



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN JUAN DE SIGUAS AREQUIPA, 2020”**

PRESENTADO POR:

BACH. ROSADO CHOQUEHUANCA, ALEX LEONIDAS

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

ASESOR:

MG. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA

AREQUIPA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios quien me ilumina y me guía,
a mis padres y hermanas que me dieron
su apoyo siempre; y a mis hijos que son
mi razón de vida.

Agradecimiento

Agradezco a mis hijos por ser mi mejor motivación para terminar el presente proyecto.

Reconocimiento

A la universidad Alas Peruanas por haberme formado como un profesional con valores, competente y responsable.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento.....	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Índice de anexos	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación de la investigación.....	17
1.2.1. Delimitación Espacial	17
1.2.2. Delimitación Social.....	17
1.2.3. Delimitación Temporal	17
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	17
1.3. Formulación del Problema:.....	17
1.3.1. Problema General.....	17
1.3.2. Problemas Específicos.....	17
1.4. Objetivos de la Investigación	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos Específicos.....	18
1.5. Hipótesis y variables de la investigación.....	19
1.5.1. Hipótesis General.....	19
1.5.2. hipótesis específicas	19
1.5.3. Definición Conceptual de la variable.....	19
1.5.4. Operacionalización de variables.....	20
1.6. Metodología de la investigación	21

1.6.1.	Tipo y Nivel de investigación	21
a.	Tipo de investigación	21
b.	Nivel de investigación	21
1.6.2.	Método y Diseño de la investigación	21
a.	Método de la investigación	21
b.	Diseño de la investigación	21
1.6.3.	Población y Muestra de la Investigación	22
a.	Población.....	22
b.	Muestra.....	22
1.6.4.	Técnicas e instrumentos para la Recolección de Datos.....	23
a.	Técnica de la investigación.....	23
b.	Instrumento de la investigación.....	23
1.6.5.	Justificación importancia y limitaciones de la investigación.....	23
a.	Justificación del Estudio	23
b.	Importancia	24
c.	Limitaciones de la Investigación.....	24
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....		25
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	25
Antecedentes internacionales		25
Antecedentes nacionales		30
Antecedentes locales		35
2.2.	Bases Teóricas	41
2.2.1.	Motivación	41
2.2.2.	Dimensiones de la Motivación.....	42
2.2.3.	Desempeño Laboral.....	43
2.2.4.	Dimensiones del desempeño	44
2.3.	Definición de Términos básicos	45
2.4.	Base Legal	49
CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		52
3.1.	Análisis de tablas y figuras.....	52
3.2.	Discusión de Resultados.....	77

Conclusiones.....	79
Recomendaciones.....	80
WEBGRAFÍA.....	83
ANEXOS	88

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	20
Tabla 2 de Correlación	52
Tabla 3 Alfa de Cronbach.....	52
Tabla 4 Valores de Correlación	55
Tabla 5 En la Municipalidad Ud. es responsable de sus tareas.	55
Tabla 6 Ud. cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia	56
Tabla 7 La Municipalidad realiza capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institución.....	57
Tabla 8 Su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto	58
Tabla 9 Sus Hazañas en su área de trabajo son monitoreados por la Municipalidad	59
Tabla 10 Sus Compañeros de trabajo se comprometen con la Municipalidad	60
Tabla 11 El encargado de su área le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo	61
Tabla 12 La Municipalidad Agradece su desempeño laboral	62

Tabla 13 La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados	63
Tabla 14 La Municipalidad cuenta con políticas de ascenso para sus trabajadores	64
Tabla 15 La Municipalidad le brinda Bonos cuando logra sus objetivos	65
Tabla 16 Su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza	66
Tabla 17 Ud. Está de acuerdo con las políticas de ascenso que maneja la Municipalidad	67
Tabla 18 Los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad	68
Tabla 19 Los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados	69
Tabla 20 Cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo.....	70
Tabla 21 Ud. Es eficiente en su puesto de trabajo	71
Tabla 22 Ud. Se siente satisfecho con su trabajo	72
Tabla 23 La Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones)	73
Tabla 24 Ud. Cumple sus actividades con mucha responsabilidad.....	74
Tabla 25 Ud. Siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución	75
Tabla 26 La intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo.....	76

