



Universidad Nacional

**SAN LUIS GONZAGA**



### **[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)**

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

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

# UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



## EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



### CONSTANCIA



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

### “MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA, 2024”

Presentado por:

**BACH. MARITZA ELIA ESPINOZA ESLAVA**

El resultado obtenido es una coincidencia de 1%, por el cual se otorga el calificativo de:

### APROBADO

Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

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

### Observaciones:

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

Ica, 9 de febrero de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



*[Firma]*  
Dr. Eddy T. Paredes Sumari  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**



Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores  
de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024

**Línea de investigación**

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

**INFORME FINAL DE TESIS**

Bachiller Espinoza Eslava, Maritza Elia

Ica, Perú

2025

## **Dedicatoria**

A mi familia,  
por ser mi fuerza en los momentos difíciles,  
mi inspiración constante y el motor que impulsa cada uno  
de mis sueños.

### **Agradecimientos**

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, por abrirme las puertas del conocimiento y acompañarme en este camino de formación profesional.

Al Vicerrectorado de Investigación y a la Facultad de Administración, por promover la investigación como un pilar fundamental del desarrollo académico y social.

A la Municipalidad Provincial de Ica, por facilitar el acceso a la información necesaria y contribuir con la ejecución de este estudio.

Y de manera especial, al asesor de tesis, por su orientación, compromiso y valiosas sugerencias a lo largo del proceso investigativo. Su acompañamiento ha sido esencial para la concreción de este trabajo.

## Índice de contenidos

Portada.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. Introducción .....	9
II. Estrategia metodológica .....	21
2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación .....	21
2.2. Población y muestra .....	22
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información .....	24
2.4. Análisis e interpretación de los resultados .....	31
III. Resultados .....	32
IV. Discusión .....	42
V. Conclusiones.....	47
VI. Recomendaciones.....	48
VII. Referencias bibliográficas .....	48
Anexos.....	52
Anexo 1. Matriz de consistencia. ....	53
Anexo 2. Instrumento de evaluación.....	54
Anexo 3. Ficha técnica de los instrumento de medición.....	58
Anexo 4. Base de datos .....	60
Anexo 5. Consentimiento informado .....	67

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables .....	19
Tabla 2 Cálculo del tamaño de la muestra.....	22
Tabla 3 Baremo de la variable Motivación .....	25
Tabla 4 Baremo de la dimensión motivación intrínseca.....	26
Tabla 5 Baremo de la dimensión motivación extrínseca.....	26
Tabla 6 Baremo de la variable desempeño laboral.....	28
Tabla 7 Baremo de la dimensión conocimiento del puesto .....	28
Tabla 8 Baremo de la dimensión iniciativa .....	29
Tabla 9 Baremo de la dimensión aplicación.....	30
Tabla 10 Baremo de la dimensión calidad de trabajo.....	30
Tabla 11 Baremo de la dimensión trabajo en equipo.....	31
Tabla 12 Distribución sociodemográfica de los trabajadores encuestados .....	32
Tabla 13 Nivel general de motivación laboral en los trabajadores encuestados .....	33
Tabla 14 Nivel de motivación intrínseca en los trabajadores encuestados.....	33
Tabla 15 Nivel de motivación extrínseca en los trabajadores encuestados .....	34
Tabla 16 Nivel de desempeño laboral en los trabajadores encuestados .....	35
Tabla 17 Nivel de conocimiento del puesto en los trabajadores encuestados .....	35
Tabla 18 Nivel de iniciativa en los trabajadores encuestados .....	36
Tabla 19 Nivel de aplicación en los trabajadores encuestados.....	36
Tabla 20 Nivel de calidad de trabajo en los trabajadores encuestados.....	37
Tabla 21 Nivel de trabajo en equipo en los trabajadores encuestados .....	38
Tabla 22 Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	38
Tabla 23 Prueba Correlacional de la Hipótesis General.....	39
Tabla 24 Prueba Correlacional de la Hipótesis específica 1.....	40
Tabla 25 Prueba Correlacional de la Hipótesis específica 2.....	41

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación .....	21
---	----

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, nivel relacional y con diseño no experimental, transversal. La población del estudio estuvo compuesta por 936 trabajadores, y la muestra estuvo constituida por 274 trabajadores administrativos, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios estructurados, uno para medir la motivación (con sus dimensiones intrínseca y extrínseca) y otro para evaluar el desempeño laboral. Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y alcanzaron niveles adecuados de confiabilidad. El análisis estadístico se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que los datos no presentaron distribución normal. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la motivación general y el desempeño laboral ( $Rho = 0.423$ ;  $p < 0.05$ ). Asimismo, se encontró una correlación significativa entre la motivación intrínseca ( $Rho = 0.405$ ;  $p < 0.05$ ) y la motivación extrínseca ( $Rho = 0.402$ ;  $p < 0.05$ ) con el desempeño laboral. Se concluye que la motivación, tanto en su dimensión interna como externa, se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral del personal evaluado, lo que resalta la importancia de implementar estrategias organizacionales orientadas al fortalecimiento de la motivación para mejorar el desempeño institucional.

**Palabras clave:** Motivación laboral; desempeño laboral, relaciones laborales

## **Abstract**

The present study aimed to determine the relationship between motivation and job performance among the workers of the Provincial Municipality of Ica during the year 2024. The research followed a quantitative approach, with a relational level and a non-experimental, cross-sectional design. The study population consisted of 936 workers, and the sample included 274 administrative employees selected through a simple random probability sampling method. For data collection, two structured questionnaires were used—one to measure motivation (including intrinsic and extrinsic dimensions) and another to assess job performance. Both instruments were validated by expert judgment and showed adequate levels of reliability. Statistical analysis was conducted using Spearman's correlation coefficient, as the data did not follow a normal distribution. The results revealed a moderate positive and statistically significant correlation between general motivation and job performance ( $Rho = 0.423$ ;  $p < 0.05$ ). Additionally, significant correlations were found between intrinsic motivation ( $Rho = 0.405$ ;  $p < 0.05$ ) and extrinsic motivation ( $Rho = 0.402$ ;  $p < 0.05$ ) with job performance. It is concluded that motivation, in both its internal and external dimensions, is significantly related to the job performance of the evaluated personnel, highlighting the importance of implementing organizational strategies aimed at strengthening motivation to enhance institutional performance.

Keywords: Work motivation; job performance; labor relations

## I. Introducción

La presente investigación se enmarca en el campo de la psicología organizacional y la gestión del talento humano en el sector público, específicamente dentro del contexto laboral de la Municipalidad Provincial de Ica, institución que cumple funciones clave en el desarrollo y administración territorial de la provincia. Los trabajadores administrativos desempeñan un rol fundamental en la ejecución de políticas locales, la atención a la ciudadanía y la gestión de los servicios municipales. Las condiciones laborales, las prácticas organizacionales y el clima interno representan un escenario propicio para examinar la relación entre variables psicosociales como la motivación y el desempeño laboral. Analizar esta relación permitirá comprender mejor los factores que inciden en la eficiencia del personal y contribuir al fortalecimiento institucional en el ámbito público.

La Teoría de la Autodeterminación, propuesta por Deci y Ryan (1985), sustenta que “la motivación varía no solo en cantidad, sino también en calidad, dependiendo de cuán autodeterminada sea” (p. 102). Esta teoría plantea que existen diferentes formas de regulación motivacional que se ubican en un continuo, desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca, pasando por niveles intermedios de motivación extrínseca. Por su parte, Chiavenato (2009) define la motivación como “el conjunto de razones internas y externas que impulsan a una persona a actuar, perseverar y alcanzar metas específicas” (p. 134). Ambas perspectivas coinciden en que el comportamiento laboral está influenciado por factores tanto internos como externos, lo cual permite explicar por qué algunos trabajadores se comprometen con mayor intensidad en sus funciones.

En cuanto a la teoría que sustenta el desempeño laboral, Dessler (2013) plantea que “el rendimiento de los empleados es el resultado del grado en que ejecutan sus tareas conforme a los estándares establecidos por la organización” (p. 215). Desde esta perspectiva, el desempeño no se limita a la realización mecánica de tareas, sino que involucra aspectos como la calidad, la responsabilidad, la iniciativa, la cooperación y la alineación con los objetivos institucionales. Asimismo, el autor considera que el desempeño debe evaluarse de manera integral, tomando en cuenta tanto los resultados obtenidos como los comportamientos laborales observables que los generan.

La elección de estudiar la motivación intrínseca y extrínseca como dimensiones centrales se sustenta en la Teoría de la Autodeterminación, propuesta por Deci y Ryan (1985), quienes clasifican la motivación en función del grado de autodeterminación del individuo. Según esta teoría, la motivación intrínseca surge del interés personal y la satisfacción con la actividad en sí, mientras que la motivación extrínseca está orientada por factores externos como recompensas o reconocimiento social. Al aplicar este enfoque teórico, el análisis de los factores motivacionales se vuelve más

preciso, facilitando la identificación de los elementos que inciden directamente en el rendimiento del personal administrativo.

A nivel global, la motivación de los empleados ha sido identificada como un factor crucial que impacta directamente en el desempeño laboral y la productividad de las empresas. Informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacan que niveles bajos de motivación laboral están asociados con una disminución de hasta el 50% en la productividad y un incremento en la rotación del personal de hasta el 45% en comparación con organizaciones que implementan estrategias efectivas de motivación (OIT, 2023, p. 30). Del mismo modo, un análisis realizado por la consultoría Gallup revela que el 85% de los empleados no se siente comprometido con su trabajo, lo que resulta en pérdidas económicas globales estimadas en aproximadamente siete billones de dólares debido a la disminución en la productividad laboral (Como se cita en Juárez, 2022, p.15). Estos estudios evidencian la extendida problemática de la falta de motivación en el ambiente laboral a nivel internacional y su efecto adverso sobre el rendimiento y la competitividad empresarial. La carencia de estrategias de motivación adecuadas no solo compromete la eficiencia operativa, sino que también limita la capacidad de innovación, afecta negativamente la satisfacción y el bienestar de los empleados, y, en última instancia, pone en riesgo la viabilidad a largo plazo de las organizaciones en el dinámico mercado actual.

En Latinoamérica, la importancia de la motivación laboral y su impacto en el rendimiento de las empresas ha sido cada vez más reconocida en el ámbito organizacional. Un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023), resalta que, en la región, las organizaciones que enfrentan desafíos significativos en términos de motivación del personal registran tasas de productividad hasta un 40% inferiores en comparación con aquellas que implementan prácticas efectivas para fomentar la motivación laboral (Ambrus, 2017, p.15).

Además, investigaciones publicadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) indican que aproximadamente el 60% de las empresas latinoamericanas reportan dificultades para retener talento debido a la insatisfacción y desmotivación de sus empleados, lo que repercute directamente en un incremento del 35% en los costos asociados a la rotación de personal (Gontero y Novella, 2021, p.47).

A nivel nacional en Perú, la problemática de la motivación laboral adquiere características particulares, reflejando tanto desafíos específicos como oportunidades para fortalecer la gestión del talento humano. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática, reflejando tanto desafíos específicos como oportunidades únicas para la gestión organizacional. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se ha observado que un elevado porcentaje de

empresas peruanas experimenta dificultades relacionadas con la baja motivación de sus empleados, lo cual se traduce en una merma de la productividad laboral y un aumento en la rotación de personal. Un informe del 2019 indica que cerca del 55% de los trabajadores en Perú muestran niveles de compromiso inferiores a lo deseado, lo que impacta negativamente en la eficiencia operativa de las organizaciones y contribuye a un incremento del 30% en los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevo personal (INEI, 2020).

La presente investigación se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Ica, entidad pública encargada de administrar los recursos y servicios del gobierno local en la provincia de Ica, en cumplimiento de las funciones establecidas por la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972). Esta institución tiene a su cargo la planificación, organización y ejecución de programas de desarrollo urbano, social, económico y ambiental, a través de distintas áreas operativas, administrativas y de gestión técnica. Según el reporte del área de Recursos Humanos correspondiente al cierre del año 2023, la municipalidad contaba con una planta total de 936 trabajadores, distribuidos entre personal administrativo, operativo, técnico y de apoyo, bajo distintos regímenes contractuales.

En el marco de sus funciones, la institución ha enfrentado ciertas limitaciones que pueden estar relacionadas con las condiciones de desempeño y motivación de su personal. Por ejemplo, durante el segundo semestre del año 2023, se registraron 46 solicitudes formales de traslado interno y 15 renuncias voluntarias en áreas administrativas, lo cual representa un índice de rotación del 13 %, considerado elevado para el contexto de entidades públicas locales. Esta situación podría estar relacionada con el nivel de satisfacción general del personal, aunque no se puede afirmar con certeza la causa específica de dicha rotación, dado que pueden intervenir diversos factores personales, laborales u organizacionales.

Por otro lado, según datos obtenidos a partir de una encuesta institucional aplicada a 204 trabajadores administrativos, el 59 % manifestó un nivel medio o bajo de satisfacción con su experiencia laboral dentro de la entidad, mientras que un 52 % consideró que las condiciones de trabajo no favorecen el desarrollo eficaz de sus funciones. Estos resultados fueron cuantificados a través de escalas tipo Likert y categorizados en rangos de percepción, sin interpretar subjetivamente las emociones ni atribuir causas no medidas (Rodríguez, 2021).

