre la motivación en la dimensión intrínsecas con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara, Cajamarca 2020.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Jennifer Alexandra SANTACRUZ BENAVIDEZ (2017), desarrollo la investigación: *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del municipio del distrito Metropolitano de Quito, Administración zonal Eloy Alfaro en el año 2016*, en la Universidad Central de Ecuador sede sur, carrera de asistente ejecutiva de gerencia. Dicha investigación llego a las siguientes conclusiones:

- Es evidente que los empleados del municipio del distrito Metropolitano de Quito, Administración zonal Eloy Alfaro, presenten un bajo nivel de motivación, viéndose reflejado en tareas y actividades que ellos realizan esto se dio por el clima laboral en que ellos se desarrollan.
- El bajo nivel de desempeño laboral que muestra la mayoría de empleados, se debe a las condiciones físicas y ambientales que afecta su desenvolvimiento laboral en el área de trabajo y que además disminuye el nivel de motivación.
- La institución no cuenta con ningún tipo de instrumento o guía que permita capacitar o entrenar al personal ayudándoles de esta manera a mantener una motivación equilibrada y un desempeño laboral eficiente.

Enríquez (2014); realizo la investigación: *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de visión México;* en la Universidad de Montemorelos, Facultad de Ciencias administrativas. En donde su investigación llega a las siguientes conclusiones:

- Con análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de la muestra, se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en el grado fuerte en el desempeño laboral de os empleados; en donde se puede afirmar que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.
- En relación al grado de motivación se puede observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va desde muy buen excelente. El nivel de desempeño laboral de los empleados se encuentra ubicado entre muy bueno y excelente

Ramírez (2015), realizo una investigación, *Relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad regional Multidisciplinaria (FAREM -Estelí) en el año 2015*; en la Universidad Autónoma de Nicaragua UNAN -MANAGUA, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas; en donde la investigación llega a las siguientes conclusiones:

- Los resultados de la relación documental y su correspondiente análisis de contenido permitieron fundamentar la relación directa entre la motivación y el desempeño laboral considerando distintas teorías motivacionales, como las de contenidos y procesos; así como los elementos y factores incidentes en la motivación personal.
- Mediante la aplicación de una escala de valoración, de 24 ítems, construida a partir de teorías motivacionales y los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación laboral se determinó un nivel promedio de motivación de 3.62 (en una escala de 1 a 5). Por supuesto, los factores de la motivación son de naturaleza subjetiva y muy particulares para cada trabajador/a e impactan

de forma distinta en su desempeño laboral, sin embargo, obtener un resultado de la escala por encima del punto medio indica una valoración general muy positiva entre las/os trabajadores/as administrativos de FAREM Estelí sobre la relación entre la motivación (y sus elementos subyacentes) con el desempeño laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Yana (2019); realizo a la investigación: *Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) San Borga – Lima 2018*; en la Universidad Peruana de las Américas, escuela profesional de Administración de Empresas y gestión de empresas; en donde su investigación concluye:

- Se evidencia que personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja; presentaría un bajo nivel de motivación, viéndose reflejado en las tareas y actividades que ellos realizan, además la motivación es un factor que incide en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende un mejor desempeño laboral en el lugar de su trabajo.
- A nivel de desempeño laboral, que muestra la mayoría de empleados se debe a las condiciones físicas y ambientales que afecta su desenvolvimiento laboral en su área de trabajo y que además disminuye su nivel de motivación intrínseca, ya que, estas condiciones no permiten que el empleado realice sus tareas y funciones de la mejor manera, afectando la productividad personal

en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja.

Huerta (2016), realizo la investigación; *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la municipalidad provincial de Yungay, Ancash – 2016*; en la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; en donde concluye:

- Se determina mediante el presente que existe amplia relación entre las variables Motivación y Desempeño laboral en la municipalidad provincial de Yungay. Por lo que el grado de correlación es buena y se encuentran relacionados directamente. Esto es, que a medida que exista cambios en los niveles de motivación en la municipalidad de Yungay, también habrá cambios significativos, de manera directa, en el desempeño laboral de los trabajadores en dicha municipalidad.
- Concluye que existe correlación entre la dimensión factores higiénicos y no con la dimensión motivaciones de la variable motivación respecto al desempeño laboral

Aguilar (2017); realizo una investigación titulada: *Influencia de la Motivación para el mejor el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera;* en la Universidad Nacional de Trujillo, facultad de Ciencias Económicas; en donde llega a las siguientes conclusiones:

- La motivación mejora el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera; esto debido a que la productividad de una organización depende en gran medida del buen

rendimiento que tenga el personal. Cuando mayor sea el bienestar personal, mayor rendimiento y productividad repercutiría en el trabajo municipal.

- Según la evaluación que se ha realizado a los jefes inmediatos, los empleados del municipio son productivos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y la municipalidad les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera; asimismo, se les da los beneficios (Compensaciones, salario, prestaciones) a todos los empleados.

2.1.3 Antecedentes locales

León (2019); realizo a la investigación; *Relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención ciudadana de la municipalidad provincial de Cajamarca – 2019";* de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios; en donde concluye:

- Existe una relación media y positiva entre la Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores del Centro de Atención al Ciudadano de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2019; dado que el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0.695 a su vez la Significancia bilateral 0.000.
- El nivel de desempeño de los colaboradores del Centro de Atención al Ciudadano de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2019; es alto; dado que, de 22 colaboradores, 13 tienen un alto desempeño laboral, evidenciando que los factores actitudinales se encuentran mejor posicionados.

Ortiz y Tello (2019) realizo la investigación denominada; motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado "El Rosario de Polloc" Distrito de La Encañada – Cajamarca 2019; en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; Facultad de Ciencias Empresariales y administrativas; en donde concluye:

- Se identifica el nivel de la variable desempeño laboral del personal de la municipalidad del Centro Poblado El Rosario de Polloc, como malo, deficiente. Así mismo se logra observar que existe deficiencias tecnológicas, de comunicación, y de compañerismo.
- Se determina que los factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, se centra en el grado de instrucción, edad, en los deberes relacionados: la responsabilidad, la libertad de decidir cómo hacer su trabajo, los ascensos, la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento.

Espino (2014); realizo la investigación; *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Región Cajamarca*: Una puesta de programa de motivación – 2014; de la Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de Ciencias Económicas contables y administrativas; llegando a la siguiente conclusión:

- Se determinó que los factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal administrativo del Hospital Regional de Cajamarca, son de tipo extrínseco e intrínseco entre los cuales

tenemos a la remuneración, la comodidad física, estabilidad laboral, relaciones interpersonales, ascensos, reconocimientos, capacitación, iniciativa y participación en toma de decisiones, los cuales permitieron el diseño de un programa de motivación.

- Se pudo apreciar que el personal administrativo que labora en e1 Hospital Regional de Cajamarca no se encuentra motivado, ya que manifiesta insatisfacción, en la mayoría de los factores motivacionales determinados, lo cual genera un bajo desempeño en sus funciones diarias.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Motivación.

La motivación se refiere a aquello que hace que la gente actúe o se comporte de determinadas maneras (Hampton, 2000). Es decir, la motivación corresponde a una serie de impulsos o deseos, los cuales fomentan cierto comportamiento (Flores, 1996). Por lo tanto, cuando se estudia la motivación se parte de la premisa de que incide notablemente en todas las acciones que las personas pueden realizar (Soler & Chirolde, 2010)

a. Teoría de la motivación de Maslow.

Maslow (1943) señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y

autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior (Santrock, 2002).

Las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero, las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y luego las necesidades secundarias (social, autoestima y autorrealización). Esto es porque las personas buscan satisfacer sus necesidades básicas y luego ascender en la búsqueda de satisfacer necesidades más complejas (Daft, 2004).

Un aspecto importante en la Teoría de Maslow es que una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores (Robbins & Coulter, 2005). Esto implica que para motivar a los trabajadores en la realización de sus labores es necesario permitirles satisfacer sus necesidades insatisfechas.