Índice de figuras

Figura 1 En la Municipalidad Ud. es responsable de sus tareas.....	55
Figura 2 Ud. cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia	56
Figura 3 La Municipalidad realiza capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institución.....	57
Figura 4 Su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto	58
Figura 5 Sus Hazañas en su área de trabajo son monitoreados por la Municipalidad	59
Figura 6 Sus Compañeros de trabajo se comprometen con la Municipalidad.....	60
Figura 7 El encargado de su área le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo	61
Figura 8 La Municipalidad Agradece su desempeño laboral.....	62
Figura 9 La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados	63

Figura 10 La Municipalidad cuenta con políticas de ascenso para sus trabajadores	64
Figura 11 La Municipalidad le brinda Bonos cuando logra sus objetivos	65
Figura 12 Su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza	66
Figura 13 Ud. Está de acuerdo con las políticas de ascenso que maneja la Municipalidad	67
Figura 14 Los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad	68
Figura 15 Los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados	69
Figura 16 Cuando llego a trabajar le transfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo.....	70
Figura 17 Ud. Es eficiente en su puesto de trabajo.....	71
Figura 18 Ud. Se siente satisfecho con su trabajo	72
Figura 19 La Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones)	73
Figura 20 Ud. Cumple sus actividades con mucha responsabilidad	74
Figura 21 Ud. Siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución....	75
Figura 22 La intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo	76

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia	89
Anexo 2 Matriz de instrumento.....	91
Anexo 3 Tabla de correlación Múltiple	92
Anexo 4 Instrumento de recolección de datos (encuesta).....	94
Anexo 5 Validación y confiabilidad del instrumento.....	96

RESUMEN

El estudio de investigación titulado “La Motivación y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020”. La motivación hoy en día es un problema en las instituciones tanto públicas como privadas ya que varias de ellas no motivan a sus trabajadores adecuadamente por esa razón es necesario que las instituciones enfatizen un sistema de recompensas que incentiven a los trabajadores a realizar sus labores y se motiven para participar en las actividades de la institución.

La investigación es cuantitativa – correlacional, la muestra tomada fue censal conformada por 40 empleados de la Municipalidad distrital de San Juan de Sigwas, la técnica que se aplico fue la encuesta con un cuestionario estructurado el cual fue utilizado para la recolección de datos acerca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

La hipótesis del estudio es que Probablemente existiría relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020, el proyecto busca la correlación entre las de las variables motivación y desempeño laboral el proceso estadístico dio como resultado un coeficiente de correlación de 0.996 el cual muestra la relación entre las variables llegando a la conclusión de que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral logrando una correlación positiva alta.

Palabra clave: Motivación, desempeño laboral, reconocimiento, crecimiento, responsabilidad, logro, idoneidad del puesto, capacitación, promociones, incentivos salariales.

ABSTRACT

The research study entitled "Motivation and its relationship with the job performance of employees of the District Municipality of San Juan de Sigwas Arequipa, 2020". Motivation today is a problem in both public and private institutions since several of them do not motivate their workers adequately, for that reason it is necessary that the institutions emphasize a system of rewards that encourage workers to perform their work and be motivate them to participate in the activities of the institution.

The research is quantitative - correlational, the sample taken was a census made up of 40 employees of the District Municipality of San Juan de Sigwas, the technique that was applied was the survey with a structured questionnaire which was used to collect data about the motivation and job performance of municipality workers.