Asimismo, en el informe técnico de desempeño institucional 2023, se evidenció que el 41 % de los trabajadores evaluados obtuvieron resultados en rangos medios o por debajo del promedio esperado, lo que podría sugerir un nivel de rendimiento funcional subóptimo en varias dependencias. Además, el 38 % de los encuestados indicó no sentirse plenamente identificado con los objetivos institucionales, lo cual representa un indicador relevante para evaluar el compromiso organizacional,

sin asumir que esta percepción responda exclusivamente a una única causa, como la falta de motivación (MEF, 2024).

En ese contexto, estos datos configuran un panorama que justifica la pertinencia de una investigación orientada a analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Ica. Generar evidencia empírica sobre esta relación permitirá comprender mejor la dinámica interna del entorno institucional, y podría servir de insumo para la formulación de estrategias orientadas a fortalecer el compromiso y la eficacia del capital humano en el sector público local.

En lo que respecta a los antecedentes, a nivel internacional se tienen los estudio de:

Cevallos y Herrera (2022) desarrollo una tesis titulada: “La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal” en Ecuador, en la Universidad Estatal de Milagro, para obtener el grado de Magister en Administración Pública con Mención en Desarrollo Institucional tuvo como objetivo evaluar cómo la motivación proporcionada por los líderes afecta el desempeño laboral de los empleados, en el contexto de los desafíos impuestos por la pandemia de COVID-19. Adoptando una metodología de análisis específica, se seleccionaron como muestra 21 colaboradores del Registro de la Propiedad, evaluando la influencia del liderazgo en el clima laboral y su consecuente impacto en la productividad. Los resultados indicaron que un 80% de los trabajadores perciben una correlación directa entre la motivación del líder y el ambiente laboral, lo que a su vez afecta su rendimiento. Además, la percepción del servicio por parte de los usuarios externos se calificó como moderadamente adecuada, sugiriendo la necesidad de implementar medidas adicionales de evaluación para profundizar en el análisis de las dinámicas internas y su efecto en la calidad del servicio prestado. En conclusión, se subraya la importancia de la motivación liderada para la mejora continua en la prestación de servicios públicos.

Ampeire (2022) desarrollo una tesis titulada: “Motivación y desempeño de los empleados en los gobiernos locales: un estudio de caso del consejo municipal de Kabale” en Uganda, en la Universidad de Kabale, para obtener el grado de Maestro en administración de empresas tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los empleados. Se usó análisis descriptivo y correlacional que permitió verificar la relación entre la motivación y el desempeño de los empleados. La muestra la conformaron 250 empleados. El nivel educativo de los encuestados fue crucial en el estudio sobre motivación y desempeño de los empleados. Se concluyó que existe una relación estadísticamente positiva después de correlacionar la motivación con el desempeño de los

empleados, como lo demuestra el nivel de significancia de correlación de 0,01 menos con un valor p de 0,000.

Andrin et al. (2021) desarrollo una tesis: “Nivel de motivación y desempeño de los empleados en el municipio de Argao, CEBÚ” en Filipinas para obtener el grado de Maestro en administración de empresas, tuvo como objetivo evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Cuyo aspecto metodológico se basó en un tipo básico, de nivel descriptivo, y diseño no experimental en donde la muestra la conformaron 54 empleados. Utilizando un enfoque de encuesta descriptiva, se recolectaron datos mediante cuestionarios para analizar la percepción de los empleados sobre los factores motivacionales y su impacto en el desempeño laboral. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los empleados poseen una motivación intrínseca moderada y un nivel satisfactorio de desempeño, independientemente de su antigüedad en el servicio o rango salarial. Se concluyó que la motivación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral en el Municipio de Argao.

A nivel **nacional**, destacan los estudios de: Gómez (2023) desarrolló una tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un municipio de la región Libertad” para obtener el grado de Maestra en Administración de Negocios - MBA, en la Universidad César Vallejo con el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio. Cuyo aspecto metodológico se desarrolló bajo un enfoque un cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. Cuya muestra la conformaron 23 trabajadores, utilizando la técnica y el cuestionario para el recojo de información. En los resultados del estudio, los datos más resaltantes se encontraron en la motivación intrínseca en donde el 21.7% indicaron que a veces se sentían motivados, el 17.4% casi siempre, y el 13% siempre. Por otro lado, en los resultados de la otra variable, los datos más resaltantes se hallaron en la dimensión responsabilidad, en donde el 26.1% poseían un nivel alto, el 17.4% un nivel medio y un 8.7% un nivel bajo. En conclusión, como el p-valor fue de 0.161, no encontró que la relación entre las variables estudiadas sea significativa.

Prieto (2021) desarrollo una tesis titulada: “Motivación laboral y desempeño laboral, en los colaboradores de Financiera Confianza, agencia Sullana 2020” para obtener el grado de “Licenciada en Administración” en la Universidad San Pedro, con el objetivo determinar la motivación y el rendimiento laboral dentro de la Financiera Confianza. Se adopto un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel descriptivo-correlacional y diseño transversal, no experimental. Cuyo marco muestral estuvo conformado por 16 colaboradores. Se utilizo como técnica la encuesta y el cuestionario para el recojo de información. En los resultados se obtuvo que, con respecto a la motivación laboral, el 81.3% poseían un nivel alto, el 12.5% un nivel medio y un 6.2% un nivel bajo; en cuanto a los resultados de la otra variable se encontró que el 87.7% tenían un nivel desempeño

alto, y un 6.3% un desempeño medio y bajo. En conclusión, el estudio demostró que las variables tenían no tenían relación significativa, al considerarse un p-valor de 0.517.

Pinto (2021) desarrollo una tesis titulada: “La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca”, para obtener el grado de Licenciada en Psicología en la Universidad Autónoma de Ica con el objetivo de determinar la relación entre las variables estudiadas, en cuanto al aspecto metodológico se realizó en un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, y diseño no experimental. Cuyo marco muestral estuvo conformado por 73 colaboradores. Se utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario para el recojo de información. Los resultados en relación a la motivación laboral se encontraron que el 23.3% tenían un nivel bajo. El 60.3% un nivel regular y un 16.4% un nivel alto. En conclusión, el estudio a través de un p-valor de 0.00 determino la relación significativa entre las variables estudiadas.

Gonzales, et al. (2021) desarrollaron su tesis titulada: “Motivación al Personal y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Shalom Express SAC, Lima”, para obtener el grado de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas en la Universidad Peruana de las Américas, tuvo como objetivo determinar la relación de las variables de estudio, cuya metodología empleada se realizó en un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, y diseño no experimental. En cuanto al marco muestral lo constituyeron 38 trabajadores. Se utilizo la técnica y el cuestionario para el recojo de información. En los resultados se obtuvo que, la motivación laboral, un 23.3% tenían un nivel alto, un 58.4% un nivel medio y un 18.3% un nivel bajo. Y con respecto a al desempeño laboral, el 18.7% poseían un nivel alto, el 64.2% un nivel medio, y un 17.1% un nivel bajo. En conclusión, a través del p-valor (0.00), se demostró la relación entre las variables estudiadas.

Huamán (2021) desarrolló una tesis titulada: “Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca”, para obtener el grado de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo de determinar la relación entre las variables estudiadas. En cuanto a la parte metodológica se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. Cuyo marco muestral la conformaron, 20 colaboradores. Se utilizo la técnica y el cuestionario para el recojo de información. En los resultados de este estudio se obtuvo que la relación entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral el p-valor fue de 0.023 indicando una relación significativa; por otro lado, la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral fue de 0.255; indicando que no existe una relación significativa. Se concluyo el que la motivación con el rendimiento fue significativa al encontrarse un p-valor de 0.004.

Flores y Yataco (2021) desarrollo su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia San Vicente de la Caja Municipal de Ica, Cañete 2021”, para obtener el grado de Licenciado en Administración, en la Universidad César Vallejo, uvo como determinar la relación entre motivación de los empleados y su desempeño en el trabajo. Utilizando una metodología de investigación aplicada, el enfoque del estudio fue cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población investigada consistió en 30 colaboradores de la agencia. Los resultados fueron reveladores: se encontró un coeficiente de correlación de 0.568, indicando una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral. Además, la significancia bilateral de 0.001 confirmó estadísticamente que la relación entre estas variables es significativa. Este hallazgo subraya la importancia de la motivación como factor crítico que influye en el rendimiento de los empleados. Sugiere que implementar estrategias para aumentar la motivación podría tener un impacto positivo directo en la eficiencia de los trabajadores, lo que es crucial para cualquier organización que busque optimizar sus resultados operativos.

Finalmente, a nivel local, Vega (2023) desarrollo su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022”, para obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA, en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los asesores comerciales de Achirana Inmobiliaria y Constructora. Se adoptó un enfoque cuantitativo de tipo básico con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población del estudio consistió en 72 trabajadores de la empresa. Para la recolección de datos, se utilizaron dos escalas de medición tipo Likert, una para cada variable (motivación y desempeño laboral), ambas con adecuados niveles de validez y confiabilidad. Los resultados mostraron que en términos de motivación, el 5.6% de los colaboradores siempre estaba motivado, el 86.1% casi siempre y el 8.3% a veces. En cuanto al desempeño laboral, el 76.4% de los trabajadores siempre mostró un buen rendimiento, el 22.2% casi siempre y solo el 1.4% a veces. Estos datos sugieren que la mayoría de los trabajadores estaban frecuentemente motivados y mostraban un alto desempeño. Se concluyó que existe una relación significativa, moderada y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los asesores comerciales en la empresa. Esto indica que la motivación puede ser un factor clave para mejorar el desempeño en roles comerciales dentro del sector inmobiliario.

Aguirre (2021) desarrollo su tesis titulada: “La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, provincia de Ica, 2021”, para obtener el grado de: Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo de Determinar cómo la motivación afecta el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad del Distrito de La Tinguña. Se adopto metodológica basada en estudio cuantitativa, descriptiva aplicada y no experimental transversal correlacional. Se aplicó un cuestionario a la

totalidad de la población objetivo, compuesta por 26 trabajadores administrativos de la municipalidad. Los resultados mostraron una correlación muy fuerte y positiva ( $r=0,950$ ) entre la motivación y el desempeño laboral. En las dimensiones específicas de reconocimiento, expectativa y liderazgo, se encontraron correlaciones positivas significativas con valores de 0,634, 0,652 y 0,764, respectivamente. Esto sugiere que cuanto mayor es la motivación, mejor es el desempeño laboral. La investigación confirmó la hipótesis planteada, evidenciando una relación directa y significativamente positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo. Estos hallazgos sugieren que intervenciones que fomenten la motivación podrían ser cruciales para mejorar la eficiencia administrativa en la municipalidad.

La presente investigación planteó como problema principal: ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024?. A partir de este cuestionamiento central, se formularon dos interrogantes específicas orientadas a profundizar el análisis: ¿cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores?, y ¿cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica durante el mismo periodo?

Respecto a la justificación de la investigación: La justificación teórica de esta investigación se basó en la ausencia de estudios locales y regionales que hayan explorado la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el contexto específico de la Municipalidad Provincial de Ica. Este vacío teórico representó una necesidad académica significativa que fue abordada mediante una investigación científica rigurosa. En el plano teórico, la importancia de esta investigación radicó en que contribuyó a llenar el vacío existente en el conocimiento sobre las dinámicas de motivación y su impacto en el desempeño laboral dentro del ámbito de la gestión pública local. Al abordar esta problemática, no solo se buscó comprender mejor los factores que influyen en la motivación de los trabajadores administrativos municipales, sino también proporcionar una base empírica útil para el desarrollo de políticas y prácticas de recursos humanos más efectivas y contextualizadas.

La metodología de esta investigación se caracterizó por su rigurosidad y precisión, fundamentada en el uso de instrumentos de medición con evidencias sólidas de validez y confiabilidad. Para evaluar la motivación y el desempeño laboral, se seleccionaron herramientas previamente validadas en estudios anteriores dentro del campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Estas herramientas incluyeron encuestas y cuestionarios específicos que han demostrado ser eficaces para medir los constructos de interés con precisión técnica. La elección de estos instrumentos se justificó por su capacidad para proporcionar datos cuantitativos y cualitativos robustos, permitiendo una evaluación detallada y confiable de la relación entre ambas variables. Además, el estudio documentó de forma exhaustiva cada etapa del proceso metodológico: desde la

selección de la muestra y la administración de instrumentos hasta el análisis de datos y la interpretación de resultados. Este procedimiento detallado se presentó como una guía metodológica replicable para futuras investigaciones interesadas en el tema. La transparencia y nivel de detalle con que se describieron las técnicas aplicadas no solo facilitaron su réplica en otros contextos, sino que también permitieron que el proceso investigativo pueda ser auditado y evaluado por pares académicos.

La justificación práctica de este estudio radicó en su capacidad para ofrecer evidencia tangible y científicamente respaldada sobre la relación entre motivación y desempeño laboral, proporcionando un fundamento sólido para el diseño e implementación de estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral. Los resultados obtenidos, sustentados en análisis estadísticos rigurosos, permitieron identificar los factores clave que influyen en ambas variables y sirvieron como base para el desarrollo de intervenciones específicas en el ámbito de la promoción, prevención, asistencia y mejora de condiciones laborales. Este enfoque práctico permitió que la organización pudiera adoptar medidas fundamentadas en evidencia para fomentar un entorno de trabajo más motivador y productivo, en beneficio del personal administrativo. Al hacerlo, la investigación trascendió el ámbito académico, generando aportes concretos a la gestión organizacional y contribuyendo a la mejora continua de las condiciones laborales y de la eficacia institucional dentro de la Municipalidad Provincial de Ica.