A pesar de que existe escasa evidencia empírica que respalde la Teoría de Maslow, esta goza de amplia aceptación (Certo, 2001). La literatura no apoya la existencia de la jerarquía exactamente como fue concebida por el autor (Wahba & Bridwell, 1976). Asimismo, se señala que esta teoría puede oscurecer las diferencias de las necesidades secundarias que varían según las personas y las culturas (Daft, 2004). No obstante, existe evidencia empírica que apoya la división de las necesidades en primarias y secundarias. Además, se ha demostrado que las necesidades que motivan a las personas son aquellas que no están satisfechas.

b. Teoría de motivación de Mc Clelland.

McClelland (1917 – 1998); es ampliamente reconocido por sus influyentes aportes en el área de la motivación, específicamente en la motivación humana.

Para McClelland (1989), sostuvo que todos los individuos posen:

- Necesidades de logro: Se refiere al esfuerzo por sobre salir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el existo.
- Necesidades de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.
- Necesidades de poder/influencia: Se refiere a las Necesidades de conseguir que las demás personas se comporten de una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Según McClelland, todas las personas poseen estas necesidades en mayor o menor grado, independiente al generó, edad o cultura; lo que en términos generales podríamos decir:

- Las personas motivadas por **el logro** tienen a ser más eficaces a nivel individual, también lo puede ser en equipo (Depende de la calidad y competencias de sus componentes).
- La motivación de **afiliación** es ideal para el trabajo en grupo, se genera un ambiente que favorece la competición de conocimiento, mejorando el rendimiento moral del equipo.

- La alta necesidad del **poder** es impulsora del mando sobre otros, esta necesidad favorece la competitividad, liderazgo útil en negociaciones y procesos de decisión.

c. Teoría de motivación de Herzberg.

De igual forma Frederick Herzberg, su teoría de dos factores, explica mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

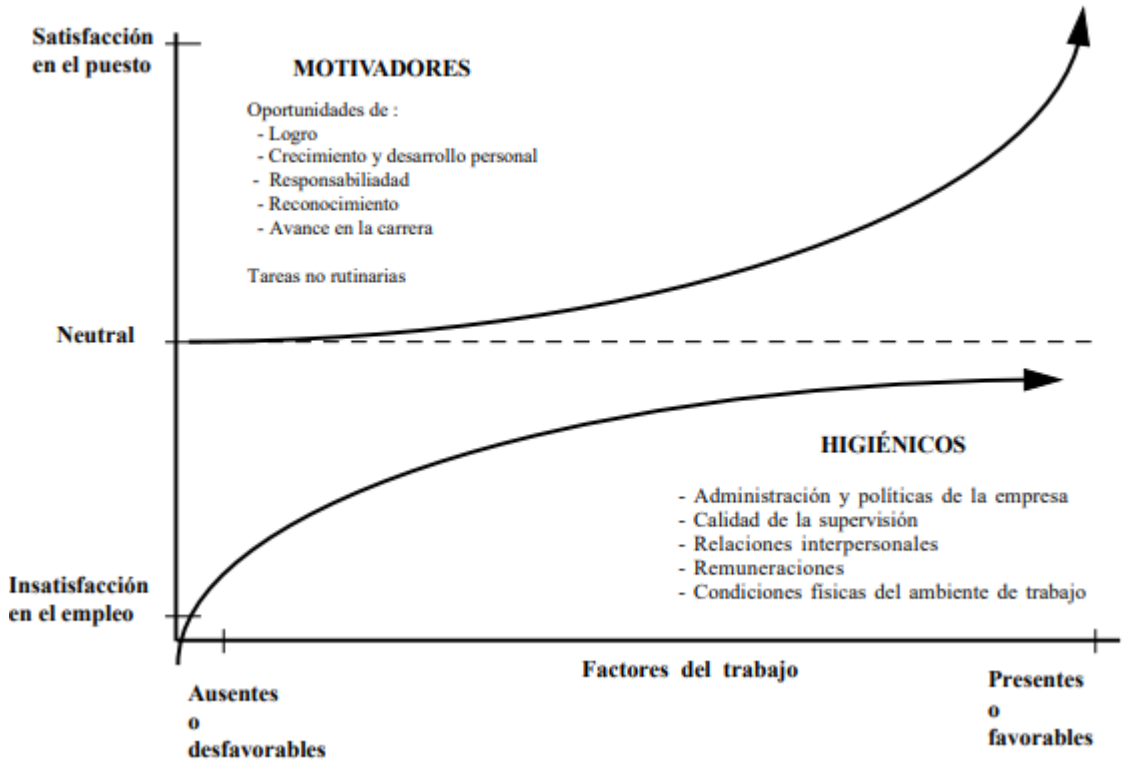
- Factores higiénicos o factores extrínsecos (Están fuera del control de las personas)
- Factores Motivacionales o factores intrínsecos (Están bajo el control de las personas); dicho de otra forma, en términos no complejos

La teoría de los dos factores hace referencia a los factores de satisfacción en el cargo (Función del contenido del cargo) - Factores motivacionales o de satisfacción y la insatisfacción en el cargo (función del contexto ambiente de trabajo).

Según Juan F. Manso Pinto - 2002; realizo una investigación "El legado de Frederick Irving Herzberg, en donde estableció uno de los principios más importantes en el campo de la motivación laboral; la satisfacción é insatisfacción son conceptos distintos e independientes; en tal sentido si los factores higiénicos no producen ninguna satisfacción. Por lo contrario, los factores motivacionales dan origen a la satisfacción y en el peor de los casos no crean insatisfacción.

Figura 1.

Relación de Variables.



Fuente: Juan F. Manso Pinto - 2002.

2.2.1.1. Dimensiones de la motivación

a. **Motivación Intrínseca:** La motivación intrínseca se basa en la realización de la actividad en sí misma sin la necesidad de esperar algo del exterior, por ejemplo, el propio placer personal de aprender (Bernardo & Basterretche, 2004).

"La motivación intrínseca es la que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas. La propia ejecución de la tarea es la recompensa. A diferencia de la motivación extrínseca, basada en recibir dinero, recompensas y castigos o presiones externas, la motivación intrínseca nace en el propio individuo" (Woolfolk, 1999).

b. Motivación Extrínseca:

Fischman y Matos (2014) la motivación extrínseca se refiere a que las personas realizan una actividad únicamente con el propósito de conseguir un fin. Ligado a ello Bernardo y Basterretche (2004), menciona que este tipo de motivación se ve reforzada por premios y sanciones, pero a la vez se debe satisfacer las necesidades materiales a cierto límite. Algunos motivadores extrínsecos son:

- Reconocimiento
- Premios, incentivos
- Bonos
- Diplomas, trofeo
- Evaluaciones, notas
- Fecha límites y castigos.

Este tipo de motivación se enfoca en premiar a los colaboradores mediante incentivos económicos, siendo la forma más utilizada por las organizaciones; sin embargo, este incentivo motivador solo minimiza la insatisfacción de los colaboradores, mas no garantiza la satisfacción a un largo plazo (Martos, 2014).

2.2.2. Desempeño laboral

Según Bohórquez (2008) el desempeño laboral viene a ser el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles y otras que se pueden deducir.

Para Stonner (2004), el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajen eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

Retamozo (2018) en su investigación hace referencia a tres dimensiones básicas para medir el desempeño laboral dentro de una organización. En la cual se basa el análisis que utilizamos para medir esta variable:

a) Iniciativa y organización:

Esta dimensión tiene mucho en consideración a la iniciativa y responsabilidad de compromisos, así por ejemplo el nivel de innovación y nivel de responsabilidad de los trabajadores. Se entiende que cualquier individuo puede tomar la innovación como pilar para la transformación, con la finalidad de lograr un objetivo deseado en función a una aspiración individual ante cualquier necesidad. (Retamozo, 2018)**.**

b) Habilidades y capacidades:

Son aquellas características que permiten al individuo conocer, analizar, almacenar información, planificarla y transformarla con el fin de formar nuevos bienes y productos; desarrollando operaciones para establecer relaciones, tomando decisiones y logrando nuevos conocimientos significativos (Lafrancesco, 2003). La calidad de trabajo, el nivel de planificación y nivel de proactividad son indicadores fundamentales en esta dimensión.

c) **Relaciones interpersonales:**

El tema de las relaciones interpersonales tiene mucha significancia en el desarrollo social de las personas, a través de ello las personas atraen importantes refuerzos sociales, lo que permite una adaptación instantánea a cualquier ambiente. El nivel de relacionamiento y nivel de discreción son indicadores claves para medir la dimensión de relaciones interpersonales.