The hypothesis of the study is that there would probably be a relationship between motivation and job performance of employees of the District Municipality of San Juan de Sigwas Arequipa, 2020, the project seeks the correlation between the variables of motivation and job performance the statistical process gave As a result, a correlation coefficient of 0.931 shows the relationship between the variables, concluding that there is a relationship between motivation and job performance, achieving a high positive correlation.

Keyword: Motivation, job performance, recognition, growth, responsibility, achievement, job suitability, training, promotions, salary incentives.

INTRODUCCIÓN

La motivación en las instituciones públicas no se aplica adecuadamente, por esa razón se vio la necesidad de realizar el presente estudio, ya que se busca lograr un cambio en la institución; para que las autoridades vean que si se motiva a los empleados ellos mejoran su desempeño y así se logra un compromiso que puede perdurar en el tiempo por las dos partes.

Por tal motivo la presente investigación busca la relación entre la motivación y desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de San Juan de Sigas Arequipa, 2020.

La presenta investigación trabajará en tres capítulos que se encuentran desarrollados de la siguiente manera:

Capítulo I

Tiene como ítems el planteamiento del problema, las delimitaciones de la investigación, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, la hipótesis y variables, la metodología y diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, la justificación, la importancia y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II

En este capítulo se presenta el marco teórico de la investigación donde mencionamos los antecedentes internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas y la definición de términos básicos y la base legal que nos ayudarán a dar sustento a la investigación.

Capítulo III

En el tercer capítulo se describe los resultados de la investigación como el análisis de tablas estadísticas y la discusión de resultados.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La mayoría de empresas e instituciones están sufriendo de una baja en el desempeño laboral de sus trabajadores por diversas circunstancias que les están afectando y la Municipalidad Distrital de San Juan de Siguaná Arequipa no es ajena a la situación si bien es cierto los trabajadores han cumplido con sus actividades, se detecta desmotivación dentro de las áreas, ya que el estrés laboral por exceso de carga de trabajo y responsabilidades adicionales ha hecho que los trabajadores bajen su rendimiento y efectividad en su trabajo, como se muestra en la base teórica donde se fundamenta que es necesario motivar a los trabajadores para tener un buen desempeño laboral, porque esa acción trae oxigenación a los integrantes de la municipalidad distrital. Se debe recordar que la motivación es un factor muy importante para la productividad laboral hecho que es escaso en algunas empresas e instituciones en el Perú donde los jefes ven el trabajo como una obligación y sobre carga de actividades a sus empleados.

Se observa en los trabajadores desgaste físico y emocional sobre todo por los últimos acontecimientos que se han dado a nivel mundial, como ha sido el confinamiento de las personas en sus casas y el trabajo a distancia por varios meses lo cual trajo como resultado estrés laboral y por ende desmotivación, por esa razón es necesario que las autoridades de las empresas e instituciones creen estrategias que motiven a sus trabajadores a un cambio de actitud que los ayude a mejorar su estado de ánimo y con este hecho lograr un mayor desempeño.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio se llevará a cabo en la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas ubicada en la plaza principal s/n San Juan de Sigvas

1.2.2. Delimitación Social

Para poder ejecutar el proyecto se trabajará con una muestra de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas

1.2.3. Delimitación Temporal

Se trabajará en la investigación de noviembre del 2020 a mayo del 2021

1.2.4. Delimitación Conceptual

Para desarrollar la investigación se trabajará con los conceptos de motivación y desempeño laboral

1.3. Formulación del Problema:

1.3.1. Problema General

¿Cómo La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020?

¿Cómo el Crecimiento se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020?

¿Cómo la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020?