La importancia del presente estudio radicó en su capacidad para profundizar la comprensión de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el contexto institucional de la Municipalidad Provincial de Ica. Al tratarse de una entidad pública específica y poco representada en la literatura científica, esta investigación no solo contribuyó al enriquecimiento del corpus académico en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, sino que también ofreció evidencia empírica relevante para la toma de decisiones en la gestión del talento. El análisis permitió identificar los factores motivacionales que influyeron en el rendimiento de los trabajadores, lo cual proporcionó una base sólida para el diseño de estrategias que favorezcan ambientes laborales más productivos, satisfactorios y sostenibles. Asimismo, los resultados obtenidos podrían servir como referencia para el desarrollo de políticas orientadas a promover la motivación en el lugar de trabajo y fortalecer el compromiso institucional. En ese sentido, el estudio aportó tanto al ámbito teórico como al práctico, ofreciendo herramientas concretas a los responsables de la gestión del personal en dicha entidad para optimizar el desempeño organizacional a través del fortalecimiento del capital humano.

Con base en este propósito general, la investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica

en el año 2024. A partir de ello, se establecieron dos objetivos específicos: el primero consistió en analizar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral; y el segundo, en identificar la relación entre la motivación extrínseca y dicho desempeño en el mismo contexto institucional.

En correspondencia con los objetivos planteados, se formuló la siguiente hipótesis general: existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024. Asimismo, se propusieron dos hipótesis específicas: la primera sostuvo que existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral; y la segunda, que existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha municipalidad en el mismo periodo.

Las variables que estructuraron esta investigación fueron la motivación, considerada como variable independiente (V1), y el desempeño laboral, definida como variable dependiente (V2). Ambas fueron analizadas en función de sus respectivas dimensiones e indicadores, con el fin de establecer si existió una relación estadísticamente significativa entre ellas en el contexto del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Ica durante el año 2024.

**Tabla 1***Operacionalización de las variables*

<b>Variabes</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Valor final</b>	<b>Escala</b>
V1: Motivación	Se refiere al conjunto de factores internos y externos que impulsan a un individuo a realizar sus tareas y comprometerse con los objetivos de su organización de manera entusiasta y efectiva (Manjarrez-Fuentes et al., 2020, p. 360).	La motivación laboral se compone de motivación intrínseca, que incluye el interés personal en las tareas realizadas, el sentido de competencia y la autonomía en el trabajo, reflejando el placer y satisfacción derivados internamente de la actividad laboral en sí. Por otro lado, la motivación extrínseca engloba los incentivos financieros, el reconocimiento y feedback positivo, y las oportunidades de desarrollo profesional, destacando los factores externos que impulsan el desempeño del empleado, como las recompensas materiales o el avance en su carrera.	Motivación intrínseca	Realización	Baja: 15 – 34 pts  Regular: 34 – 54 pts  Alta: 55 – 75 pts	Ordinal
				Logro de metas		
				Crecimiento profesional		
			Motivación extrínseca	Incentivos Financieros		
				Capacitación labora		
				Oportunidades de desarrollo profesional		
V2: Desempeño laboral	Se define como el grado en el que un empleado cumple con las expectativas y requerimientos de su rol o posición dentro de una	El desempeño laboral se evalúa a través de tres dimensiones principales: habilidades y capacidades, que se centran en la competencia técnica, creatividad y capacidad para innovar del empleado; comportamientos, que abarcan la	Conocimiento del trabajo	Conocimiento de las tareas	Bajo: 19 –44 pts	Ordinal
				Normativa	Medio: 45 – 69 pts	
				Procedimientos		

	organización. Este desempeño se mide habitualmente a través de la evaluación de la calidad y cantidad de trabajo producido, la eficiencia en la ejecución de tareas, la capacidad para alcanzar y superar objetivos específicos, y la contribución general al éxito de la organización (Asalde-Querebalu, 2022, p. 10).	disciplina laboral, el trabajo en equipo y la adaptación a los valores organizacionales; y resultados, que consideran la calidad del trabajo, el cumplimiento de tareas y la aplicación efectiva del conocimiento. Estas dimensiones colectivamente reflejan cómo los empleados logran y superan los objetivos establecidos por la organización a través de sus competencias, acciones y los resultados finales de su labor.		Identificación de problemas	Alto: 70 – 95 ptos	
			Iniciativa	Proactividad		
			Aplicación	Flexibilidad		
				Incentivos		
				Retribución		
			Calidad de trabajo	Capacitaciones		
				Evaluación de habilidades		
			Trabajo en equipo	Colaboración		
				Expresión abierta		
				Opinión de los demás		

*Nota.* La tabla muestra la definición conceptual y operacional de las variables motivación y desempeño laboral, incluyendo sus respectivas dimensiones e indicadores. Se especifican también los rangos de valoración final utilizados para la interpretación de los resultados, establecidos en escala ordinal, conforme a los baremos construidos a partir de la literatura revisada.

## II. Estrategia metodológica

### 2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

#### a. Tipo

El presente estudio se clasificó como una investigación de tipo básico, también conocida como investigación teórica o pura, debido a que se desarrolló dentro de un enfoque conceptual sin buscar una aplicación práctica inmediata. Su propósito fue ampliar el conocimiento científico sobre la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el contexto de la administración pública, contribuyendo así al cuerpo teórico de la disciplina.

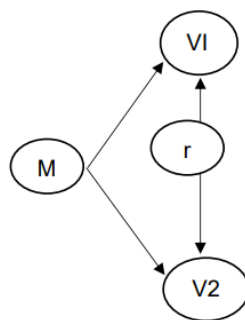
#### b. Nivel de la investigación

La investigación se desarrolló al nivel relacional, ya que se propuso determinar el grado de relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral. Este nivel permitió analizar estadísticamente la asociación entre ambas variables sin establecer una relación de causalidad directa. A diferencia del nivel descriptivo, que se enfoca en caracterizar fenómenos de forma aislada, el nivel correlacional facilitó la identificación de patrones relacionales dentro del contexto organizacional estudiado.

#### c. Diseño de Investigación

El estudio se estructuró bajo un diseño metodológico no experimental, de tipo transversal y de alcance correlacional. No se manipuló ninguna variable, ya que se observaron y midieron tal como se presentaron en el contexto natural de la Municipalidad Provincial de Ica, durante el año 2024. La recolección de datos se realizó en un único momento temporal, lo que permitió establecer asociaciones entre las variables de estudio sin intervención del investigador.

**Figura 1.** Diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra

V1: Motivación laboral

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre variables

## 2.2. Población y muestra

### a. Población

La población de estudio estuvo conformada por 936 trabajadores que laboraban en la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024, de acuerdo con los registros institucionales proporcionados por la oficina de Recursos Humanos.

### b. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra de estudio, se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas, la cual permite calcular una muestra representativa en función del tamaño poblacional, el nivel de confianza y el margen de error establecidos:

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

Donde:

**Tabla 2**

*Calculo del tamaño de la muestra*

<b>Tamaño de la población</b>	<b>N</b>	<b>936</b>
Error Alfa	$\alpha$	0.05
Nivel de Confianza	$1-\alpha$	0.95
Z de $(1-\alpha)$	Z $(1-\alpha)$	1.96
Proporción esperada	p	0.50

Complemento de p	q	0.50
Precisión	d	0.05
Tamaño de la muestra	n	274

Nota. El tamaño de la muestra ( $n = 274$ ) se determinó con una fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una proporción esperada de 0.50, sobre una población de 936 trabajadores.

Remplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 936 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (936 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 \times 936 \times 0.25}{0.0025 \times (935) + 3.84 \times 0.25}$$

$$n = 274$$

### c. Muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que todos los integrantes de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, lo cual permitió obtener una muestra representativa y reducir el sesgo en la selección de los participantes.

### d. Criterios de inclusión y exclusión

#### d.1. Criterios de inclusión

- Fueron incluidos los trabajadores que se encontraban laborando en la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024
- También se consideró a los trabajadores con más de tres meses de antigüedad laboral.

#### d.2. Criterios de exclusión

- Se excluyó a los trabajadores que se encontraban en situaciones especiales, como licencia médica prolongada o suspensión laboral durante el periodo de estudio.
- Asimismo, se excluyó a quienes, por razones de salud cognitiva o física, no pudieron responder adecuadamente las encuestas o participar efectivamente en el estudio.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

Para el presente estudio, se empleó la técnica de encuesta, dado que permite recopilar información de forma sistemática y estandarizada sobre las percepciones del personal administrativo en relación con su motivación y desempeño laboral. Esta técnica se aplicó mediante cuestionarios estructurados con escala tipo Likert, lo que facilitó la medición cuantitativa de las variables en estudio.

Uno de los instrumentos utilizados fue el cuestionario de motivación laboral, tomado y adaptado de la tesis elaborada por Romero Trejo y Vega Temoche (2023), titulada *Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023*, desarrollada en la Universidad César Vallejo. El cuestionario fue validado en un contexto institucional público, específicamente en la Municipalidad Provincial de Chimbote, Perú, mostrando validez de contenido aprobada por juicio de expertos y confiabilidad estadística con un alfa de Cronbach superior a 0.80, considerado aceptable para instrumentos de tipo actitudinal

La ficha técnica de la variable motivación laboral describe un instrumento estructurado, diseñado para evaluar los niveles de motivación en el entorno laboral del personal administrativo. El cuestionario fue elaborado por Romero Trejo y Vega Temoche (2023) y validado en el contexto de la Municipalidad Provincial de Chimbote, Perú. Consta de 15 ítems organizados en dos dimensiones: motivación intrínseca (7 ítems) y motivación extrínseca (8 ítems), las cuales permiten explorar tanto los factores internos que impulsan al trabajador como los estímulos externos que inciden en su desempeño. El instrumento emplea una escala tipo Likert de cinco puntos con opciones de respuesta que van desde “nunca” hasta “siempre”, ofreciendo así un rango de puntuación que oscila entre 15 y 75 puntos. La técnica de recolección utilizada fue la encuesta, dirigida al personal administrativo de una entidad pública. La validez del cuestionario fue establecida a través del juicio de expertos, mientras que su confiabilidad alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.80, lo que indica una alta consistencia interna. En conjunto, esta ficha respalda la solidez del instrumento aplicado para medir la motivación laboral y sustenta metodológicamente su uso en el presente estudio.

#### **Interpretación de puntajes del instrumento de motivación laboral**

Para interpretar los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de motivación, se establecieron rangos de puntuación que permiten clasificar el nivel de motivación del personal administrativo evaluado. El instrumento está compuesto por 15 ítems, distribuidos en dos dimensiones: motivación intrínseca (7 ítems) y motivación extrínseca (8 ítems), valorados según una escala tipo Likert de cinco categorías: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

### **Interpretación de la variable general: Motivación**

El puntaje total para la variable puede oscilar entre 15 puntos como mínimo ( $15 \text{ ítems} \times 1$ ) y 75 puntos como máximo ( $15 \text{ ítems} \times 5$ ). A partir de este rango, se establecieron los siguientes niveles de motivación general:

**Tabla 3**

*Baremo de la variable Motivación*

<b>Rango de puntuación</b>	<b>Nivel de motivación</b>
15 – 34	Bajo
35 – 54	Medio
55 – 75	Alto

*Nota.* Esta escala permite clasificar el nivel general de motivación laboral de los trabajadores en función de sus respuestas globales en las dimensiones intrínseca y extrínseca. Un puntaje bajo refleja apatía laboral, mientras que un puntaje alto evidencia un alto grado de compromiso, entusiasmo y satisfacción con el entorno laboral.

Un puntaje bajo (15–34) evidencia una motivación laboral deficiente, caracterizada por baja satisfacción, escaso compromiso y falta de interés en el desarrollo profesional. Un nivel medio (35–54) indica la presencia parcial de factores motivacionales, aunque de forma intermitente o insuficiente. Por su parte, un puntaje alto (55–75) refleja un nivel óptimo de motivación, manifestado en conductas como el involucramiento, la iniciativa, la satisfacción personal y la valoración de las condiciones laborales.

### **Interpretación de la dimensión: Motivación intrínseca**

Esta dimensión está conformada por 7 ítems, lo que implica un rango de puntaje de 7 a 35 puntos. Evalúa elementos internos del trabajador, como la realización personal, la autonomía, el deseo de superación y el sentido de pertenencia.

**Tabla 4**  
*Baremo de la dimensión motivación intrínseca*

<b>Rango de puntuación</b>	<b>Nivel de motivación intrínseca</b>
7 – 16	Bajo
17 – 26	Medio
27 – 35	Alto

*Nota.* Este baremo permite identificar el nivel de motivación interna del trabajador, vinculada a su deseo personal de mejorar, aprender y lograr objetivos por satisfacción propia. Valores altos reflejan iniciativa autónoma y sentido del propósito; valores bajos, ausencia de metas personales y poca implicancia subjetiva.

Un nivel bajo (7–16) indica que el trabajador no encuentra satisfacción personal en sus labores ni se siente impulsado por metas internas, lo que puede limitar su rendimiento. Un nivel medio (17–26) sugiere que algunos elementos de motivación personal están presentes, aunque sin consolidarse completamente. Un nivel alto (27–35) revela un fuerte sentido de logro, implicancia personal en las tareas, interés por mejorar y crecimiento profesional dentro de la organización.

**Interpretación de la dimensión: Motivación extrínseca**

Compuesta por 8 ítems, esta dimensión tiene un rango de puntaje que va de 8 a 40 puntos. Mide aspectos externos al individuo, como la remuneración, los reconocimientos, las condiciones laborales y los incentivos otorgados por la institución.