Para Billikopf (2003) las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un factor muy importante dentro de una organización, aunque la calidad de las relaciones no es suficiente para aumentar la productividad**.**

2.2.3. Evaluación del desempeño.

Según Puchol (2005) la evaluación del desempeño hace referencia al procedimiento que hace el personal administrativo de una organización y corporativo para hacer un balance entre el nivel de desempeño y las metas que el colaborador pretende para el puesto laboral.

Por otro lado, para Chiavenato (2007) es un concepto dinámico, ya que las organizaciones y/o empresas evalúan a sus colaboradores con cierta continuidad, ya sea formal o informalmente, esta evaluación varía de acuerdo al individuo, relacionando diferentes factores como el valor de recompensas y el afán que el individuo está dispuesto hacer para realizar sus actividades. Además, representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad

administrativa, asimismo servirá para definir y desarrollar una política objetiva direccionada a las necesidades de la organización.

2.2.4. Objetivos de la evaluación de desempeño

Son diversos los objetivos que se apunta cuando se ejecuta una evaluación de desempeño, siendo uno de ellos la evaluación de los colaboradores lo que permite la toma de decisiones sobre incentivos salariales, ascensos, capacitaciones, despidos, estimación del potencial de los empleados y mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados (Chiavenato, 2007).

2.3. Definición de términos básicos

Ambiente laboral: Es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización. Baguer, A. (2009).

Desempeño laboral: Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato, I. (2000).

Desempeño: Es la manera en que un colaborador se desarrolla en su centro laboral. (Soto, 2001)

Motivación: En definición se refiere a la descripción de las fuerzas que actúan sobre, o dentro de, una organización, para empezar y dirigir la conducta de ésta (Palmero, 2005).

Relaciones interpersonales: son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Chiavenato, I. (2000).

Satisfacción laboral: “La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo” (Pujol & Babos, 2018).

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.

2.4.2. Hipótesis especificas

a. Existe una relación entre las dimensiones extrínsecas de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital matara, Cajamarca 2020.
b. Existe una relación entre las dimensiones intrínsecas de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital matara, Cajamarca 2020.

2.4.3 Variables

Variable X = Motivación

Variable Y = Desempeño laboral.

2.5. OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla *1*.

Matriz de operacionalización de la variable motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Motivación	La motivación se refiere a los objetivos adjuntos que la persona tiene en relación a su trabajo, los cuales pueden estar ligados a necesidades sociales, y que varían de madera resaltante de una persona a otra según su edad, asimismo la motivación impulsa actuar de cierta manera hacia un cierto comportamiento (Fincowkky & Krieger, 2011).	Se determinará mediante cuestionario de 20 preguntas que establecerán los niveles de motivación Intrínsecos y Extrínsecos de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, 2020.	Motivación Intrínseca	Desarrollo personal	Cuestionario.
			Motivación Extrínseca	Motivación de afiliación	Cuestionario
				Motivación de logro	
				Motivación de poder	

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINCIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2017) el desempeño es la forma en que las personas, equipos u organizaciones ejecutan sus actividades y tareas con el fin de alcanzar objetivos organizacionales.	La variable será medida mediante la encuesta de desempeño laboral, cuenta con 20 ítems, midiendo 3 dimensiones.	Iniciativa y organización	Nivel de innovación	Cuestionario
				Nivel de responsabilidad	Cuestionario
			Habilidades y capacidades	Nivel calidad de trabajo	Cuestionario
				Nivel de planificación	Cuestionario
				Nivel de proactividad	Cuestionario
			Relaciones interpersonales	Nivel de relacionamiento	Cuestionario
				Nivel de discreción	Cuestionario

Nota: Elaboración en base a la revisión bibliográfica para la investigación.

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Unidad de análisis, universo y muestra

3.1.1 Unidad de análisis

Hernández, Fernández & Baptista (2014), señalan que unidad de análisis está constituida por personas, organizaciones, documentos, archivos, entre otros; que puedan brindar información para validar o contrastar las variables de estudio.

Para el presente estudio nuestra unidad de análisis es la municipalidad distrital de Matara - Cajamarca y nuestra unidad de observación son los colaboradores que trabajan en dicha entidad.

3.1.2 Universo

El universo del presente estudio está conformado por los 45 colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca y el instrumento será aplicado a los colaboradores comprendidas entre 18 y 45 años.

3.1.3 Muestra

De acuerdo a la muestra escogida para la investigación, coincide a la muestra de la población, debido a que es una muestra no probabilística por conveniencia, se seleccionaron aquellos elementos que el investigador opte que deben ser incluidos, sujetos a la conveniente accesibilidad y proximidad de los mismos. (Otzen y Manterola, 2017).

3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicado, a razón que el estudio busca resolver problemas específicos de la entidad asociados a la motivación y el desempeño laboral en un periodo determinado de estudio.

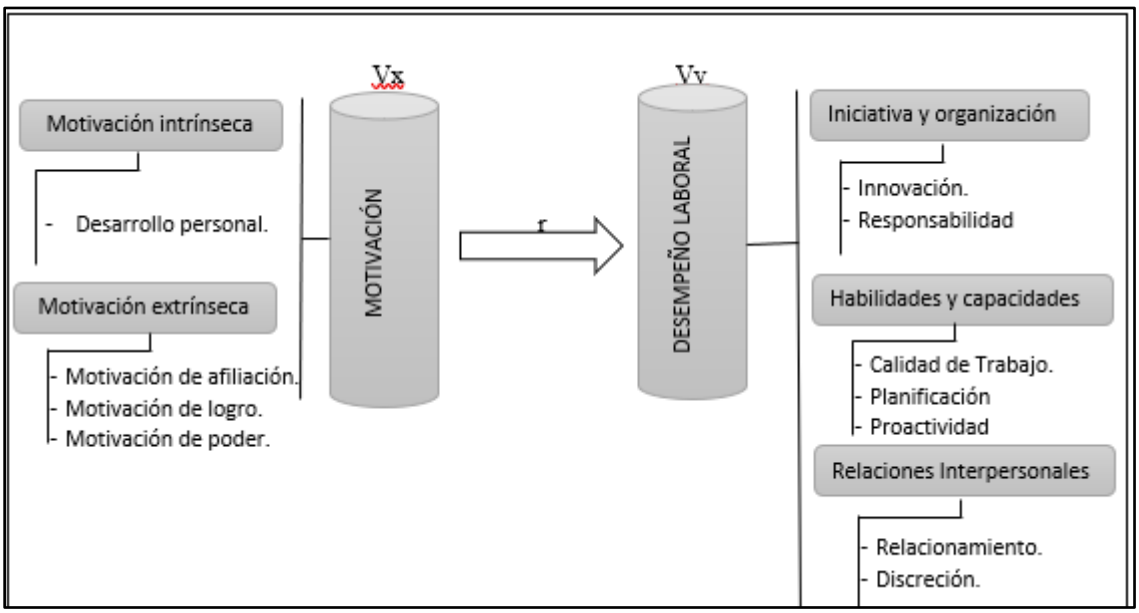
Se considera una investigación descriptiva correlacional debido a su finalidad de estudio, pretendiendo determinar el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio. (Hernández et al., 2014)

Para Tamayo (2004), el método Hipótetico-Deductivo, es el procedimiento para el desarrollo de una teoría. Iniciando mediante la formulación de hipótesis básicas, para luego deducir sus efectos con el soporte de las subyacentes teorías.