¿De qué manera el logro se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Identificar la motivación que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar el reconocimiento que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020

Definir el Crecimiento que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020

Deducir la responsabilidad que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigvas Arequipa, 2020

Determinar el logro que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. . Hipótesis General

Probablemente existiría relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020

1.5.2. hipótesis específicas

Probablemente el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020

Probablemente el crecimiento tenga relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020

La responsabilidad probablemente tenga se relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020

Probablemente el logro tenga relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020

1.5.3. Definición Conceptual de la variable

Motivación

La motivación es un movimiento que determinada las acciones y actividades que realiza el ser humano de acuerdo a sus necesidades para

satisfacer, por lo que se define a la motivación como: “Un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento”. (Woolfolk, 2010)

Desempeño Laboral

Si se tiene que hablar de desempeño laboral se podría hablar de uno de los autores que define claramente la variable en cual dice “que el desempeño laboral es la vigencia del personal en su dentro de labores, pues busca el cumplimiento de los objetivos, las estrategia individual, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que constituyen la organización” (Chiavenato I, 2006)

1.5.4. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable I Motivación	Reconocimiento	Reconocerse, agradecimiento
	Crecimiento	Creecer, intensidad
	Responsabilidad	Responsables, compromiso, seriedad, deber
	Logro	Hazaña, satisfacción, ganancia
Variable II Desempeño Laboral	Idoneidad del puesto	Habilidades, eficiente, capaz
	Capacitación	Aprendizaje, transferencia de conocimiento, Efectividad
	Promociones.	Asensos, criterio de promoción
	Incentivo salarial	Aumento, Bonos salariales, Regalías

Fuente: Hitt, Black & Porter,(2006) y Chiavenato , (2007)

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de investigación

a. Tipo de investigación

Para la ejecución el proyecto se utilizó el método tradicional ya que se buscó un propósito inmediato por lo tanto se trabajó con la investigación pura o llamada también básica fundamental la cual desarrolla la teoría del descubrimiento tiene como propósito la búsqueda de conocimiento. (Tamayo T., 2003)

b. Nivel de investigación

La investigación tiene un nivel “correlacional – transversal” ya que indaga la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pág. 98)

1.6.2. Método y Diseño de la investigación

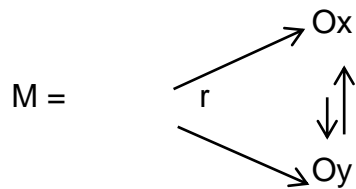
a. Método de la investigación

El proyecto utilizará un método analítico para la descomposición de un fenómeno en sus partes que constituyan a la resolución de un problema, ya que es “un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos” (Cabezas M. Andrade N. & Torres S., 2018, pág. 18).

b. Diseño de la investigación

La representación gráfica que tendrá el presente proyecto será un “Diseño no experimental - transversal correlacional, solo describe la

relación entre las dos variables”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pág. 157) que se grafica de la siguiente manera:



Donde:

M: Es la muestra

Ox: Motivación

Oy: Desempeño Laboral de los trabajadores

r: Es el grado de relación que existe entre las variables

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a. Población

Él estudia trabajara con una población de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas

b. Muestra

Para el desarrollo de la investigación se aplicará una muestra censal pues se trabajará con los 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital.

1.6.4. Técnicas e instrumentos para la Recolección de Datos.

a. Técnica de la investigación.

La técnica que se aplicará será la encuesta pues con ella se podrá recoger la información que se necesita para el procesamiento de los datos

b. Instrumento de la investigación.

Como instrumento de apoyo se utilizará un cuestionario estructurado el cual se sumará a la encuesta para llegar a la solución del problema de investigación. Validez y Confiabilidad del Instrumento

1.6.5. Justificación importancia y limitaciones de la investigación

a. Justificación del Estudio

El presente proyecto se justifica porque es necesario mantener una buena motivación entre los trabajadores, es por eso que se necesita tener conocimiento sobre los aspectos que pueden motivar al trabajador y que lo ayuden a mejorar su desempeño.

Mientras que en el sentido práctico servirá para conseguir nuevas estrategias que apoyen en el desarrollo motivacional de los empleados y en dar soluciones a los problemas mientras que el desempeño laboral perseguirá optimizar sus actividades, también se buscará modificar la conducta del trabajador teniendo como principio las estrategias motivacionales.