**Tabla 5**  
*Baremo de la dimensión motivación extrínseca*

<b>Rango de puntuación</b>	<b>Nivel de motivación extrínseca</b>
8 – 18	Bajo
19 – 29	Medio
30 – 40	Alto

*Nota:* Este baremo facilita medir el nivel de influencia que ejercen factores externos sobre la motivación del trabajador. Puntajes bajos indican carencia de incentivos tangibles o reconocimiento institucional, mientras que puntajes altos evidencian percepción de recompensas efectivas y un entorno laboral motivador.

Un puntaje bajo (8–18) revela la ausencia o insuficiencia de estímulos externos, lo que puede afectar negativamente el ánimo y el compromiso del trabajador. Un puntaje medio (19–29) refleja la presencia moderada de elementos motivacionales externos. En cambio, un puntaje alto (30–40) indica que el trabajador percibe adecuadas recompensas, incentivos y condiciones, lo cual favorece su permanencia, rendimiento y satisfacción en el entorno laboral.

Por otro lado, el instrumento utilizado para medir el desempeño laboral, fue tomado y adaptado de la tesis elaborada por Boulanger Chirinos (2023), titulada *Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque*, desarrollada en la Universidad César Vallejo. El cuestionario fue validado en un contexto institucional público, específicamente en la Municipalidad de Lambayeque, Perú, mostrando validez de contenido aprobada por juicio de expertos y confiabilidad estadística con un alfa de Cronbach superior a 0.85, considerado altamente aceptable para instrumentos de tipo actitudinal.

La ficha técnica correspondiente a la variable desempeño laboral describe un instrumento estructurado, validado y confiable, diseñado específicamente para medir esta dimensión en contextos institucionales. Se trata de un cuestionario de 19 ítems, desarrollado originalmente por Boulanger Chirinos (2023), y aplicado previamente en la Municipalidad de Lambayeque, Perú. El instrumento utiliza la técnica de encuesta y está conformado por una escala tipo Likert de cinco puntos, que permite captar el nivel de acuerdo de los encuestados respecto a diversas afirmaciones relacionadas con su rendimiento. Evalúa cinco dimensiones clave del desempeño laboral: conocimiento del puesto, iniciativa, aplicación, calidad del trabajo y trabajo en equipo. Cada una de estas dimensiones está compuesta por un número específico de ítems, organizados para reflejar distintas facetas del comportamiento laboral en el entorno administrativo. La validez del cuestionario fue determinada mediante juicio de expertos, mientras que la confiabilidad estadística alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.85, lo que evidencia una alta consistencia interna. Este instrumento se aplicó al personal administrativo, siendo su rango de puntuación total de 19 a 95 puntos. Toda esta estructura metodológica respalda la solidez del instrumento y su pertinencia para la medición precisa del desempeño laboral en el estudio.

### **Interpretación de puntajes del instrumento de desempeño laboral**

Para interpretar los resultados del instrumento de desempeño laboral, se definieron rangos de puntuación que permiten clasificar el nivel de desempeño observado en los trabajadores encuestados. El cuestionario se compone de 19 ítems, cada uno con un valor mínimo de 1 punto y un máximo de 5, dando un rango total de 19 a 95 puntos.

**Tabla 6**  
*Baremo de la variable desempeño laboral*

Rango de puntuación	Nivel de desempeño laboral
19 – 44	Bajo
45 – 69	Medio
70 – 95	Alto

*Nota:* Este baremo general permite clasificar el desempeño laboral en tres niveles cualitativos. Un nivel bajo indica dificultades para cumplir con las funciones asignadas; un nivel medio señala cumplimiento aceptable con aspectos a mejorar; y un nivel alto representa desempeño sobresaliente en múltiples dimensiones laborales.

Un nivel bajo (19–44) refleja debilidades en múltiples áreas del desempeño del trabajador, como el desconocimiento de sus funciones, falta de iniciativa o deficiencias en la calidad de su trabajo. Un nivel medio (45–69) indica un desempeño aceptable pero con aspectos por mejorar. Por su parte, un nivel alto (70–95) representa un rendimiento óptimo, evidenciando dominio de funciones, proactividad, compromiso con la calidad y colaboración efectiva en el equipo de trabajo.

**Interpretación de la dimensión: Conocimiento del puesto**

Esta dimensión está conformada por 4 ítems, por lo que el puntaje mínimo posible es de 4 puntos y el máximo de 20 puntos. Evalúa el grado en que el trabajador conoce sus funciones, responsabilidades y el contexto de su labor dentro de la organización.

**Tabla 7**  
*Baremo de la dimensión conocimiento del puesto*

Rango de puntuación	Nivel de conocimiento del puesto
4 – 9	Bajo
10 – 14	Medio
15 – 20	Alto

*Nota:* Este baremo permite valorar el grado de familiaridad y dominio que tiene el trabajador sobre sus funciones y tareas específicas dentro de la organización. Los niveles altos evidencian claridad funcional y orientación al logro institucional, mientras que los niveles bajos revelan desconocimiento y poca seguridad en el cargo.

Un puntaje bajo (4–9) indica desconocimiento o escasa claridad respecto a las tareas que se deben cumplir. Un puntaje medio (10–14) sugiere un conocimiento aceptable, pero con ciertas limitaciones. En cambio, un puntaje alto (15–20) refleja dominio y claridad sobre el rol, lo que favorece la eficiencia del trabajador.

### **Interpretación de la dimensión: Iniciativa**

Esta dimensión cuenta con 3 ítems, por lo tanto, el rango va de 3 a 15 puntos. Evalúa la capacidad del trabajador para actuar con autonomía, proponer mejoras y asumir responsabilidades sin necesidad de supervisión constante.

**Tabla 8**

*Baremo de la dimensión iniciativa*

Rango de puntuación	Nivel de iniciativa
3 – 6	Bajo
7 – 10	Medio
11 – 15	Alto

*Nota.* Este baremo permite clasificar el nivel de iniciativa del trabajador según su capacidad para actuar de forma autónoma, resolver problemas y emprender acciones sin necesidad de supervisión constante

Un puntaje bajo (3–6) revela pasividad o dependencia en la ejecución de las tareas. Un nivel medio (7–10) refleja iniciativa ocasional o moderada. Por su parte, un nivel alto (11–15) señala actitud proactiva, creatividad y compromiso con la mejora continua.

### **Interpretación de la dimensión: Aplicación**

Compuesta por 5 ítems, esta dimensión presenta un rango de 5 a 25 puntos. Evalúa la constancia, dedicación y empeño con que el trabajador realiza sus tareas diarias.

**Tabla 9**  
*Baremo de la dimensión aplicación*

Rango de puntuación	Nivel de aplicación
5 – 11	Bajo
12 – 17	Medio
18 – 25	Alto

*Nota.* Este baremo facilita interpretar la forma en que el trabajador se involucra con sus responsabilidades cotidianas. Un puntaje bajo puede asociarse con incumplimiento o falta de dedicación; un nivel medio representa constancia irregular, mientras que un puntaje alto evidencia entrega constante, esfuerzo y cumplimiento eficiente de metas.

Un puntaje bajo (5–11) refleja falta de constancia o cumplimiento deficiente. Un nivel medio (12–17) sugiere desempeño aceptable pero con altibajos. Un puntaje alto (18–25) indica cumplimiento diligente, esfuerzo sostenido y actitud comprometida con las metas laborales.

**Interpretación de la dimensión: Calidad de trabajo**

Esta dimensión incluye 3 ítems, con un rango de 3 a 15 puntos. Valora la precisión, cuidado y responsabilidad con la que el trabajador realiza sus funciones.

**Tabla 10**  
*Baremo de la dimensión calidad de trabajo*

Rango de puntuación	Nivel de calidad del trabajo
3 – 6	Bajo
7 – 10	Medio
11 – 15	Alto

*Nota.* Esta escala permite valorar la precisión y cuidado que el trabajador demuestra al ejecutar sus funciones. Los niveles bajos sugieren un trabajo apresurado o deficiente; los niveles medios denotan un cumplimiento correcto pero variable; y los niveles altos representan una ejecución minuciosa, con responsabilidad y orientación a la excelencia.

Un nivel bajo (3–6) refleja errores frecuentes o falta de compromiso con la excelencia. Un nivel medio (7–10) sugiere calidad aceptable pero no constante. Un nivel alto (11–15) revela alto estándar en la ejecución de las tareas y orientación al detalle.

**Interpretación de la dimensión: Trabajo en equipo**

Conformada por 4 ítems, esta dimensión oscila entre 4 y 20 puntos. Evalúa la disposición del trabajador para colaborar con otros, comunicarse eficazmente y participar activamente en el cumplimiento de objetivos grupales.

**Tabla 11**

*Baremo de la dimensión trabajo en equipo*

Rango de puntuación	Nivel de trabajo en equipo
4 – 9	Bajo
10 – 14	Medio
15 – 20	Alto

*Nota.* Este baremo mide el grado de integración del trabajador en dinámicas grupales. Los niveles bajos indican escasa cooperación o dificultades comunicativas; los niveles medios reflejan una participación parcial o esporádica; mientras que los niveles altos muestran colaboración activa, apertura al diálogo y compromiso con los objetivos colectivos.

Un nivel bajo (4–9) señala dificultades para cooperar o comunicarse con los demás. Un nivel medio (10–14) refleja integración moderada en el equipo. Un nivel alto (15–20) muestra habilidades de colaboración, empatía y contribución efectiva al logro de metas colectivas.

#### **2.4. Análisis e interpretación de los resultados**

Una vez que se recolectaron los datos mediante el cuestionario, se procedió a la organización y tabulación de los mismos. Posteriormente, la información fue ingresada electrónicamente y, gracias a la codificación de los ítems del cuestionario estructurado, se generó una base de datos en Microsoft Excel. Luego, dicha información fue transferida al programa SPSS versión 25 para su respectivo análisis.

Durante el proceso analítico, se evaluó inicialmente la prueba de normalidad de los datos con el fin de determinar si las variables seguían una distribución normal. En caso de que los resultados indicaran una distribución no normal, se optó por aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman, adecuado para analizar la relación entre variables ordinales o no paramétricas, manteniendo la rigurosidad estadística del estudio.

### III. Resultados

#### 3.1. Análisis descriptivo

En esta sección se presentaron las tablas descriptivas correspondientes a la distribución sociodemográfica de los trabajadores encuestados, así como a las variables principales del estudio: motivación laboral y desempeño laboral.

**Tabla 12**

*Distribución sociodemográfica de los trabajadores encuestados*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 46 a 60 años	99	36.13%
	De 20 a 35 años	90	32.85%
	De 36 a 45 años	85	31.02%
	Total	274	100.00%
Sexo	Masculino	147	53.65%
	Femenino	127	46.35%
	Total	274	100.00%
Estado civil	Separado	65	23.72%
	Divorciado	56	20.44%
	Soltero	56	20.44%
	Casado	52	18.98%
	Conviviente	45	16.42%
	Total	274	100.00%
Grado de instrucción	Superior no universitario	144	52.55%
	Superior universitario	130	47.45%
	Total	274	100.00%
Tiempo de servicio	De 3 años a más	95	34.67%
	De 2 a 3 años	92	33.58%
	De 0 a 1 año	87	31.75%
	Total	274	100.00%

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de las variables sociodemográficas recogidas en la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

La tabla 13 resume las características sociodemográficas de los trabajadores encuestados. En cuanto a la edad, destaca el grupo de 46 a 60 años (36.13%). Respecto al género, predomina el masculino (53.65%). En el estado civil, el mayor porcentaje corresponde a trabajadores separados (23.72%),

seguido por divorciados y solteros (20.44% cada uno). Sobre el grado de instrucción, más de la mitad cuenta con estudios superiores no universitarios (52.55%). Finalmente, en relación al tiempo de servicio en la organización, el grupo con mayor presencia es el de empleados con más de tres años

**Tabla 13**

*Nivel general de motivación laboral en los trabajadores encuestados*

<b>Nivel de motivación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	96	35.00 %
Medio	145	52.90 %
Alto	33	12.00 %
Total	274	100.00 %

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable motivación laboral, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

La mayoría de los trabajadores, el 52.90 %, presenta un nivel medio de motivación, reflejando una disposición laboral intermedia. Sin embargo, el 35.00 % se ubica en el nivel bajo, lo que podría asociarse a desinterés, insatisfacción o debilidades organizacionales. Solo un reducido 12.00 % presenta un nivel alto, evidenciando que la motivación general es limitada.

**Tabla 14**

*Nivel de motivación intrínseca en los trabajadores encuestados*

<b>Nivel de motivación intrínseca</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	98	35.80 %
Medio	149	54.40%
Alto	27	9.9%
Total	274	100.00%

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable motivación intrínseca, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

La mayoría de los trabajadores encuestados, equivalente al 54.40 %, presenta un nivel medio de motivación intrínseca, lo que sugiere que, si bien muestran cierto interés por sus funciones, este no alcanza niveles óptimos de compromiso personal. Por otro lado, el 35.80 % se ubica en un nivel bajo, lo que podría reflejar desmotivación interna, escaso sentido de realización o una débil identificación con las tareas laborales. Finalmente, solo el 9.90 % alcanza un nivel alto de motivación intrínseca, evidenciando que una proporción reducida de trabajadores desempeña sus funciones impulsados por una motivación propia y sostenida.