Se considera un diseño no experimental, de corte Transversal, debido a que se recolectará información de la muestra en un momento determinado. Para luego describir y analizar su interrelación de las variables de estudio. (Hernández et al., 2014)

Figura 2.

Relación de las variables



3.3 Método de investigación

El método a utilizado fue el hipotético – deductivo, porque su enfoque es cuantitativo y está debidamente apoyada en la estadística (análisis de regresión), que serán tabulados una vez obtenidos los datos, para presentarlos en tablas estadísticas.

Es decir, se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular, que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad, sino también el planteamiento de soluciones a problemas tanto de corte teórico o práctico (llamado también pragmático, aplicativo o tecnológico); su camino deductivo es uno común a todas las ciencias fácticas basadas en hechos y con sustento ineludible en la medición o cuantificación, en la objetividad de los procedimientos y en la experiencia para la contratación de sus hipótesis (Sánchez, 2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica a emplear para la recolección de datos será la encuesta, la cual según Ferrando (2013) la define como la técnica que engloba a un cúmulo de procedimientos de investigación, que sirven para la recolección y análisis de datos de las características de una muestra en una población o en un universo más extenso.

El instrumento que utilizaremos para la recolección de datos será el cuestionario, el mismo que según García (2003) es un conglomerado de preguntas elaboradas previamente, sistemática y cuidadosamente que se aplican sobre las tareas o aspectos que son de interés para el usuario de la investigación.

Descripción del instrumento - Motivación

El cuestionario ha sido elaborado por los autores con el objetivo de conocer el nivel de motivación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.

La Motivación

Criterios:

- 2 dimensiones (M. Intrínseca y M. Extrinseca)
- 4 indicadores
- 20 preguntas de la variable independientes.

Tabla 3.

Baremos para el cuestionario de motivación

Niveles	Motivación	DIMENSIÓN INTRINSECA	DIMENSIÓN EXTRINSECA		
		Desarrollo Personal	Motivación de afiliación	Motivación de logro	Motivación de poder
Muy alto	80 – 100	21 -25	21 -25	21 -25	21 -25
Alto	61 – 80	16 – 20	16 - 20	16 - 20	16 - 20
Medio	41 – 60	11 – 15	11 - 15	11 - 15	11 - 15
Bajo	21 - 40	6 -10	6 -10	6 -10	6 -10
Muy Bajo	0 – 20	0 – 5	0 - 5	0 - 5	0 – 5

Descripción del instrumento – Desempeño Laboral

Ficha técnica

Nombre de instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Autores:

Leiva Abanto, Clever Henry

Salazar Briones, Sylvia Margoth

Año: 2020

Objetivo: Identificar el grado de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.

Tipo de aplicación: Individual

Tiempo de aplicación: Promedio, 8 minutos.

El cuestionario ha sido elaborado por los autores con el objetivo de conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.

Criterios:

- 3 dimensiones (Iniciativa y organización; Habilidades y capacidad y M. Relaciones Interpersonales)
- 7 indicadores
- 20 preguntas que permitan evaluar el nivel de desempeño laboral

Tabla 4.

Baremos para el cuestionario de desempeño laboral

Niveles	Desempeño laboral	DIMENSIÓN INICIATIVA Y ORGANIZACIÓN		DIMENSIÓN HABILIDADES Y CAPACIDADES			DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES	
		Innovación	Responsabilidad	Calidad de trabajo	Planificación	Proactividad	Relacionamiento	Discreción
Muy alto	80 – 100	21 -25	21 -25	21 -25	21 -25	21 -25	21 -25	21 -25
Alto	61 – 80	16 - 20	16 - 20	16 - 20	16 – 20	16 - 20	16 - 20	16 – 20
Medio	41 – 60	11 - 15	11 - 15	11 - 15	11 – 15	11 - 15	11 - 15	11 – 15
Bajo	21 – 40	6 -10	6 -10	6 -10	6 -10	6 -10	6 -10	6 -10
Muy Bajo	0 – 20	0 - 5	0 – 5	0 - 5	0 – 5	0 - 5	0 - 5	0 – 5

3.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos de las variables motivación y desempeño laboral, se utilizó el programa Microsoft Excel, mediante tablas estadísticas con formato APA 7ma edición, para la contratación de la hipótesis se utilizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial paramétrico de "r" Pearson.

En la presente investigación, la aplicación y recolección de la información fue de corte transversal, es decir, se aplicó en un periodo determinado de tiempo y por única vez, mediante encuestas.

3.6 Aspectos éticos de la investigación

Cabrera y Guzmán (2020), es necesario utilizar el principio de Beneficencia debido a que se presentará un documento informando la finalidad y los beneficios que se obtendrán por medio de la investigación.

De igual manera, es menester mantener el principio de Autonomía, pues esto nos permitirá obtener la aprobación notificada (Ñontol, 2018).

Siguiendo a ello, según Figueroa y Sánchez (2017), al utilizar el principio de Justicia, obtendremos que los resultados obtenidos en el estudio, se puedan aplicar a estudios similares o poblaciones con semejantes características.

Finalmente, se utilizará el principio de no maleficencia, puesto que trataremos con ímpetu probo los procedimientos y resultados que obtengamos en el presente estudio (Pérez y Saldaña, 2018).

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Selección y aplicación de los instrumentos de medición

Procedimientos:

Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos y obtener datos de las variables de estudio, se solicitó autorización al alcalde de la Municipalidad Distrital de Matara, Cajamarca, quien aceptó y se mostró interesado con la investigación. Asimismo, se coordinó con cada uno de los encargados de cada área de la municipalidad a fin de que nos cediera un tiempo adecuado para la aplicación del instrumento.

Los dos cuestionarios se administraron en forma anónima con la finalidad de asegurar una información veraz y confiable. De acuerdo a la muestra establecida se identificó a los colaboradores más antiguos de la municipalidad, en tal sentido, ellos tienen mayor información y conocimiento respecto al nivel de motivación y desempeño laboral por su permanencia en la entidad edil, y en algunos casos a los nuevos colaboradores.

Luego se procesaron los datos realizando la tabulación, el análisis e interpretación de los datos para determinar la correlación entre las variables, mediante el programa spss versión 25.0 y excel 2010.

Validación Confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos.

Los cuestionarios de encuesta que midieron el nivel de motivación y el desempeño laboral fue sometida a criterio de un experto en investigación científica, básicamente conocedor del proceso metodológico. Experto con grado de doctor, quien labora en diferentes universidades, quien informó acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación. Para ello, se aplicó la técnica de opinión de experto y su instrumento el informe de juicio de expertos (informe en anexo 3)

Tabla 5.

Validación para medir el nivel de motivación, resultados.

DOCENTES EXPERTOS	GRADO	PUNTUACIÓN
Montenegro Cabrera, Isaías	Doctor	80,0

Nota. El promedio de la puntuación es de 80,0 % puntaje que se ubica en el rubro "Muy bueno" lo que indica que el instrumento es válido para determinar el nivel de motivación.

Tabla 6.

Validación para medir el desempeño laboral, resultados.

DOCENTES EXPERTOS	GRADO	PUNTUACIÓN
Montenegro Cabrera, Isaías	Doctor	80,0

Nota. El promedio de la puntuación es de 80,0 % puntaje que se ubica en el rubro "Muy bueno" lo que indica que el instrumento es válido para determinar el desempeño laboral.

Confiabilidad de los instrumentos.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 12 colaboradores de la municipalidad de Matara; luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico spss versión 25.0.

Tabla 7.

Rangos establecidos para interpretar los coeficientes del alfa de Cronbach.