Mientras que, en el aspecto metodológico, se utilizarán herramientas de medición que ayuden a medir la relación entre las variables para luego analizarlas y llegar a los resultados

b. Importancia

La importancia del estudio radica en encontrar las estrategias de motivación que logren mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigüas, si se logra potenciar sus actividades también, mejorarán sus actividades grupales, consiguiendo mayor eficiencia en sus labores, por esa razón es importante investigar sobre el tema ya que se aportará a la institución con la motivación que necesita el personal pues un trabajador motivado rinde adecuadamente en sus labores; ya que estos últimos años sea comprobado que si se logra motivar adecuadamente al personal de la organización se tendrá un mejor comportamiento del trabajador y con ese punto a favor se conseguirá un buen desempeño que es lo que busca cualquier empresa o institución tanto pública como privada

c. Limitaciones de la Investigación

Una de las limitaciones del estudio es la escasez de información sobre motivación y desempeño laboral que limitan el estudio, también se podría mencionar que por la pandemia se tendrá que encuestar de manera virtual a los trabajadores.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

(Manjarrez N., Boza J., & Mendoza E., 2020) realizaron la publicación del artículo titulado “ La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador“, se inicia el desarrollo del artículo comentando que se ha vivido grandes cambios a raíz a la globalización y que en la actualidad el empresario no solo debe ser justo en la remuneración salarial del trabajador son también considerar la motivación que este debe tener con el objetivo de alcanzar las metas que se le han trazado, en esta investigación se ha considerado como objetivo general “diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo”, esto ayudara a conocer cuan motivados e identificados se encuentran los colaboradores con la organización, en este estudio veremos como el desempeño está influido directamente por la motivación, capacidad y el entorno del colaborador, para como metodología de investigación se ha considerado que sea “enfoque cualitativo, cuyo alcance fue de orden descriptivo, orientado a buscar tendencias de grupo o población, se emplearon métodos teóricos y empíricos de observación científica, analítico y sistemático”. En donde se emplearon cuestionarios que traían preguntas abiertas y cerradas el objetivo es conocer que opina el colaborador de la organización y como se siente realizando sus tareas diarias dentro de la organización, la muestra se realizó con 32 colaboradores de la empresa que trabajan en diferentes sedes de la organización es decir dentro de los 8 locales que la empresa tiene, una vez **concluida** la investigación los autores indicaron que “La investigación de campo manifestó que, para determinar el nivel de motivación en los colaboradores, con los resultados obtenidos de la encuesta y conocer los factores se tomó en cuenta únicamente incentivos, condiciones de trabajo y desempeño laboral” lo que arrojaría que los colaboradores del Hotel Cantón

Quevedo no se encuentran motivados por ello se conforman con lo poco o mucho que sus jefes les dan, por ello no se sienten identificados con la organización y no creen que esta vaya a valorar o considerar algún esfuerzos que estos realicen para alcanzar los objetivos que la organización viene trazando en el transcurrir del tiempo, con esto queda demostrado que si no hay una buena definición de la motivación para el colaborador no se va a alcanzar el objetivo deseado por la organización, por esta razón es de suma importancia que el departamento de recursos humanos este a la vanguardia de las diversas alertas que el colaborador puede presentar dentro y fuera de sus actividades.