**Tabla 15**

*Nivel de motivación extrínseca en los trabajadores encuestados*

<b>Nivel de motivación extrínseca</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	100	13.10%
Medio	204	74.50%
Alto	34	12.40%
Total	274	100.00%

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable motivación extrínseca, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

Los resultados muestran que el 74.50 % de los trabajadores presenta un nivel medio de motivación extrínseca, lo que indica que la mayoría realiza sus funciones en respuesta a incentivos externos como remuneración, beneficios o reconocimiento, pero sin un impulso particularmente alto. Un 13.10 % se ubica en el nivel bajo, lo que podría reflejar desinterés por los estímulos externos ofrecidos por la organización. Por otro lado, solo el 12.40 % alcanza un nivel alto de motivación extrínseca, señalando que una minoría se encuentra altamente impulsada por factores ajenos al contenido del trabajo en sí.

**Tabla 16***Nivel de desempeño laboral en los trabajadores encuestados*

<b>Nivel de desempeño laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	87	31.80%
Medio	166	60.50%
Alto	21	7.70%
Total	274	100.00%

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable desempeño laboral, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

Los resultados indican que el 60.50 % de los trabajadores presenta un nivel medio de desempeño laboral, lo cual sugiere que la mayoría cumple con sus funciones de forma aceptable, aunque sin llegar a niveles sobresalientes. El 31.80 % se encuentra en un nivel bajo, lo que podría reflejar deficiencias en el cumplimiento de tareas, bajo compromiso o limitaciones en habilidades. En contraste, solo el 7.70 % de los trabajadores alcanza un nivel alto de desempeño, evidenciando que una minoría se destaca por su productividad, eficiencia o calidad en el trabajo realizado.

**Tabla 17***Nivel de conocimiento del puesto en los trabajadores encuestados*

<b>Nivel en conocimiento del puesto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	99	36.10%
Medio	152	55.50%
Alto	23	8.40%
Total	274	100.00%

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable conocimiento del puesto, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

Los resultados evidencian que el 55.50 % de los trabajadores encuestados tiene un nivel medio de conocimiento sobre su puesto, lo que indica una comprensión general de sus funciones y responsabilidades, aunque no necesariamente detallada o especializada. Un 36.10 % se ubica en el nivel bajo, lo cual podría representar limitaciones en cuanto a claridad de funciones, procesos o

atribuciones propias del cargo. Finalmente, solo el 8.40 % alcanza un nivel alto, reflejando que una minoría domina plenamente los aspectos técnicos y operativos de su puesto de trabajo.

**Tabla 18**

*Nivel de iniciativa en los trabajadores encuestados*

<b>Nivel en iniciativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	75	27.40%
Medio	169	61.70%
Alto	30	10.90%
Total	274	100.00%

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable iniciativa, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

Los resultados muestran que el 61.70 % de los trabajadores presenta un nivel medio de iniciativa, lo que indica que la mayoría participa activamente en sus labores, aunque con espacio para fortalecer su proactividad. El 27.40 % se encuentra en el nivel bajo, lo cual podría reflejar pasividad, dependencia excesiva de indicaciones o falta de motivación para proponer mejoras. En tanto, solo el 10.90 % alcanza un nivel alto de iniciativa, evidenciando que una minoría actúa con autonomía, creatividad y disposición para asumir responsabilidades adicionales.

**Tabla 19**

*Nivel de aplicación en los trabajadores encuestados*

<b>Nivel en aplicación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	98	35.80%
Medio	128	46.70%
Alto	48	17.50%
Total	274	100.00%

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable aplicación, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

Los datos revelan que el 46.70 % de los trabajadores presenta un nivel medio de aplicación, lo que sugiere un cumplimiento parcial o moderado en la puesta en práctica de conocimientos, habilidades o funciones asignadas. El 35.80 % se encuentra en un nivel bajo, lo que podría implicar dificultades para ejecutar adecuadamente sus tareas o traducir sus conocimientos en acciones concretas. En contraste, solo el 17.50 % alcanza un nivel alto de aplicación, reflejando un grupo reducido con alto grado de efectividad operativa en su desempeño laboral.

**Tabla 20**

*Nivel de calidad de trabajo en los trabajadores encuestados*

<b>Nivel en calidad de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	31	11.30%
Medio	204	74.50%
Alto	39	14.20%
Total	274	100.00%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable calidad de trabajo, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024

Los resultados indican que el 74.50 % de los trabajadores presenta un nivel medio en la calidad de trabajo, lo que sugiere que la mayoría realiza sus funciones de manera aceptable, aunque con margen para mejorar en precisión, presentación y cumplimiento de estándares. Un 11.30 % se ubica en el nivel bajo, lo que podría reflejar deficiencias en la ejecución de tareas, errores frecuentes o resultados por debajo de lo esperado. En contraste, el 14.20 % alcanza un nivel alto, destacándose por ofrecer productos o servicios con un alto estándar de calidad dentro de la institución.

**Tabla 21***Nivel de trabajo en equipo en los trabajadores encuestados*

Nivel en trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	104	38.0%
Medio	137	50.0%
Alto	33	12.0%
Total	274	100.00%

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos construida a partir de la variable trabajo en equipo, aplicada a los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

El 50.00 % de los trabajadores encuestados presenta un nivel medio de trabajo en equipo, lo cual indica una disposición aceptable para colaborar, aunque con oportunidades de fortalecimiento en la integración y cooperación. Un 38.00 % se ubica en el nivel bajo, lo que podría evidenciar dificultades para coordinar con otros, escasa comunicación o individualismo en el entorno laboral. Solo el 12.00 % alcanza un nivel alto, lo que muestra que una proporción menor se caracteriza por una colaboración activa, sinérgica y orientada a objetivos comunes.

**Tabla 22***Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov*

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.288	274	0.000
Desempeño laboral	0.343	274	0.000

*Nota.* Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que el tamaño de la muestra fue mayor a 50. Los resultados corresponden al análisis de normalidad de las variables motivación laboral y desempeño laboral, con una muestra de 274 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

Dado que la muestra estuvo conformada por 274 trabajadores, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la distribución de los datos, ya que esta es la prueba recomendada cuando el tamaño muestral supera los 50 casos. Los resultados muestran valores de significancia de 0.000 para ambas variables: *motivación laboral* y *desempeño laboral*, lo cual es inferior al umbral crítico de 0.05. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula de normalidad, indicando que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por tanto, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de

Spearman, ya que esta prueba no requiere supuestos de normalidad y resulta adecuada para evaluar relaciones monotónicas en variables ordinales o no paramétricas.

### 3.2. Análisis inferencial

#### a) Prueba de Hipótesis General

- $H_0$ : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.
- $H_1$ : Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

**Tabla 23**  
*Prueba Correlacional de la Hipótesis General*

		Desempeño laboral
	Rho de Spearman	0.423
Motivación laboral	Sig. (bilateral)	0.000
	N	274

Nota. Análisis realizado con la prueba de correlación de Spearman, utilizando una muestra de 274 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024. El estadístico Spearman se aplicó debido a que los datos no presentaron distribución normal.

El análisis correlacional, utilizando el coeficiente de Spearman, arrojó un valor de Rho igual a 0.423, lo cual indica una correlación moderada positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que, a mayor nivel de motivación en los trabajadores, mayor es también su nivel de desempeño, y viceversa.

El valor de significancia bilateral fue de 0.000, inferior al nivel crítico de 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_1$ ). Este resultado confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, respaldando la idea de que fomentar la motivación puede contribuir a mejorar el rendimiento laboral en la institución evaluada.

### b) Hipótesis específica 1

- **H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.
- **H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

**Tabla 24**

*Prueba Correlacional de la Hipótesis específica 1*

		Desempeño laboral
	Rho de Spearman	0.405
Motivación intrínseca	Sig. (bilateral)	0.000
	N	274

Nota. Se aplicó la prueba de Spearman debido a que los datos no siguieron una distribución normal. La muestra estuvo compuesta por 274 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

El coeficiente de Spearman reportó un valor de Rho igual a **0.405**, indicando una **correlación moderada positiva** entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Este resultado sugiere que los trabajadores que se sienten internamente motivados tienden a desempeñarse mejor en sus labores. El valor de significancia bilateral fue 0.000, lo cual es menor al nivel crítico de 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ), confirmando que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

### b) Hipótesis específica 2

- **H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.
- **H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

**Tabla 25**  
*Prueba Correlacional de la Hipótesis específica 2*

		Desempeño laboral
	Rho de Spearman	0.402
Motivación extrínseca	Sig. (bilateral)	0.000
	N	274

Nota. Se utilizó el coeficiente de Spearman debido a la no normalidad de los datos. La muestra comprendió a 274 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024.

El coeficiente de Spearman arrojó un Rho de 0.402, lo cual refleja una correlación positiva moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que los trabajadores que responden a incentivos externos como salarios, beneficios o reconocimientos tienden también a desempeñarse mejor. El valor de significancia fue de 0.000, menor al nivel crítico de 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación. Por tanto, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

#### IV. Discusión

El propósito de esta discusión es analizar los principales hallazgos obtenidos en la presente investigación, contrastándolos con los resultados de estudios previos desarrollados en contextos similares. Para ello, se ha considerado un enfoque comparativo que permita valorar la coherencia, divergencia y contribución de los resultados dentro del campo del conocimiento sobre motivación y desempeño laboral. A continuación, se expone el análisis correspondiente a cada hipótesis planteada.

Los resultados del presente estudio revelan que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, con un coeficiente de Spearman de 0.423 y un valor p de 0.000. Esta correlación positiva moderada indica que, a medida que los trabajadores se sienten más motivados en su entorno laboral ya sea por factores internos o externos, su rendimiento tiende a incrementarse en términos de eficacia, compromiso y calidad del trabajo. Este hallazgo reafirma el papel fundamental de la motivación como un componente clave del desempeño en contextos institucionales públicos.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Ampeire (2022) en su investigación desarrollada en el consejo municipal de Kabale, Uganda, donde se halló una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en una muestra compuesta por 250 empleados del gobierno local. En dicho estudio, el autor destaca que la motivación no solo incide en la actitud del trabajador, sino también en su productividad, puntualidad y eficiencia al cumplir sus funciones. Además, se evidenció que aquellos colaboradores con mayores niveles de motivación mostraban mayor compromiso con la institución, lo que se traducía en mejores indicadores de desempeño. Este hallazgo es especialmente relevante al considerar que los gobiernos locales, al igual que las municipalidades peruanas, enfrentan retos similares en términos de recursos limitados, burocracia interna y alta rotación de personal, por lo que contar con trabajadores motivados representa una ventaja estratégica para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De igual manera, Aguirre (2021), en su estudio realizado en la Municipalidad Distrital de La Tinguiña, región Ica, reportó una correlación muy fuerte ( $r = 0.950$ ) entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo, destacando en particular las dimensiones de *reconocimiento*, expectativas de logro y liderazgo transformacional como elementos centrales para explicar dicha relación. El autor argumenta que cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo es valorado y que existe una coherencia entre sus metas individuales y las institucionales, su nivel de compromiso y desempeño aumenta considerablemente. Esta observación es concordante con los principios de la teoría de la autodeterminación, que sostiene que el reconocimiento, la autonomía y la competencia son necesidades psicológicas básicas para alcanzar un rendimiento óptimo. Por tanto,

los resultados de Aguirre refuerzan la tesis de que tanto los estímulos motivacionales de origen interno como externo son impulsores clave del desempeño, especialmente en contextos administrativos donde las tareas pueden resultar rutinarias o carentes de retroalimentación inmediata.

En ambos casos tanto en Uganda como en Ica se demuestra que la motivación constituye un componente estructural en la calidad del desempeño de los servidores públicos. Las conclusiones de estos estudios aportan evidencia a nivel comparado, y permiten sostener con mayor solidez que la relación observada en el presente trabajo no es casual ni circunstancial, sino parte de un patrón común en el sector público. Esta consistencia transnacional subraya la necesidad de implementar estrategias motivacionales sostenidas, como programas de reconocimiento institucional, sistemas de evaluación por mérito, y oportunidades de desarrollo profesional, que potencien la productividad del capital humano en el aparato estatal.

Asimismo, los resultados obtenidos guardan relación con los hallazgos de Gonzales et al. (2021), quienes en su estudio realizado en la empresa de transporte y logística Shalom Express SAC, ubicada en Lima, encontraron una relación significativa entre la motivación del personal y su desempeño laboral. En su investigación, los autores evidenciaron que el 58.4 % de los trabajadores presentaban un nivel medio de motivación y el 64.2 % mostraban un nivel medio de desempeño, confirmando que existe una asociación directa entre el compromiso emocional del trabajador y su eficiencia en el cumplimiento de sus funciones. Aunque este estudio fue desarrollado en un entorno empresarial privado, sus resultados son comparables con el presente trabajo debido a que ambos contextos comparten desafíos similares como la necesidad de retención del talento, la presión por resultados y la búsqueda de eficiencia operativa.

Lo relevante de este contraste radica en que, a pesar de las diferencias estructurales entre una empresa del sector logístico y una municipalidad pública, el fenómeno de la motivación laboral como variable predictora del rendimiento se comporta de manera semejante. Gonzales et al. explican que los trabajadores motivados no solo se sienten más satisfechos, sino que también tienden a asumir responsabilidades con mayor compromiso, lo que repercute favorablemente en su rendimiento individual y en los resultados globales de la organización. Este aspecto coincide con lo hallado en la Municipalidad Provincial de Ica, donde se observó que a medida que los niveles de motivación se incrementan, también mejora el desempeño, tanto en la calidad del trabajo como en la iniciativa y cumplimiento de metas.