Rango de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 – 0,89	Bueno
0,70 – 0,79	Aceptable
0,60 – 0,69	Cuestionable
0,50 – 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Fuente. George y Mallery (2003)

a) Confiabilidad del instrumento sobre nivel de motivación

Tabla 8.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos(a)	0	0,0
	Total	12	100,0

Tabla 9.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,879	20

Nota. Según el Alfa de Cronbach, el instrumento para medir el nivel de motivación presenta un coeficiente de 0.879, lo que demuestra que dicho instrumento es altamente confiable (nivel bueno), lo que determina que el instrumento es fiable.

b) Confiabilidad del instrumento sobre desempeño laboral

Tabla 10.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos(a)	0	0,0
	Total	12	100,0

Tabla 11.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,872	20

Nota. Según el análisis de fiabilidad con el Alfa de Cronbach es de 0.872, el cual indica que es un coeficiente alto (nivel bueno), lo que determina que el instrumento es fiable.

4.1.2. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

A. Análisis descriptivo.

Tabla 12.

Resultados generales de la variable Motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	30	67%
Alto	14	31%
Medio	1	2%
Bajo	0	0%
Muy Bajo	0	0%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 se evidencia que, de los 45 colaboradores encuestados, el 67% presenta un nivel de motivación alta, el 31% un nivel de motivación alta y tan solo el 2% un nivel medio. Razón por la cual se puede determinar que el nivel de motivación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca, es favorable. Lo que significa que los trabajadores orientan sus objetivos para el logro de buenos resultados de la organización.

Tabla 13.

Distribución por niveles y Dimensión Intrínseca de la motivación

Niveles	Dimensión Intrínseca	
	Desarrollo personal	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	31	69%
Alto	13	29%
Medio	1	2%
Bajo	0	0%
Muy Bajo	0	0%
Total	45	100%

Nota: Elaboración en base al resultado de la investigación.

En la Tabla 13 se muestra los resultados de acuerdo a la Dimensión Intrínseca de la motivación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara - Cajamarca 2020. De una muestra de 45 colaboradores que representan el 100%. Se puede determinar que el 69% presentan una motivación con un nivel muy alto, el 29% presenta una motivación alta y un 2% con una motivación media; en tal sentido no se evidenció casos en donde la muestra determine nivel de motivación baja y muy baja.

Tabla 14.

Distribución por niveles y Dimensión Extrínseca de la motivación

Niveles	Dimensión Extrínseca					
	Motivación de afiliación		**Motivación de logro**		**Motivación de poder**	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	21	47%	24	53%	29	64%
Alto	23	51%	20	44%	15	33%
Medio	1	2%	1	2%	1	2%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	45	100%	45	100%	45	100%

Nota: Elaboración en base al resultado de la investigación.

En la Tabla 14 se observa los resultados de acuerdo a la dimensión extrínseca de la motivación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara - Cajamarca 2020. En cuanto a la motivación de afiliación el 47%, 51% y 2% representan un nivel de motivación muy alta, alta y media respectivamente. Por otro lado, teniendo en cuenta la motivación de logro, el porcentaje de colaboradores representa el 53% y 44% un nivel de motivación muy alto y alto respectivamente, mientras que solo el 2% influyen en un nivel Medio de motivación. Finalmente, se observa que la motivación de poder en los colaboradores; el porcentaje es de 64% en un nivel muy alto, seguido por un 33% que se encuentra en un nivel alto y tan solo un 2% en un nivel medio. Lo que representaría para la organización que la motivación en sus colaboradores esta por encima del promedio; lo que significa una mayor contribución en el logro de sus objetivos.

Tabla 15.

Resultados generales de la variable Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	5	11%
Alto	18	40%
Medio	15	33%
Bajo	7	16%
Muy Bajo	0	0%
Total	45	100%

Nota: Elaboración en base al resultado de la investigación.

En la Tabla 15 se evidencia que de los 45 colaboradores encuestados; se ha obtenido los siguientes resultados: El 11% presenta un nivel de desempeño laboral muy alto, el 40% un nivel de desempeño laboral alto, el 33% un nivel medio y un 16% un nivel de desempeño laboral bajo. Razón por la cual se podría establecer que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara – Cajamarca; es favorable, toda vez que los resultados evidencian que los trabajadores orientan sus objetivos al logro de los resultados organizacionales.

Tabla 16.

Distribución por niveles y Dimensión Iniciativa y Organización, del desempeño laboral

Niveles	Dimensión Iniciativa y Organización			
	Innovación		**Responsabilidad**	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	11	24%	14	31%
Alto	9	20%	18	40%
Medio	18	40%	11	24%
Bajo	7	16%	2	4%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	45	100%	45	100%

Nota: Elaboración en base al resultado de la investigación.

En la Tabla 16 se muestran los resultados de acuerdo a la dimensión iniciativa y organización del desempeño laboral, en los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara - Cajamarca 2020. En donde se puede inferir que el criterio de innovación representa un 24%, 20%, 40% y 16% de los niveles muy altos, alto, medio y bajo respectivamente. Asimismo, en el criterio de responsabilidad existe un 31%; 40%; 24% y 4% de los niveles muy altos, alto, medio y bajo respectivamente. Estableciendo en ambos criterios que el promedio esta sobre el 50% siendo esta apreciada por la organización.

Tabla 17.

Distribución por niveles y Dimensión Habilidades y Capacidades del desempeño laboral.

Niveles	Dimensión Habilidades y Capacidades					
	Calidad de trabajo		**Planificación**		**Proactividad**	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	18	40%	17	38%	19	42%
Alto	21	47%	15	33%	19	42%
Medio	6	13%	13	29%	6	13%
Bajo	0	0%	0	0%	1	2%
Muy Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	45	100%	45	100%	45	100%

Nota: Elaboración en base al resultado de la investigación.

En la Tabla 17 se muestran los resultados de la dimensión habilidades y capacidades del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara - Cajamarca 2020. En el indicador calidad de trabajo, este representa un 40%, 47% y 13% en los niveles de muy alto, alto y medio respectivamente. La planificación mantiene un 38% de nivel muy alto; 33% de nivel alto y 29% de nivel medio y proactividad tiene los porcentajes de 42%; 42%; 13% y 2% en los niveles de muy alto, alto, medio y bajo respectivamente.

Tabla 18.

Distribución por niveles y Dimensión Relaciones interpersonales del desempeño laboral

Niveles	Dimensión Relaciones			
	Relacionamiento		**Discreción**	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	23	51%	18	40%
Alto	15	33%	16	36%
Medio	7	16%	11	24%
Bajo	0	0%	0	0%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	45	100%	45	100%

Nota: Elaboración en base al resultado de la investigación.

En la Tabla 18 se muestran los resultados de acuerdo a la dimensión relaciones del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara - Cajamarca 2020. El criterio de relacionamiento representa un 51%; 33% y 16% de nivel muy alto, alto y medio. De igual manera un 40%; 36% y 24% representan el nivel de muy alto, alto y medio respectivamente de la dimensión discreción.

B. Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis:

a) Prueba de hipótesis general

- H1: Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.

Tabla 19.

*Tabla de contingencia Motivación T * Desempeño laboral T*

			Desempeño laboral T			Total
			Medio	Alto	Muy Alto	
Motivación T	Medio	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Desempeño laboral T	100,0%	0,0%	0,0%	2,2%
	Alto	Recuento	0	12	2	14
		% dentro de Desempeño laboral T	0,0%	63,2%	8,0%	31,1%
	Muy Alto	Recuento	0	7	23	30
		% dentro de Desempeño laboral T	0,0%	36,8%	92,0%	66,7%
Total		Recuento	1	19	25	45
		% dentro de Desempeño laboral T	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla 19 se visualiza que de las 45 personas encuestadas solo un colaborador considera que tiene un nivel de motivación media con un desempeño laboral del mismo rango; 12 colaboradores presentan un nivel alto de motivación y desempeño laboral representando al 63.2%, mientras 7 colaboradores o el 36,8% tienen un nivel muy alto de motivación pero en los resultados de la encuesta de desempeño laboral tienen un nivel alto; 2 personas tienen motivación alta y desempeño laboral muy alto esto representa al 8%, 23 personas o el 92% tienen motivación y desempeño en un nivel muy alto. Por lo tanto, se puede deducir que existe una posible relación entre las 2 variables.

Tabla 20.