(Quiroz A., Baquero K. & Hernandez J. , 2019) realizaron la investigación titulada “Factores Asociados al Desempeño Laboral: Un Análisis Bibliométrico Sobre Millennials”, como introducción se da a conocer que raíz de los cambios que ha sufrido la industria y el sector empresarial es importante conocer como los diversos factores como motivación, flexibilidad, empatía, etc., se ha visto considerado dentro de la industria laboral, es por ello que en la actualidad el colaborador ya no solo se siente motivado con el salario que se le designa sino también desea conocer y ver cuan atractivo es el salario emocional que la organización esta dispuesta a ofrecerle esto con la finalidad de que este se siente identificado con la organización y pueda alcanzar los diversos objetivos que se le vaya trazando al transcurrir el tiempo, por ello indican que el **objetivo general** será “Analizar los resultados bibliométricos de las categorías: motivación, satisfacción laboral, clima organizacional, cultura organizacional y gestión en los millennials” esta nueva generación se ha visto influenciada por los diversos cambios industriales y tecnológicos que ha sufrido el mundo, por ende con esta investigación se analizara como los diversos factores han sido parte del desempeño laboral que los colaboradores han desarrollado dentro de la organización, como metodología de estudio se ha tomado en cuenta “un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, debido a que sé que tiene como finalidad aproximarse a los desarrollos investigativos y teóricos en el campo analizado”, como esta investigación está basada en la revisión de antecedentes y estudios hechos al grupo de estudio se considerara las fuentes mas importantes dentro de la investigación que son “los dos principales índices

bibliográficos a nivel mundial: Scopus y Web of Sciences; al igual que en el mayor índice bibliográfico de América Latina, el Caribe, España y Portugal: Redalyc”, una vez culminada la investigación nuestros investigadores indicaron que como conclusión final ellos determinan que “ existen vacíos en el desarrollo de las categorías motivación, satisfacción laboral, clima organizacional, cultura organizacional y gestión en la generación de los millennials” con esto queda sentado que existe desconocimiento de estos factores y que a ello se le atribuye la pérdida y disminución de productividad en los colaboradores de la organización, es esta la razón porque la que muchas organización no llegan a tener el éxito deseado porque no han entendido que hoy el capital humano puede marcar una diferencia dentro de la organización.

(Guerrero S., & Lopez J. , 2019) realizaron la investigación titulada “Influencia del Clima Laboral en la Motivación de Logro de Objetivos de los Colaboradores de la Fundación Liceo Internacional en el Año 2019” como introducción a la investigación las autoras comenta que el sector empresarial hoy se ve influenciado por diversos factores siendo el clima laboral uno de los mas importantes que se ha identificado ya que dependiendo del tipo de clima organizacional que el colaborador perciba así será el desarrollo de este dentro de la organización es decir, que si se ve directamente influenciado por lo que percibe y que el clima laboral debe ser armonioso ya que si es conflictivo existe una tendencia enorme de que el colaborador se ponga agresivo y reúne a las normas de la organización, por otro lado la motivación también es un factor importante que hoy por hoy el colaborador identifica y evalúa cuan atractiva es esta motivación para esforzarse en alcanzar los objetivos que la organización le viene trazando en su área de trabajo, se ha visto que ambos factores son de suma importancia pero cuanta influencia ejercerá una sobre la otra, por ello en esta investigación las autoras indicaron que el objetivo general es “Determinar la influencia del clima laboral en la motivación del logro de objetivos en los colaboradores de la “Fundación Liceo Internacional” en el año 2018-2019”, para ello se analizara como se encuentra el clima laboral, y la motivación que se viene dando de parte de la organización con el colaborador, en esta investigación se ha considerado que el método de

investigación será de “diseño no experimental transaccional, correlacional porque consta de dos variables, las mismas que fueron estudiadas por separado, para de esta manera indagar la relación que existe entre las dos variables ya antes establecidas”, se ha considerado que esta investigación a tomado en consideración una muestra de colaboradores de 130 individuos que se desenvuelven en las diversas áreas de la organización, una vez concluida la investigación nuestras investigadoras indicaron que como conclusión general sacaron que “la situación actual de clima laboral en la Fundación Liceo Internacional se encuentra dentro del rango de calificación normal, indicando que los trabajadores muestran conformidad con el clima laboral en el que desarrollan sus actividades diaria”, sin embargo se ha comprobado también que los canales de comunicación pueden no ser tan claros y que esto perjudicaría de forma directa el desempeño de sus labores dentro de la organización, se encontró también que los colaboradores si han identificado los factores de motivación dentro de la organización pero a raíz de la falta de innovación y liderazgo no se siente muy identificados con ellos.