Además, el estudio de Gonzales et al. incorpora una lectura interesante al señalar que las estrategias de motivación no deben ser homogéneas, sino ajustadas a las características del personal y a la cultura organizacional. Esta perspectiva aporta un matiz importante a la interpretación del presente estudio,

ya que sugiere que, incluso dentro de instituciones públicas, el enfoque motivacional debe ser flexible, adaptado a las necesidades reales de los trabajadores y no limitado a recompensas económicas. En ese sentido, la gestión pública tiene el reto de ir más allá de los incentivos tradicionales y promover políticas que integren aspectos como la comunicación efectiva, el reconocimiento del esfuerzo y la participación activa del personal en los procesos institucionales.

A partir del análisis estadístico aplicado para la hipótesis específica 1, se identificó una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, evidenciada por un coeficiente de Spearman de 0.405 y un valor de significancia de 0.000. Este resultado demuestra que, a mayor satisfacción personal, sentido de logro, autonomía y compromiso interno en el cumplimiento de funciones, se alcanza un desempeño laboral más eficiente. La motivación intrínseca, al estar vinculada con el interés genuino por realizar un trabajo bien hecho, el desarrollo profesional continuo y el disfrute de las tareas asignadas, actúa como un motor interno que impulsa la calidad del servicio público.

Estos hallazgos coinciden con lo expuesto por Andrin et al. (2021) en su estudio realizado en el municipio de Argao, Cebú (Filipinas), donde se evaluó la relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de los empleados municipales. El estudio reveló que una motivación intrínseca moderada estaba estrechamente vinculada con niveles satisfactorios de rendimiento, lo que se mantuvo constante independientemente de variables externas como el rango salarial o la antigüedad. Esta coincidencia con el presente estudio permite afirmar que, incluso en contextos administrativos de distinta geografía, los factores motivacionales internos son determinantes para el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales.

De manera complementaria, Vega (2023), en una investigación aplicada al sector comercial en la región Ica, también destacó el impacto de los factores personales de motivación en el desempeño. En su estudio, el 86.1 % de los asesores comerciales indicó sentirse casi siempre motivado, y este grupo fue el que registró los más altos niveles de rendimiento. Si bien se trata de un entorno privado, la evidencia muestra que los elementos de motivación intrínseca como la superación personal, el orgullo profesional y la voluntad de mejorar influyen significativamente en el compromiso con los resultados. En ese sentido, el paralelismo con el contexto municipal resulta relevante, ya que demuestra que la orientación vocacional y el sentido de pertenencia pueden ser promovidos también en el sector público.

En contraste, el estudio realizado por Pinto (2021) en la Gerencia de Transportes de la Municipalidad de San Román, Juliaca, mostró diferencias importantes. Aunque se encontró una relación significativa entre la motivación laboral general y el desempeño, no se precisó con claridad el peso

diferencial entre la motivación intrínseca y extrínseca. Esta omisión metodológica impide afirmar si los impulsos internos tuvieron un rol tan relevante como en el presente estudio. Sin embargo, la existencia de una relación general entre motivación y rendimiento permite suponer que la dimensión intrínseca, aunque no analizada de forma aislada, sí desempeñó algún nivel de influencia.

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados del análisis estadístico indicaron una relación significativa de tipo positiva y moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.402 y un valor p de 0.000. Este hallazgo sugiere que, cuando los trabajadores reciben estímulos externos como recompensas económicas, beneficios institucionales, reconocimiento por parte de los superiores o estabilidad laboral, tienden a comprometerse más con sus responsabilidades y a rendir mejor en sus funciones. Si bien esta forma de motivación depende de factores contextuales, su influencia sobre el comportamiento laboral resulta innegable, especialmente en entornos donde los incentivos tangibles continúan siendo un factor predominante para la permanencia y el esfuerzo sostenido.

Estos resultados guardan concordancia con lo hallado por Cevallos y Herrera (2022), quienes en su tesis realizada en el Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal (Ecuador) encontraron que el liderazgo motivador, el ambiente laboral y la retroalimentación externa incidían directamente en el desempeño de los trabajadores. Su estudio destacó que el 80 % de los empleados percibía una conexión entre la motivación que recibían de sus superiores y la calidad del ambiente laboral, lo que a su vez repercutía positivamente en su rendimiento. Esta coincidencia refuerza la idea de que, en el sector público, los incentivos sociales y jerárquicos como el reconocimiento del jefe inmediato o la claridad en los procesos cumplen una función catalizadora del esfuerzo del personal.

Una evidencia similar se puede observar en el estudio de Flores y Yataco (2021), quienes en la Caja Municipal de Ica (Agencia San Vicente) demostraron, mediante una correlación significativa ( $r = 0.568$ ;  $p = 0.001$ ), que la motivación incluyendo sus componentes extrínsecos influía en el desempeño de los colaboradores. Si bien el estudio no separa rigurosamente las dimensiones interna y externa de la motivación, en su análisis cualitativo se enfatiza que los trabajadores valoraban positivamente los bonos, ascensos, reconocimiento público y apoyo institucional, elementos que encajan dentro de la motivación extrínseca. Esta coincidencia, desde un entorno financiero semipúblico, valida el impacto de los estímulos externos en el comportamiento laboral de los servidores.

Por otro lado, los resultados del presente estudio difieren de los obtenidos por Huamán (2021), quien en su investigación en la Municipalidad de La Encañada (Cajamarca) encontró que la motivación extrínseca no se relacionaba de forma significativa con el desempeño ( $p = 0.255$ ), a diferencia de la

motivación intrínseca, que sí mostró un vínculo estadísticamente relevante. Esta diferencia podría explicarse por las condiciones de aplicación del estudio o por la percepción limitada del valor de los estímulos externos en ese contexto específico. También puede influir la falta de efectividad de los incentivos materiales o el mal diseño de los programas de reconocimiento, lo que reduce su capacidad para impactar en el rendimiento del trabajador.

En síntesis, el hallazgo del presente estudio valida la hipótesis de que los factores motivacionales externos, aunque dependientes del entorno influyen significativamente en el desempeño laboral. Esto implica que las municipalidades deben fortalecer sus estrategias de recursos humanos con políticas que promuevan el reconocimiento visible, la equidad en las oportunidades de ascenso, los beneficios institucionales y la retroalimentación constante. Si bien la motivación intrínseca posee un carácter más profundo y estable, la motivación extrínseca puede actuar como un refuerzo estratégico cuando se gestiona adecuadamente, permitiendo una sinergia que impacte favorablemente en la eficiencia y calidad del servicio público.

## V. Conclusiones

1. Se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, según lo evidenciado por un coeficiente de  $Rho = 0.423$  y un valor de significancia  $p = 0.000$ . Este resultado indica que, a medida que aumentan los niveles de motivación, también se incrementan los niveles de desempeño, confirmando una correspondencia directa y positiva entre ambas variables.
2. Se concluye que la motivación intrínseca presenta una correlación positiva moderada con el desempeño laboral, con un coeficiente de  $Rho = 0.405$  y una significancia  $p = 0.000$ . Este hallazgo sugiere que los trabajadores que experimentan mayor compromiso personal, disfrute por sus funciones y sentido de autorrealización profesional tienden a mostrar un desempeño más constante y adecuado en el cumplimiento de sus responsabilidades.
3. Se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, con un coeficiente de  $Rho = 0.402$  y un valor  $p = 0.000$ . Este resultado evidencia que los trabajadores que perciben estímulos externos positivos, como el reconocimiento, los beneficios o un entorno organizacional favorable, tienden a desempeñarse de manera más eficiente en sus actividades laborales.

## **VI. Recomendaciones**

1. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Ica lideren la implementación de estrategias institucionales orientadas a fortalecer la motivación laboral del personal, tanto en su dimensión intrínseca como extrínseca. Estas estrategias deberán incluir programas de reconocimiento, incentivos por desempeño, oportunidades de ascenso y espacios de participación que refuercen el sentido de pertenencia y compromiso con la gestión pública.
2. Se recomienda que la Oficina de Recursos Humanos diseñe e implemente un sistema de evaluación continua del desempeño que incorpore indicadores relacionados con la motivación laboral. Esta herramienta permitirá identificar necesidades del personal, orientar procesos de capacitación y desarrollar acciones organizativas acordes con los resultados obtenidos.
3. Se recomienda que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica asuman una actitud proactiva frente a su desarrollo profesional, cultivando su motivación personal como eje de su desempeño. Asimismo, se sugiere que participen activamente en las oportunidades de capacitación institucional y en las iniciativas de mejora organizacional promovidas por la entidad.

## VII. Referencias bibliográficas

- Aguirre-Polanco, L. (2021). *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, provincia de Ica, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71823>
- Ambrus, S. (2017). *¿Está América Latina fallando a sus trabajadores?* BID. <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/esta-america-latina-fallando-a-sus-trabajadores/>
- Ampeire, R. (2022). *Motivation and employees' performance in local governments: a case study of kabale municipal council, kabale district* [Master's Thesis]. Kabale University.
- Andrin, G., Nagarit, N., Malang, J., Ravelo, M., Ravelo, P., & Saguran, J. (2021). Nivel de motivación y desempeño de los empleados en el municipio de Argao, CEBÚ. *Revista Europea de Investigación, Desarrollo y Sostenibilidad*, 2(11), 1–11. <https://scholarzest.com/index.php/ejrds/article/view/1380>
- Asalde-Querebalu, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93199/Asalde\\_QMUDP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93199/Asalde_QMUDP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). *Habilidades para el trabajo en américa latina y el caribe*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Habilidades-para-el-trabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe-impulsar-el-talento-para-un-futuro-sostenible-y-equitativo.pdf>
- Cevallos-Ayon, E., y Herrera-Cueva, C. (2022). *La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020* [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5893>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021, June 8). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>
- Deci, E., y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (Plenum Press, Ed.).

- Dessler, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (13.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Flores-Quispe, E., & Yataco-Rojas, L. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia San Vicente de la Caja Municipal de Ica, Cañete 2021* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66254>
- Juárez, B. (2022). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Gómez-Yong, S. (2023). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un municipio de la región Libertad - Trujillo 2023* [Tesis de maestría, Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121893>
- Gontero, S., y Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>
- Gonzales-Molina, A., Palomino-Vargas, A., & Solano-Barreto, J. (2021). *Motivación al Personal y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Shalom Express SAC, Lima 2019* [Tesis de grado, Universidad Peruana Las Americas]. <https://core.ac.uk/download/pdf/544274214.pdf>
- Huamán-Tunante, F. (2021). *Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_ca941e1f6425762231e677c8033291ce](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_ca941e1f6425762231e677c8033291ce)
- INEI. (2020). *Pobreza monetaria alcanzó al 30,1% de la población del país durante el año 2020*. Nota de Prensa N° 67.
- Manjarrez-Fuentes, N., Boza-Valle, J., & Mendoza-Vargas, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 359–365. <https://orcid.org/0000-0002-0220-4328>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2024). *Informe de Evaluación Institucional (PEI-POI), correspondiente al año 2023: Pliego 009* [Informe institucional]. Ministerio de Economía y Finanzas.

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc\\_mins/doc\\_gestion/Informe\\_evaluacion\\_institucional\\_periodo\\_2023.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/Informe_evaluacion_institucional_periodo_2023.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_862574.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_862574.pdf)

Pinto-Pacheco, K. (2021). *La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de San Roman – Juliaca 2021* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://www.repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1590/3/Karina%20Pinto%20Pacheco.pdf>

Prieto-Tineo, M. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral, en los colaboradores de Financiera Confianza, agencia Sullana 2020* [Tesis de grado, Universidad San Pedro]. [http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18629/Tesis\\_69244.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18629/Tesis_69244.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez Muñoz, A. N., y Vargas Chavarry, L. A. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020-2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10431/Rodriguez%20Mu%C3%B1oz%20Arianne%20%20Vargas%20Chavarry%20Luis.pdf?sequence=11>

Vega-Zavala, J. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106656>

## **Anexos**

**Anexo 1. Matriz de consistencia.**

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024.</p>	<p><b>V1. Motivación laboral</b></p> <p><b>D1. Motivación intrínseca</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en las tareas</li> <li>• Sentido de competencias</li> <li>• Autonomía en el trabajo</li> </ul> <p><b>D2. Motivación extrínseca</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos Financieros</li> <li>• Reconocimiento y feedback positivo</li> <li>• Oportunidades de desarrollo profesional</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> de No experimental</p> <p><b>Población:</b> 936 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 274 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Análisis de datos:</b> SPSS, v.25</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>P.E.1. ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024?</p> <p>P.E.2. ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>O.E.1. Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024.</p> <p>O.E.2. Identificar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024.</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>H.E.1. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024</p> <p>H.E.2. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2024</p>	<p><b>V2. Desempeño laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D1: Conocimiento del trabajo</li> <li>• D2: Iniciativa</li> <li>• D3: Aplicación</li> <li>• D4: Calidad de trabajo</li> <li>• D5: Trabajo en equipo</li> </ul>	

## **Anexo 2. Instrumento de evaluación**

### **Cuestionario para medir la motivación laboral**

Estimado participante el propósito de esta encuesta es explorar las prestaciones y apoyos que la organización brinda a su personal. Esta encuesta se realiza en completo anonimato, por lo que te pedimos contestar con sinceridad cada enunciado presentado.