Correlaciones motivación y desempeño laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,392**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	45	45
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,392**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	45	45

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

Para determinar el grado de correlación que existe entre las variables en estudio se hace uso de coeficiente de correlación de Pearson, en la tabla 20 se visualiza los resultados de las encuestas realizadas, se tiene nivel de significancia del 0,008 siendo menor a 0,01 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, además se muestra una correlación positiva de 0,392, es decir, se acepta la hipótesis del investigador: Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.

B.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis especifica 1:

- H1: Existe una relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital matara, Cajamarca 2020.
- H0: No Existe alguna relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital matara, Cajamarca 2020.

Tabla 21.

*Contingencia Motivación Intrínseca * Desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Medio	Alto	Muy alto	
Motivación Intrínseca	Medio	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Desempeño laboral T	0,0%	0,0%	4,0%	2,2%
	Alto	Recuento	1	4	8	13
		% dentro de Desempeño laboral T	100,0%	21,1%	32,0%	28,9%
	Muy Alto	Recuento	0	15	16	31
		% dentro de Desempeño laboral T	0,0%	78,9%	64,0%	68,9%
Total		Recuento	1	19	25	45
		% dentro de Desempeño laboral T	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. En la tabla anterior se muestra que de las 45 personas encuestadas solo un colaborador considera que tiene un nivel alto de motivación con factores intrínsecos y cuenta con desempeño laboral medio; 4 colaboradores presentan un nivel alto de motivación con factores intrínsecos y desempeño laboral representando al 21.1%, mientras 15 colaboradores o el 78,9% tienen un nivel muy alto de motivación con factores intrínsecos pero en los resultados de la encuesta de desempeño laboral tienen un nivel alto; 1 persona tienen motivación con factores intrínsecos media y desempeño laboral muy alto esto representa al 4%, 8 personas o el 32%

tienen de motivación con factores intrínsecos alta y desempeño en un nivel muy alto, el 64% tienen de motivación con factores intrínsecos y desempeño en un nivel muy alto.

Tabla 22.

Correlaciones motivación intrínseca y desempeño laboral

		Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral
Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	1	,396**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	45	45
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,396**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	45	45

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

En la tabla 22 se visualiza los resultados de las encuestas realizadas, se tiene nivel de significancia del 0,007 siendo menor a 0,01 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, en base al coeficiente de correlación de Pearson, sea firma que existe una correlación positiva de 0,396, es decir, se acepta la hipótesis del investigador: Existe una relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital matara, Cajamarca 2020.

Hipótesis especifica 2:

- H1: Existe una relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital matara, Cajamarca 2020.
- H0: No Existe alguna relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital matara, Cajamarca 2020.

Tabla 23.

*Contingencia Motivación Extrínseca T * Desempeño laboral T*

			Desempeño laboral T			Total
			Media	Alta	Muy alta	
Motivación Extrínseca T	Media	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Desempeño laboral T	0,0%	0,0%	4,0%	2,2%
	Alta	Recuento	1	9	8	18
		% dentro de Desempeño laboral T	100,0%	47,4%	32,0%	40,0%
	Muy alta	Recuento	0	10	16	26
		% dentro de Desempeño laboral T	0,0%	52,6%	64,0%	57,8%
Total		Recuento	1	19	25	45
		% dentro de Desempeño laboral T	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla anterior se muestra que de las 45 personas encuestadas solo un colaborador considera que tiene un nivel medio de motivación con factores extrínsecos y desempeño laboral medio; 9 colaboradores presentan un nivel alto de motivación con factores extrínsecos y desempeño laboral representando al 47.4%, mientras 10 colaboradores o el 52,6% tienen un nivel muy alto de motivación con factores extrínsecos pero en los resultados de la encuesta de desempeño laboral tienen un nivel alto; 1 persona tienen motivación con factores extrínsecos media y desempeño laboral muy alto esto representa al 4%, 8 personas o el 32% tienen motivación con factores extrínsecos alta y desempeño en un nivel muy alto, el 64% tienen

motivación con factores extrínsecos y desempeño en un nivel muy alto. Por lo tanto, se puede deducir que existe una posible correlación entre las 2 variables.

Tabla 24.

Correlaciones motivación extrínseca y desempeño laboral

		Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,371*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	45	45
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,371*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	45	45

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Para determinar el grado de correlación que existe entre las variables en estudio se hace uso de la teoría de Pearson, en la tabla 24 se visualiza los resultados de las encuestas realizadas, se tiene nivel de significancia del 0,012 siendo menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, además se muestra una correlación positiva de 0,371, es decir, se acepta la hipótesis del investigador: Existe una relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara, Cajamarca 2020

4.2 DISCUSIÓN

En base a las investigaciones consideradas como antecedentes, se considera que los resultados obtenidos permiten elaborar la presente discusión, es decir que los resultados de la investigación:

En el estudio se determina que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, a través del coeficiente correlación de Pearson encontrando un nivel de significancia del 0,008 siendo menor a 0,01 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, además se muestra una correlación positiva de 0,392.

Ramirez (2015), realizo una investigación, Relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad regional Multidisciplinaria (FAREM -Estelí) en el año 2015; Mediante la aplicación de una escala de valoración, de 24 ítems, construida a partir de teorías motivacionales y los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación laboral se determinó un nivel promedio de motivación de 3.62 (en una escala de 1 a 5). Por supuesto, los factores de la motivación son de naturaleza subjetiva y muy particulares para cada trabajador/a e impactan de forma distinta en su desempeño laboral, sin embargo, obtener un resultado de la escala por encima del punto medio indica una valoración general muy positiva entre las/os trabajadores/as administrativos de FAREM Estelí sobre la relación entre la motivación (y sus elementos subyacentes) con el desempeño laboral.

En la presente investigación se ejecutó un análisis a 45 colaboradores para determinar el nivel de motivación y desempeño laboral de cada uno de estos en la empresa en estudio. En primer lugar, tenemos que el 67% tienen un nivel alto de

motivación, luego se realizó el análisis de cada una de las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos, determinado que el 69% y 55% de colaboradores se encuentran motivados en un rango muy alto respectivamente. En seguida se realizó el análisis de los resultados de la encuesta de desempeño laboral encontrando el 55% de colaboradores con un nivel muy alto.

Para comprobar la primera hipótesis especifica se evaluó los datos obtenidos de cada trabajador de la motivación con factores intrínsecos con los datos obtenidos del rendimiento, finiquitando que el 64% de trabajadores tienen un nivel muy alto tanto de motivación con factores intrínsecos como de desempeño laboral, las dos variables tienen una significancia del 0,007 y una correlación positiva de 0,396, es decir, existe una relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara. Para evaluar la segunda hipótesis, se analizó los datos obtenidos de cada trabajador de la motivación con factores extrínsecos con los datos obtenidos del rendimiento finiquitando que el 64% de trabajadores tienen un nivel muy alto tanto de motivación con factores extrínsecos como en desempeño.

Esto se corrobora una vez más, Huerta (2016), realizo la investigación; *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la municipalidad provincial de Yungay, Ancash – 2016*; Se determina mediante el presente que existe amplia relación entre las variables Motivación y Desempeño laboral en la municipalidad provincial de Yungay. Por lo que el grado de correlación es buena y se encuentran relacionados directamente. Esto es, que a medida que se exista cambios en los niveles de motivación en la municipalidad de Yungay, también habrá cambios significativos, de manera directa, en el desempeño laboral de los trabajadores en dicha municipalidad.

Luego del análisis verificamos que en la empresa en estudio los colaboradores se sienten más motivados con la dimensión intrínseca o mejor dicho con que la empresa les brinde herramientas para su desarrollo personal, dentro de los factores extrínsecos los colaboradores se sienten más motivados por el poder, seguido del logro y para finalizar tenemos a la afiliación; en el desempeño tenemos.

Como podemos ver en los resultados cada trabajador se siente motivado por diferentes factores de acuerdo a su personalidad, metas personales y profesionales, es por ello que, si la empresa les brinda lo que ellos esperan dentro de la organización, aumentará sus niveles de competencias, su confianza, compromiso y ganas de sobresalir con su trabajo en la entidad, trayendo consigo grandes beneficios para la empresa.