(Massella S., 2018) investigó la tesis titulada “Correlación entre Motivación y Satisfacción Laborales en un Grupo de Colaboradores que Trabajan por Contratos Indefinidos y Temporales en una Empresa de Guatemala.” Donde comenta que la organización es una distribuidora de energía eléctrica en Guatemala que inicio 1894 y que sigue en actividad hasta la fecha dicha empresa considera que la motivación es muy importante en cualquier área, por esa razón es necesario conocer los diferentes aspectos que motiven y a veces se pueda visualizar las inquietudes de los colaboradores para manejar un trabajo coordinado y alturado dentro de la organización la investigación tiene como objetivo “determinar si existe correlación estadísticamente al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores que tienen contratos indefinidos y otros con plazas temporales”, la metodología que se aplicó para su desarrollo fue de tipo cuantitativo correlacional, el cual tuvo como muestra a 60 personas, 30 contratados indefinidamente y 30 contratados temporalmente, como instrumentos se utilizaron cuestionarios validados los cuales permitieron el proceso de análisis. Los resultados que se obtuvieron, indicaron que existe una “correlación positiva alta

estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral”, llegando a la conclusión de que existe una correlación alta entre las dos variables lo que significa que ambas se relacionan perfectamente con los trabajadores de contratos indefinidos y contratos temporales, el estudio recomienda aplicar el cuestionario por lo menos una vez al año ya que es necesario medir siempre en grado de motivación que tiene el personal que labora en la institución este hecho permitirá que la institución y el trabajador logren sus objetivos dentro y fuera de la empresa.

(Miranda D., 2016) realizó la publicación del artículo titulado “Motivación del Talento Humano la Clave del éxito de una Empresa, nuestra autora empieza explicando que una empresa puede tener el capital económico, tecnológico, etc., pero si no hay el talento humano idóneo para operar dentro de la organización no podrá alcanzar los resultados y éxito que espera, por ello en esta publicación la autora desea difundir la importancia de poder desarrollar las habilidades, destrezas, sueños, etc. de los colaboradores por ello indico que el objetivo general de la publicación es “Determinar la gran importancia de la gestión de talento humano para retener el capital humano de la organización”, donde resalta la importancia de la labor del colaborador y considera como metodología de estudio para este artículo el método descriptivo por ello toma como referencia a Maslow y como esta debe aplicarse dentro de la organización, una vez descrita esta aplicación la autora indica que como conclusión de la investigación resalta la importancia del capital humano es el que marca la diferencia entre las organizaciones y el desarrollo que estas alcanza con el transcurrir del tiempo, por ello es de suma importancia que las motivaciones que aplica cada organización se vea atractiva hacia el colaborador, considerando que cada trabajador tiene un mundo de emociones internas con la que lidia día a día y que espera saciar con la productividad que realiza dentro de su centro de trabajo, esta es la razón por la que cada organización tiene el poder de lograr que el trabajador con el tiempo y la empatía se podría lograr la identificación del colaborador con la organización, cabe resaltar que este es el motivo por el cual en la actualidad las diversas empresas invierten mucho dinero para lograr que su colaborador se sienta feliz y realizado en su área de trabajo. Cabe resaltar que

“Recursos Humanos, se convierte en el socio importante y estratégico de todas las áreas que conforman una entidad, siendo capaz de potenciar, desarrollar y canalizar el trabajo en equipo y transformarlo en valor y beneficio”, esto se da porque esa área es la única que puede desarrollar vínculos con los otros sectores de la empresa por ello la importancia de tener un buen personal capacitado, identificado con el objetivo de la empresa y sobre todo con un plan estratégico que ayude no solo a la organización sino a los colaboradores quienes deben de sentir el respaldo y la empatía de la organización para con su trabajo.