#### **DATOS DEL SOCIODEMOGRÁFICOS**

a). Edad

1. De 20 a 35 años
2. De 36 a 45 años
3. De 46 a 60 años

b). Sexo

1. Hombre
2. Mujer

c). Estado civil

3. Soltero
4. Casado
5. Conviviente
6. Divorciado
7. Separado

d). Grado de instrucción

1. Superior no universitario
2. Superior universitario

e). Tiempo de servicio en la organización

1. De 0 a 1 año
2. De 2 a 3 años
3. De 3 años a más

## INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo con la pregunta. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	<b>D1: Motivación intrínseca</b>	1	2	3	4	5
1	¿Se siente realizado con el puesto que lograste en la municipalidad?	1	2	3	4	5
2	¿Trabajar en la municipalidad le ha permitido alcanzar sus metas personales?	1	2	3	4	5
3	¿Usted tiene posibilidades de crecer profesionalmente dentro de la municipalidad?	1	2	3	4	5
4	¿Usted cree que puede ascender dentro de la municipalidad?	1	2	3	4	5
5	¿En la municipalidad existen oportunidades para desempeñarse en otras áreas?	1	2	3	4	5
6	¿La municipalidad brinda oportunidades laborales o de crecimiento?	1	2	3	4	5
7	¿Tiene iniciativa para proponer mejoras en su área de trabajo?	1	2	3	4	5
	<b>D2. Motivación extrínseca</b>					
8	¿La remuneración que recibe en la municipalidad está acorde con la función que realiza?	1	2	3	4	5
9	¿Existe puntualidad para el pago de su remuneración por parte de la municipalidad?	1	2	3	4	5
10	¿La municipalidad capacita a sus trabajadores?	1	2	3	4	5
11	¿Su desempeño mejoró a raíz de la capacitación que recibió en la municipalidad?	1	2	3	4	5
12	¿Obtiene un reconocimiento por sus superiores cuando logra los objetivos?	1	2	3	4	5
13	¿La municipalidad ofrece reconocimientos a los colaboradores más sobresalientes?	1	2	3	4	5
14	¿En su área existen buenas condiciones de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Las condiciones de trabajo que ofrece la municipalidad le permite desarrollar sus actividades de manera eficiente?	1	2	3	4	5

## Cuestionario para medir el desempeño laboral

Querido miembro del equipo, el propósito de esta encuesta es explorar las prestaciones y apoyos que la organización brinda a su personal. Esta encuesta se realiza en completo anonimato, por lo que te pedimos contestar con sinceridad cada enunciado presentado.

### INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo con la pregunta. 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. A Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

<b>D1: Conocimiento del puesto</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>					
1	¿Conoce claramente las funciones de su puesto?	1	2	3	4	5
2	¿Sabe cuáles son sus responsabilidades principales?	1	2	3	4	5
3	¿Comprende cómo su trabajo contribuye al logro institucional?	1	2	3	4	5
4	¿Está familiarizado con las normas que rigen su labor?	1	2	3	4	5
<b>D2: Iniciativa</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿Propone ideas o sugerencias para mejorar el trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Toma decisiones oportunas cuando es necesario?	1	2	3	4	5
7	¿Actúa sin esperar siempre instrucciones?	1	2	3	4	5
<b>D3: Aplicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	¿Realiza sus actividades con responsabilidad?	1	2	3	4	5
9	¿Cumple con sus tareas en los plazos establecidos?	1	2	3	4	5
10	¿Se esfuerza por cumplir con sus funciones diariamente?	1	2	3	4	5

11	¿Mantiene constancia en el desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
12	¿Es persistente ante las dificultades laborales?	1	2	3	4	5
	<b>D4: Calidad de trabajo</b>	1	2	3	4	5
13	¿Se preocupa por entregar un trabajo bien hecho?	1	2	3	4	5
14	¿Verifica que su trabajo cumpla con los estándares requeridos?	1	2	3	4	5
15	¿Busca siempre mejorar la calidad de lo que hace?	1	2	3	4	5
	<b>D5: Trabajo en equipo</b>	1	2	3	4	5
16	¿Colabora con sus compañeros para alcanzar objetivos comunes?	1	2	3	4	5
17	¿Se comunica de manera clara y respetuosa en el trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿Escucha y respeta las opiniones de los demás?	1	2	3	4	5
19	¿Participa activamente en las tareas grupales?	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha técnica de los instrumento de medición

Parámetro	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario de evaluación de la motivación laboral
Contexto de validación	Municipalidad Provincial de Chimbote, Perú
Autores originales	Romero Trejo, Daniela Yovanna y Vega Temoche, Valeria Aylet (2023)
Técnica de recolección	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado con escala tipo Likert
Número de ítems	15 ítems
Dimensiones evaluadas	1) Motivación intrínseca (7 ítems) 2) Motivación extrínseca (8 ítems)
Tipo de escala	Likert de 5 puntos:  1 = Nunca  2 = Casi nunca  3 = A veces  4 = Casi siempre  5 = Siempre
Rango total de puntuación	Mínimo: 15 puntos Máximo: 75 puntos
Población objetivo	Personal administrativo de una municipalidad
Validez del instrumento	Validado por juicio de expertos
Confiabilidad del instrumento	Alfa de Cronbach > 0.80 (alta confiabilidad)

<b>Parámetro</b>	<b>Descripción</b>
Nombre del instrumento	Cuestionario de evaluación del desempeño laboral
Contexto de validación	Municipalidad de Lambayeque, Perú
Autora original	Boulangier Chirinos, Cinthya Del Milagro (2023)
Técnica de recolección	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado con escala tipo Likert
Número de ítems	19 ítems
Dimensiones evaluadas	1) Conocimiento del puesto (4 ítems) 2) Iniciativa (3 ítems) 3) Aplicación (5 ítems) 4) Calidad de trabajo (3 ítems) 5) Trabajo en equipo (4 ítems)
Tipo de escala	Likert de 5 puntos: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indeciso 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Rango total de puntuación	Mínimo: 19 puntos Máximo: 95 puntos
Población objetivo	Personal administrativo de una municipalidad
Validez del instrumento	Validado por juicio de expertos
Confiabilidad del instrumento	Alfa de Cronbach > 0.85 (alta confiabilidad)