Así mismo, Espino (2014); realizo la investigación; Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Región Cajamarca: Una puesta de programa de motivación – 2014; determina que los factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal administrativo del Hospital Regional de Cajamarca, son de tipo extrínseco e intrínseco entre los cuales tenemos a la remuneración, la comodidad física, estabilidad laboral, relaciones interpersonales, ascensos, reconocimientos, capacitación, iniciativa y participación en toma de decisiones, los cuales permitieron el diseño de un programa de motivación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara, Cajamarca 2020. La misma que se demuestra con el grado de correlación de Pearson de 0,392 (ver tabla 20), por lo cual se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio, resultado que evidencia estadísticamente que mientras exista mayores índices de motivación, mayores serán los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores.

2. Los factores intrínsecos de la motivación tienen una relación significativa en el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara, Cajamarca 2020. De acuerdo a la muestra seleccionada, el Coeficiente de Correlación de Pearson indica que existe una alta relación entre ambas variables ($r=0.396$), y el valor de significancia Sig. (Bilateral) es de $P = 0.007$, este valor es menor que $\alpha=0.01$, este valor no es significativo.

3. Los factores extrínsecos de la motivación tienen una relación directa con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Matara, Cajamarca 2020. De acuerdo a la muestra seleccionada, el Coeficiente de Correlación de Pearson indica que existe una correlación positiva entre ambas variables ($r=0.371$), y el valor de significancia Sig. (Bilateral) es de $P = 0.012$, este valor es menor que $\alpha=0.05$, este valor no es significativo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que implementen programas de capacitación continua con la finalidad que los colaboradores de la Municipalidad Distrital Matara, desarrollen y mejoren su conocimientos académicos y laborales. Así mismo, deben generar líneas de carrera e incluso capacitaciones orientadas al logro de objetivos de la Municipalidad Distrital Matara.

2. Así mismo, sería muy importante que establezcan ciertos incentivos económico a los colaboradores de la Municipalidad Distrital Matara, por otra parten, deben proponer nuevas formas de motivación, tales como: oportunidades de ascenso, cursos de capacitaciones para familiares directos de todos los colaboradores, entre otros.

3. De igual forma, deberían implementar programas de recreación y reuniones sociales donde permitan a los colaboradores de todas las áreas de la Municipalidad Distrital Matara, interactuar, compartir y relajarse fuera de la vida sedentaria laboral.

4. Por último, se recomienda a los futuros investigadores que tengan como referencia a este trabajo de investigación utilizar muestras de mayor volumen de datos, para tener mayor probabilidad de obtener resultados positivos altos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, V. (2017). Influencia de la Motivación para el mejor el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9516/maldonadosanchez_adaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arranz, A. (02 de 05 de 2020). Publicaciones de Blog Conifit. Obtenido de https://blog.cognifit.com/es/piramide-de-maslow/

Baguer, A. (2009). Dirección de Personas. Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez, de forma práctica, la Dirección de Personas en la empresa. 2da ed. España: Ediciones Díaz de Santos.

Barturen, J., & Salazar, R. (2019). Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión

Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 5ta ed. Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (8 ed.). Mexico D.F: McGraw-Hill Interamericana.

Enríquez, P. (2014); Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de visión México. http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espino, A. (2014); Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Región Cajamarca: Una puesta de programa de motivación. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/739/T%20658%20E77%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fincowkky, E., & Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. Naucalpan de Juárez, Mexico: Pearson.

George, Darren. & Mallery, Paul. (2003). SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston MA: Allyn y Bacon.

Hérnadez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F.: Mc Graw Hill.

Herrera, F., Ramirez, I., Roa, J., & Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. Revista Iberoamericana de Educación. Obtenido de https://rieoei.org/RIE/article/view/2885

Huerta, F. (2016), Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto de Gobierno de la Universidad de Waseda. (2016). The 12th Waseda - IAC International e-Government Rankings Survey 2016 Report. Instituto de e-Gobierno de la Universidad de Waseda, 36-40.

León, G. (2017). La motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad Cajay- Huari. Hiari.

McClelland, D. (1989), Influencia en la motivación humana. https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland.

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. Revsita educación, 33(2), 153-170.

Ortiz, E. & Tello, J. (2019), Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado "El Rosario de Polloc" Distrito de La Encañada - Cajamarca. http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1701/INFORME%20DE%20TESIS%20TELLO%20Y%20ORTIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a Estudio. SciELO, 230.

Palmero, F. (2005). Motivación: Conducta y Procesoo. Revista Electrónica de Motivación y Emoción.

Puchol, C. (2005). Dirección y gestión de recursos humanos. España: Diaz de Santos.

Pujol, L., & Babos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(1644), 3-18.

Quintero, N. (2014). La Empresa Vigilantes Asociados. España: Costa Oriental Del Lago.

Ramírez, M. (2015), Relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad regional Multidisciplinaria (FAREM -Estelí) en el año 2015. https://repositorio.unan.edu.ni/2723/1/17458.pdf

Ramos, P. (2015). Motivación para trabajo en equipo. Madrid: ICB.

Retamozo, R. (2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz,2018. Lima.

Salomón, C. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera. Lima.

Santacruz, J. (2017), La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del municipio del distrito Metropolitano de Quito, Administración zonal Eloy Alfaro en el año 2016. http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf

Santrock (2002), teoría de la motivación. https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf.

Soto, E. (2001). Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones. Estados Unidos: Thomson Learning.

Stonner, J. (2004). Administration. (1ª. Ed.). México: Prentice- Hall Hispanoamérica.

Yana, M. (2019); Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP). http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/645/TRABAJO%20INVESTIGACION%20BACHILLER%20DE%20MAXIMILIANA%20LAURA%20YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de relación de datos	Metodología	Población y muestra
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020?	**OG:** Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020. **OE. 1.** Determinar la relación que existe entre la motivación en la dimensión extrínseca con	Existe una relación directa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.	Motivación	Motivación Intrínseca	Desarrollo personal	**Instrumento:** cuestionario.	**Tipo de estudio:** descriptiva – correlacional. El diseño No Experimental, de corte transversal Diagrama para la correlación M → M, DL r	**Población**: Constituida por los 45 colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.
				Motivación Extrínseca	Motivación de afiliación Motivación de logro Motivación de poder			
			Desempeño laboral	Iniciativa y organización	Nivel de innovación	**Instrumento:** cuestionario.	M: Muestra M: Motivación. DL: Desempeño laboral r: Relación	**Muestra**: Por ser una población pequeña se trabajará con una muestra de 45 colaboradores de la
				Habilidades y capacidades	Nivel de responsabilidad Nivel de calidad de trabajo Nivel de planificación Nivel de proactividad			

	el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020.		Relaciones interpersonales	Nivel de relacionamiento Nivel de discreción	municipalidad distrital de Matara, Cajamarca 2020, estadística no probalístico por conveniencia

Nota. Elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de investigación

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE NIVEL DE MOTIVACIÓN

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. La información recopilada se utilizará con fines estadísticos y de investigación, las cuales serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Favor de seleccionar una sola opción con la mayor sinceridad posible.

Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

Ítems	TD	D	I	A	TA
1. Creo que soy buen colaborador					
2. Para mí es importante desarrollar bien mis responsabilidades					
3. Mientras hago mis labores pongo mucho de mí y me esfuerzo por hacer lo mejor.					
4. Disfruto mucho compartir momentos laborales con mis compañeros.					
5. Siento que mi trabajo es importante para la institución.					
6. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
7. Me gusta agradar a otros					
8. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
9. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
10. Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					
11. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
12. Me gustan los retos difíciles					
13. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
14. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
15. Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
16. Me gusta competir y ganar					
17. Me gusta llevar el mando					
18. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
19. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
20. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor					

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. La información recopilada se utilizará con fines estadísticos y de investigación, las cuales serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Favor de seleccionar una sola opción con la mayor sinceridad posible.

Total, Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

Ítems	TD	D	I	A	TA
1. Considero el salario que recibo es acorde a mis funciones desempeñadas.					
2. Recibo charlas, capacitaciones por parte de la organización.					
3. Recibos incentivos sobre el desempeño de mis funciones.					
4. Mi supervisor/jefe de área demuestra aprecio de mi trabajo.					
5. La organización se preocupa por los colaboradores.					
6. Me siento comprometido para el desarrollo de los objetivos de la organización.					
7. La organización me ofrece oportunidades de crecimiento profesional.					
8. Considero que las funciones que realizo son de mi interés y agrado, más no monótonas y aburridas.					
9. Se considera mi aporte/apreciación en la toma de decisiones.					
10. Siento que el trabajo satisface todas mis necesidades.					
11. Programo mi horario laboral para cumplir con los deberes a tiempo.					
12. Cuento con la ayuda necesaria para solucionar problemas.					
13. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas.					
14. Considero que mi trabajo es apreciado como importante					
15. El ambiente físico me ayuda a desarrollar de mejor manera mis actividades					
16. Se me permite plasmar las ideas, opiniones o planes de mejora dentro de la organización.					
17. Mantengo un alto nivel de responsabilidad, asistencia y puntualidad.					
18. Soy tratado con respeto por mis compañeros de trabajo.					
19. Mantengo un grado de confianza con los compañeros de trabajo.					
20. La información que manejo dentro de mi área no es compartida por áreas no correspondientes					

Anexo 3. Informe juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: Montenegro Cabrera Isaias
1.2. GRADO ACADÉMICO: Doctor
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UPAGU
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Relación de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Matara, Cajamarca 2020
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Br. LEIVA ABANTO, Clever Henry
Br. SALAZAR BRIONES, Sylvia Margoth

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Nivel de motivación
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD
a) De 01 a 08 (no válido, reformular)
b) De 09 a 11 (no valido, modificar)
c) De 12 a 14 (válido, mejorar)
d) De 15 a 17 (válido, precisar)
e) De 18 a 20 (válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08) 01	Regular (09-11) 02	Bueno (12-14) 03	Muy bueno (15-17) 04	Excelente (18-20) 05
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				x	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologia				x	
4. Organización	Existe una organización y lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				x	
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico cientifico y del tema de estudio				X	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones y los indicadores				x	
9. Metodologia	La estrategia responde a los objetivos				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorias				X	
Sub total					40	
Total		40				

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x0.4): 80%
VALORACIÓN CUALITATIVA ochenta por ciento
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Válido

.....

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 26655663.....

FICHA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

II. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: Montenegro Cabrera Isaias
1.2. GRADO ACADÉMICO: Doctor
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UPAGU
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Relación de la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Matara, Cajamarca 2020
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Br. LEIVA ABANTO, Clever Henry
Br. SALAZAR BRIONES, Sylvia Margoth

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral……
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD
a) De 01 a 08 (no válido, reformular)
b) De 09 a 11 (no valido, modificar)
c) De 12 a 14 (válido, mejorar)
d) De 15 a 17 (válido, precisar)
e) De 18 a 20 (válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08)	Regular (09-11)	Bueno (12-14)	Muy bueno (15-17)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				x	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
4. Organización	Existe una organización y lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				x	
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones y los indicadores				x	
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					40	
Total					40	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x0.4): 80%.
VALORACIÓN CUALITATIVA: ochenta por ciento
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Válido

……

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 26655663

Anexo 4. Base de datos

Colaborador	ITEMS DE LA VARRIABLE MOTIVACIÓN																								
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**TD**	**D**	**I**	**A**	**TA**
1	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	3	5	3	3	4	0	0	9	6	5
2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	5	0	0	4	10	6
3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	0	0	3	5	12
4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	0	0	3	13	4
5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	5	0	0	7	5	8
6	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	0	0	4	6	10
7	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	0	0	4	9	7
8	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	0	0	4	14	2
9	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	0	0	7	7	6
10	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	0	0	1	6	13
11	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	0	0	7	10	3
12	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	17	3
13	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	0	0	2	10	8
14	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	0	0	0	6	14
15	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	0	0	5	12	3
16	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	0	0	1	8	11
17	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	0	0	3	8	9
18	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4	3	4	5	0	0	5	10	5
19	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	0	0	2	13	5
20	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	0	0	10	9	1
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	0	0	1	3	16
22	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	0	0	7	10	3
23	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	0	0	6	13	1

24	4	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	0	0	5	5	10
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	0	0	0	7	13
26	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	0	0	1	6	13
27	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	0	0	4	5	11
28	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	0	0	1	9	10
29	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	0	0	1	4	15
30	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	0	0	5	3	12
31	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	0	0	2	6	12
32	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	5	15
33	5	5	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	0	0	6	8	6
34	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	0	0	2	6	12
35	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	5	5	0	0	6	6	8
36	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	0	0	6	9	5
37	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	0	0	1	11	8
38	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	0	0	4	16	0
39	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	0	0	2	10	8
40	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	0	0	8	9	3
41	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	0	0	3	8	9
42	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	0	0	1	8	11
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	0	0	0	9	11
44	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	0	0	6	10	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	20	0	0
Total Desacuerdo (TD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Desacuerdo (D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Indeciso (I)	10	6	11	1	6	13	3	8	13	17	4	14	12	10	8	14	3	17	4	5					
De Acuerdo (A)	14	12	17	5	38	25	16	13	27	27	14	28	19	14	24	19	12	21	13	12					
Total Acuerdo (TA)	21	27	17	39	1	7	26	24	5	1	27	3	14	21	13	12	30	7	28	28					

Anexo 4: Base de datos

Colaborador	ITEMS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																								
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**TD**	**D**	**I**	**A**	**TA**
1	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	5	4	4	0	0	5	7	8
2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	0	0	4	5	11
3	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	0	0	7	6	7
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	0	0	5	10	5
5	3	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	0	0	3	8	9
6	3	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	0	0	11	5	4
7	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	4	5	0	0	7	6	7
8	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	0	0	5	1	14
9	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	0	0	5	7	8
10	5	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	4	0	0	7	5	8
11	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	0	0	6	8	6
12	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	0	0	8	7	5
13	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	0	0	5	5	10
14	3	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	3	0	0	8	4	8
15	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	0	0	7	10	3
16	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	0	0	6	10	4
17	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	0	0	8	9	3
18	3	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	0	0	7	8	5
19	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	0	0	4	5	11
20	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	5	4	0	0	8	9	3
21	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	0	0	8	4	8
22	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	0	0	6	8	6

23	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	3	5	5	0	0	6	3	11
24	4	3	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	0	0	6	8	6
25	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	5	3	4	4	0	0	7	5	8
26	3	4	5	3	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	5	4	5	0	0	8	5	7
27	4	5	3	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	0	0	6	4	10
28	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	0	0	7	7	6
29	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	0	0	6	8	6
30	4	4	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	0	0	5	6	9
31	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	0	0	6	9	5
32	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	0	0	9	7	4
33	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	0	0	5	8	7
34	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	0	0	5	5	10
35	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	0	0	7	7	6
36	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	0	0	7	7	6
37	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	3	0	0	7	3	10
38	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	0	0	5	6	9
39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	3	4	3	5	0	0	8	8	4
40	5	3	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3	5	5	0	0	6	4	10
41	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	0	0	6	9	5
42	5	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	0	0	6	6	8
43	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	0	0	8	7	5
44	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	0	0	13	3	4
45	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	0	0	7	6	7
Total Desacuerdo (TD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Desacuerdo (D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					

Indeciso (I)	16	15	17	15	11	15	19	16	9	18	11	15	18	15	16	11	17	14	15	13
De Acuerdo (A)	16	16	17	15	14	13	10	13	16	12	18	12	15	13	17	15	12	12	13	19
Total Acuerdo (TA)	13	14	11	15	20	17	16	16	20	15	16	18	12	17	12	19	16	19	17	13