### Anexo 4. Base de datos

Edad	Género	Estado Civil	Grado de Instrucción	Tiempo de Servicio	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	D1: Conocimiento del puesto			D2: Iniciativa				D3: Calidad de trabajo				D4: Trabajo en equipo				D5: Trabajo en equipo			
					D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19
1	2	1	3	2	2	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3				
2	1	1	1	1	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1				
3	3	1	2	1	3	2	4	3	4	1	4	3	1	4	1	2	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
4	1	1	5	2	1	4	3	2	4	1	2	1	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3			
5	1	2	4	2	3	2	3	4	3	4	1	3	4	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1		
6	2	1	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1			
7	1	2	2	1	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1			
8	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	2	1	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2		
9	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1		
10	3	2	5	2	3	4	4	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
11	3	1	4	1	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1		
12	2	2	4	1	2	3	2	4	4	3	1	1	2	2	1	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
13	3	1	1	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3
14	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	1	1	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	1	2	1	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	1	2	3	2	1	1	4	2	3	4	3	4	3	1	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	3	1	5	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	1	2	2	2	3	5	3	4	2	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	3	1	2	2	4	2	4	2	3	5	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	3	2	1	1	2	2	2	5	4	5	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	3	2	4	2	3	4	3	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	2	2	4	1	3	3	3	2	5	5	2	4	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	3	2	5	1	1	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
25	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	1	1	5	2	3	2	3	2	5	2	4	3	5	3	4	2	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	3	2	2	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
28	2	1	5	1	3	2	5	2	5	2	2	5	2	4	5	3	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
29	2	2	4	2	1	3	3	5	2	5	2	5	5	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	2	1	4	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	1	2	3	2	3	4	3	1	1	3	4	2	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	3	2	4	1	1	2	3	1	2	1	2	2	4	1	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	4	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	4	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU
33	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	4	1	2	1	2	4	2		2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
34	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	4	1	2	1	4	2		2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
35	1	2	1	1	3	2	2	3	4	4	2	4	1	3	2	1	3	3	1	2		1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
36	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	1	3	4	2	3	2	2		1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
37	1	2	5	1	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	4	3	1	1	3	1		1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	
38	1	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	3	2	2		2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	
39	3	2	4	2	3	1	3	2	3	3	2	2	4	2	3	1	2	3	2	2		2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
40	1	1	1	2	1	1	4	2	2	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	2		1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	
41	3	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	1	1	3	4	2	2	3	4	1		2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	
42	1	1	3	1	2	4	1	3	4	1	2	3	4	2	2	4	3	4	2	2		3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
43	2	1	5	2	3	2	4	1	2	4	4	2	2	1	4	4	3	1	4	2		1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	
44	3	2	4	2	3	2	2	1	1	2	2	4	1	3	1	1	3	3	2	1		2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	
45	3	2	5	1	3	3	3	1	4	2	2	3	4	1	3	2	3	3	2	2		1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	
46	1	1	4	1	3	4	2	4	2	2	3	4	2	3	2	1	3	4	2	2		2	1	2	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
47	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	4	3	2	2	1		2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
48	1	2	4	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	1	2	1		2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	
49	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	4	4	3	1	2		1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	
50	2	2	5	2	1	4	4	4	3	2	4	1	1	3	4	3	3	2	1	1		1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
51	1	2	5	1	2	4	2	2	2	1	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2		1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	
52	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2		1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	
53	1	1	1	1	3	2	4	1	4	1	2	4	4	2	2	4	3	2	2	3		2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	
54	3	2	5	1	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2		1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	
55	2	1	4	1	3	3	2	1	3	4	1	2	2	4	3	2	3	2	2	2		1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
56	3	1	4	1	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1		2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
57	1	2	5	1	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5		4	4	5	2	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3	
58	1	2	4	2	1	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5		4	5	4	4	2	3	4	5	2	5	5	4	5	5	2	3	3	3	
59	2	1	5	2	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	3		2	2	5	2	2	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	3	5	3	
60	1	1	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5		2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	2	5	5	5	5	2	2	3	
61	2	1	1	1	1	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3		5	2	2	5	4	5	2	5	3	5	5	3	5	2	5	2	5	3	
62	2	2	1	2	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4		2	5	3	3	2	4	2	5	5	5	2	3	5	2	4	2	5	5	
63	2	1	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4		2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4		
64	2	1	2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5		2	5	3	5	5	2	2	5	5	2	2	2	5	4	2	3	2	3	
65	3	2	1	2	3	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	3	5		2	5	4	2	3	3	2	3	2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	
66	3	2	5	2	1	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5		5	3	3	2	5	4	2	3	3	2	4	4	4	5	4	4	5	3	
67	1	2	1	2	2	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	3		5	5	4	5	2	2	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	
68	3	2	4	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3		5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	3	2	3
69	1	1	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5		5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	2	2	5	3	
70	3	1	4	2	2	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3		5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	2	5	3
71	3	2	5	1	1	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4		5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	
72	1	2	4	1	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3		5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	
73	3	1	4	1	1	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5		2	4	3	4	3	4	5	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU
75	3	1	4	1	2	4	4	4	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	4	1		1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2		
76	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1		2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
77	1	1	5	1	1	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2		1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1		
78	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2		2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2		
79	1	2	5	1	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2		1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2		
80	3	2	5	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1		1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2		
81	3	1	2	1	2	4	3	4	1	4	2	3	1	1	3	2	4	2	2	1		1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
82	3	1	2	1	1	2	4	1	2	4	2	2	2	4	3	5	4	5	2	3			2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3
83	2	1	3	2	3	1	4	3	4	3	2	2	2	1	2	1	4	3	3	2			2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	
84	3	1	3	1	3	2	4	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	1	3	1			2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
85	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2	4	2	4	2	2	1	4			1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4
86	2	1	5	1	1	1	2	4	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3	3	2			1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
87	2	2	1	1	1	4	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3			2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	
88	2	2	3	1	1	3	2	2	4	3	4	3	3	1	3	1	2	2	2	2			1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
89	2	2	2	2	1	4	4	4	1	2	1	4	1	2	3	4	3	4	2	2			2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	
90	3	2	3	2	1	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3			1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1
91	2	1	1	1	2	2	2	1	4	2	3	1	2	3	3	2	4	3	3	2			2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
92	1	1	5	1	2	1	1	3	4	2	1	3	2	1	2	4	2	3	1	4			2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	
93	3	1	4	2	3	2	2	1	3	4	2	3	1	4	2	4	1	2	3	4			1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	
94	2	1	2	2	2	4	3	2	3	3	4	1	3	1	1	3	1	2	4	2			2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
95	2	2	4	1	3	4	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	
96	3	2	1	1	1	4	4	1	1	2	2	3	4	2	4	2	3	4	4	1			1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	
97	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	1	1	2	4	2	2			2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
98	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	2	3			2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
99	3	2	1	1	2	1	3	2	4	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2			1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
100	3	1	5	2	1	1	4	3	1	4	4	3	4	2	2	1	2	2	3	4			1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
101	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	4	3			1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	
102	2	1	4	2	3	4	4	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3			1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
103	3	1	2	2	1	2	3	1	4	3	1	4	2	2	2	4	2	4	2	3			1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
104	1	2	4	1	2	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	2	1	1	4	4			1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
105	2	1	5	1	1	4	4	4	3	2	4	2	1	4	3	3	1	1	4	2			2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	
106	1	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	4	2	2	4	3			2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	
107	3	2	4	1	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	1	2	1	2	1			2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
108	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	2	2	3			1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
109	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	4			1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
110	2	2	5	1	3	2	3	1	3	2	3	1	1	1	4	2	1	2	2	3			1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3
111	2	2	5	2	1	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
112	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	1			2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
113	1	2	1	1	2	2	4	2	2	3	4	2	1	2	2	2	4	4	2	2			1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
114	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	1	2			1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	
115	3	2	4	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2			1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU
116	1	2	5	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	4	1		1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	
117	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	1	1	3	3	4	1	4		1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	
118	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	4	3	2	3	4	2	1	4	2	1		2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	
119	3	1	5	1	3	1	4	4	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3		1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	
120	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	4	3	3	2		2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2		
121	3	1	5	1	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	4	4	1	2	4	1		1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1		
122	3	1	2	1	2	4	4	2	1	1	4	1	4	1	2	3	3	1	2	3	2		2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
123	1	2	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	4		2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2		
124	3	1	5	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	1	2	2		1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
125	2	1	3	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	4	3		1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2		
126	3	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4		2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
127	3	2	2	1	2	4	3	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2		1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
128	1	1	2	1	3	4	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3		1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	
129	2	1	3	1	3	3	4	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3		2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	
130	3	2	4	2	2	1	4	2	3	2	1	2	1	1	4	1	4	2	1	3		2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
131	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	4	4	1	3	2	2	2		1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	
132	2	1	5	2	2	2	1	2	3	4	2	2	4	1	1	1	1	2	2	2		1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	
133	1	1	5	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	4	4	2	3	2	2		2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
134	1	1	3	2	2	4	1	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	3	2		1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
135	2	2	1	2	1	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2		2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
136	3	2	2	2	1	3	2	5	3	4	3	3	2	3	4	2	4	5	2	5		1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
137	2	2	2	1	3	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5		1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
138	1	1	5	2	3	4	3	5	2	4	3	2	2	4	2	3	5	3	2	5		1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
139	3	1	3	1	1	4	2	5	4	2	4	4	4	5	2	2	5	2	5	4		2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
140	2	1	2	2	1	3	2	5	2	4	2	4	2	5	2	5	5	2	2	5		1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
141	1	2	3	2	3	5	2	5	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2		1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	
142	2	1	5	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2		1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
143	3	1	2	1	3	3	4	2	2	5	3	2	2	3	4	3	5	5	4	3		1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
144	2	2	2	1	3	2	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	2	5	2	4		2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
145	2	2	1	1	3	3	2	5	3	4	4	4	5	2	3	2	2	5	4	4		1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
146	3	2	3	1	1	2	2	2	2	4	2	3	5	4	2	2	2	3	2	3		1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
147	3	1	3	2	1	4	2	2	5	2	5	4	4	2	2	2	2	3	4	5		1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
148	2	1	4	1	3	3	5	2	3	4	5	3	3	2	5	2	5	2	4	3		2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
149	1	2	5	1	1	3	3	4	2	5	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2		2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
150	1	2	5	1	2	3	3	5	4	2	2	5	3	4	3	2	4	2	4	5		2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
151	2	1	1	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	5	2	4	2		1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
152	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2		1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	
153	1	1	5	2	2	4	3	5	2	3	4	4	2	4	5	2	2	2	2	2		2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	
154	2	2	5	1	3	3	3	3	5	2	4	5	2	4	4	2	2	3	3	3		2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
155	2	1	3	2	1	2	4	3	2	2	5	3	2	3	4	3	2	3	2	2		1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	
156	2	1	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2		1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	
155	2	1	3	2	1	2	4	3	2	2	5	3	2	3	4	3	2	3	2	2		1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	
156	2	1	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2		1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
157	2	1	4	1	2	4	3	3	4	4	1	3	1	2	3	4	1	1	3	2		1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2		
158	1	1	4	2	2	2	2	2	1	4	4	3	3	1	2	2	4	1	2	2		2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1		
159	3	2	3	1	1	2	2	4	3	1	1	4	4	1	1	3	3	3	1	1		3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2		
160	2	1	1	2	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2		2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
161	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
162	3	2	1	1	1	4	2	3	2	2	2	2	3	2	4	1	3	2	2	1		2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
163	1	1	2	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3	2	1	1	1	1	4	1		1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
164	1	2	2	1	2	1	4	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1		2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
165	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	4	1	3	1	4	2	1	4	2	4		2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
166	1	2	2	2	1	3	3	4	2	3	3	1	1	4	2	2	4	3	1	2		2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
167	2	1	5	1	1	1	3	2	2	1	3	4	3	2	2	1	2	1	2	3		1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1		
168	3	1	5	1	2	1	2	2	4	4	3	3	4	1	3	1	4	2	2	3		2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
169	3	2	4	1	1	2	2	3	1	2	2	4	1	1	2	4	1	2	4	1		1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	
170	3	1	1	2	3	2	1	3	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3		1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
171	1	2	5	2	1	2	2	4	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2		2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	
172	2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	2	4	2	3	4		1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2
173	1	1	4	2	2	1	4	3	3	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3		2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	
174	1	1	1	1	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	3		1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
175	3	1	1	1	3	1	4	2	1	1	2	1	2	2	4	2	4	1	2	2		1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	
176	1	1	5	2	3	2	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	1	1	2	3		2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	
177	3	2	5	1	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	1	3	2		2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
178	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	1	2	1	1	4	2	1		2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2		
179	2	2	3	2	2	4	3	4	1	4	2	2	2	4	1	4	1	2	1	2		1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	
180	1	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	4	2	4		1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
181	3	2	3	2	1	1	1	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2		1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
182	1	1	5	2	3	4	1	4	4	1	2	1	3	1	1	2	3	4	3	1		2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	
183	1	2	1	1	1	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	1	2	1		2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
184	3	2	4	1	2	1	2	2	2	4	3	3	2	4	3	1	4	2	4	3		1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
185	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	1	4	1	2		3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
186	3	2	3	1	3	3	2	4	3	4	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4		2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
187	3	1	1	2	2	3	2	4	2	1	3	1	2	1	4	3	1	1	3		2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
188	2	2	2	1	2	2	1	4	4	4	1	3	2	1	4	3	2	4	2	2		2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
189	3	2	5	1	1	3	4	2	4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	2		2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	
190	2	1	5	1	2	3	2	2	2	4	1	4	2	1	4	3	1	4	2	2		1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
191	3	2	4	2	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	1		2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	
192	3	1	4	2	2	1	3	4	2	2	2	3	4	1	4	1	4	1	2	1		1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
193	2	1	5	2	1	2	2	2	1	4	2	2	3	1	2	1	4	4	3	1		2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	
194	2	2	5	2	3	1	2	3	3	1	4	2	1	2	4	2	1	4	1	2		3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	
195	3	1	2	1	2	4	2	1	2	4	4	2	2	4	4	2	1	1	2	2		1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU		
196	3	1	1	1	1	4	4	2	3	3	2	1	2	3	2	4	1	2	3	2	2		2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	
197	3	2	5	1	1	2	2	4	3	3	1	2	1	2	2	4	3	3	2	4			3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2		
198	1	2	4	1	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	4	4		1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	
199	2	1	4	2	1	2	3	2	2	4	2	2	1	3	1	2	2	2	4	3	2		2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3		
200	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	4	1	3	2	2	1	4	2		3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2		
201	2	1	2	2	3	4	2	1	4	4	3	1	2	2	2	3	4	1	2	1			2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	
202	2	1	5	2	2	1	1	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	2	4	1	1		1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2		
203	1	2	3	2	1	2	3	2	3	4	1	4	2	3	2	2	4	1	2	1			2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	2	
204	3	2	4	2	1	4	1	3	3	1	1	1	2	2	4	3	4	2	2	4			3	2	2	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3		
205	1	1	1	2	2	1	3	4	2	3	1	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3		3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1		
206	1	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	2		1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2		
207	1	1	1	2	2	4	3	3	2	1	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2			2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2		
208	3	2	1	1	3	2	4	4	2	1	4	4	3	1	2	4	4	4	2	2	2		2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	
209	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	1	3	2	2	2	1	4	2	4	3		1	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1		
210	3	2	1	2	1	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2		1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1		
211	2	2	5	1	1	4	2	1	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
212	1	1	2	1	3	2	2	3	1	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	1		1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3		
213	3	2	3	1	2	2	2	4	4	3	1	2	2	2	4	4	3	2	3	2	1		2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	
214	2	2	4	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	4	2	4	1	2	4	2	2		3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
215	1	2	5	1	3	1	1	3	3	2	2	4	3	3	3	1	1	1	3	2	2		1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2		
216	3	2	5	1	1	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	1	2	3	2	2		1	2	1	3	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	
217	2	1	4	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1		1	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	
218	3	1	1	1	2	4	1	4	2	2	2	2	4	3	1	2	4	4	3	1	2		1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2		
219	3	2	1	2	1	1	4	2	3	2	4	2	1	3	4	3	3	1	2	1	1		2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	
220	1	2	2	2	1	1	4	2	2	4	1	1	4	1	2	1	3	4	1	1	1		1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	
221	3	1	4	1	3	1	3	4	3	1	1	2	1	4	1	2	3	2	2	3	2		3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	
222	3	2	2	2	1	2	2	4	1	1	2	2	2	1	4	1	2	4	1	2	4	3		1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2	
223	2	2	4	2	1	2	4	2	1	1	3	1	4	2	2	1	3	2	3	2	3	2		1	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2
224	2	1	2	1	1	1	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	1	2	1		2	1	1	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	
225	3	2	4	1	2	3	2	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	4	4	3		1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	
226	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	1	1	1	3	3	2	2	2	2		1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	
227	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1		1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	1	
228	3	1	4	2	2	2	2	3	4	4	3	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	2		2	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	1
229	3	1	1	2	3	1	3	3	2	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2		3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	
230	1	1	5	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	1		1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	1	
231	3	2	1	1	2	2	4	1	2	2	4	2	4	2	1	4	4	3	1	2	4	3		1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3
232	1	2	3	1	2	2	4	1	2	3	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	2		1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
233	1	2	4	1	2	3	4	1	1	1	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	1		2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3		
234	2	2	2	2	3	1	2	4	1	3	3	2	1	4	4	1	2	2	1	4	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
235	3	2	5	1	1	1	2	1	4	3	1	4	4	1	2	2	2	2	3	4	3		2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	
236	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	4	1	1	4	2	4	1	1	1	1	1		1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	
237	2	2	4	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	4	2	1	3	2		2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
238	2	1	3	2	1	3	3	4	1	2	4	3	3	2	1	2	3	3	1	4		1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1		
239	1	2	4	1	2	2	2	4	1	4	4	3	3	2	2	3	4	1	3	4		2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1			
240	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	2		2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3		
241	1	1	3	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	3	1	2	4	2	2		2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3		
242	1	2	3	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2		3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2		
243	2	1	1	2	1	2	2	2	4	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2		3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	
244	1	2	4	1	1	4	2	2	4	4	3	2	3	1	1	4	2	3	2	3		3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2		
245	1	1	1	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	3	2		2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1		
246	2	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	1	4	2	3	1	2	3		1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2		
247	3	1	2	1	1	2	3	3	1	3	1	3	4	4	4	2	1	3	2	1		1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1		
248	3	1	2	1	1	4	3	3	2	2	3	2	2	4	1	2	4	1	2	4		2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1		
249	2	2	2	1	3	4	4	3	4	1	2	2	4	1	4	3	2	4	2	2		2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
250	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	1	2	4	2	1	1	1	2	1		1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1		
251	3	2	4	2	2	3	4	1	4	4	2	2	2	3	4	4	2	1	3	4		2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1		
252	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	4	3	1	2		1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1		
253	3	2	2	2	3	2	4	1	1	3	1	4	2	4	3	2	2	2	1	2		1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2		
254	1	2	1	1	2	2	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	1	2	1		1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1		
255	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	4	2	1	2	3	3		1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2		
256	1	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	2	1	2	4	3	4	2	4	1		2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1		
257	1	1	2	1	3	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2		2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1		
258	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2		1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2		
259	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2		2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	
260	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2		1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	
261	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4		1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	
262	2	2	1	1	2	2	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3		1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	3		
263	3	1	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3		1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	
264	2	1	2	1	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2		2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	3	
265	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4		1	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	
266	1	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2		2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	
267	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2		1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	
268	1	2	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2		2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	3	1	
269	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	4	2	4		3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2
270	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2		1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
271	3	2	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2		1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
272	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2		2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
273	3	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2		2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
274	3	1	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3		2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	

## **Anexo 5. Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado(a) participante:

La presente investigación tiene como título: **“Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2024”**, y forma parte del proceso para optar el título profesional en la **Universidad Nacional San Luis Gonzaga**, en la **Facultad de Administración**. Antes de aceptar su participación, se le ha brindado la siguiente información: propósito del estudio, posibles riesgos, beneficios, confidencialidad y voluntariedad, a fin de que pueda decidir con total libertad y claridad.

**Propósito del estudio:** El objetivo de esta investigación es analizar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ica. Los resultados obtenidos permitirán comprender mejor cómo influyen distintos factores motivacionales en el rendimiento del personal, contribuyendo con futuras estrategias de mejora en el entorno institucional.

**Riesgos:** La participación en este estudio no representa ningún riesgo físico, psicológico ni laboral. Solo se aplicarán cuestionarios estructurados, de forma anónima y en un ambiente seguro. Si tiene alguna consulta sobre su participación, puede comunicarse con la investigadora:

**Bach. Maritza Elia Espinoza Eslava**

Correo electrónico: maritzaespinozaeslava@gmail.com

Celular:953595693

#### **Beneficios:**

No se entregará retribución económica por participar en este estudio. Sin embargo, su colaboración permitirá generar información valiosa que podría servir de base para implementar políticas organizacionales más eficaces y mejorar el clima laboral dentro de la institución.

---

Nombre y Apellidos del participante

---

Firma