Antecedentes nacionales

(Avalos F. & Picasso C, 2019) realizaron la investigación titulada “Motivación para el trabajo y desempeño laboral en colaboradores de una institución pública de la ciudad de Trujillo” a través de esta investigación se desea saber cuan vinculados están relacionados ambos factores por ello indican que el objetivo general es “determinar la relación entre la motivación para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Pública de Trujillo” donde con la finalidad de realizar la investigación acerca de la motivación se aplicaron unas encuestas donde se “recogió percepciones, juicios y expresiones propias de la motivación y estuvo conformado por 15 factores” que permiten identificar y valorar la motivación hacia el trabajo y con respecto al desempeño se evaluó el rendimiento de los colaboradores, la metodología de investigación acá fue de “un diseño de tipo correlacional” por un periodo de tiempo, se evaluó a “53 colaboradores entre hombres y mujeres del Instituto de Medicina Legal del Ministerio Público de la ciudad de Trujillo” una vez concluida la investigación nuestros autores indicaron que si existe una relación entre la motivación para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública de Trujillo, ya que se pudo ver que el colaborador respondía de forma positiva cuando sentía que estaba motivado, esto hacía que el colaborador sea más moldeable y aceptara las normas de la institución mostrando una actitud positiva y no renuente como anteriormente solía suceder, cabe resaltar que también se pudo visualizar que los colaboradores que se sentían motivados daban un mejor resultado en sus labores diarias, por ello quedo demostrado que si el colaborador se siente motivado

con sueldos y promociones justas según a la actividad que vienen desarrollando estos se sentirán identificados con la organización y desarrollaran sus actividades con mayor empeño. No se debe dejar de lado que los colaboradores deben ser capacitados periódicamente esto también hará que ellos mismos se sientan valorados y esta capacitación se verá en el mejor desenvolvimiento en sus actividades diarias, es importante que al pasar del tiempo uno se vaya actualizando de manera progresiva esto con la finalidad de estar al a vanguardia de todo aquello que se va implementando en el mundo laboral y sobre todo tecnológico.

(Oyague D., 2018) realizó la investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Centro de Salud San Luis – Lima 2018”, nuestro autor empieza comentando como es que al paciente hoy por hoy se le viene maltratando con los diversas colas que deben hacer para conseguir una cita para ser atendidos externamente o para ser considerados para una posible internación siendo el gobierno directamente responsable de brindar el derecho a la salud al poblador acción que aún no se da en nuestro país y hacen ver que el ciudadano es la última rueda del coche, paralelo a ello se quiere evaluar el trabajo de los colaboradores en el centro de Salud San Luis, esto con la finalidad de conocer que es lo que perciben en su centro de trabajo si es que se encuentran identificados o no con lo que vienen desarrollando o no, por ello en esta investigación nuestro autor indico que su **objetivo general** es “determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño laboral en el personal que labora en el Centro de Salud San Luis”, esto nos ayudara a conocer que es lo que piensa el colaborador y que es lo que espera el colaborador de la institución a raíz de los resultados de su trabajo, nuestro investigador indico que como método de estudio considero que este debe ser “hipotético deductivos, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: transversal” donde se consideró que “La población estuvo formada por 58 trabajadores, la muestra por 20 trabajadores y el muestreo fue de tipo no probabilístico”, para ello se utilizó como técnica o instrumento la encuesta, esto para recoger el sentir de los colaborados y conocer lo que estos perciben de las actividades diarias que realizan y que es lo que esperan de ello, una vez concluida

la investigación el autor indica que “se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud San Luis”, lo que ha demostrado que si el personal que labora en el centro salud se siente motivado esto se verá reflejado en los resultados de sus labores, por ello el autor indica que como recomendación el jefe de área debería ser un poco más empático con el personal que tiene a su cargo y que se debería implementar capacitaciones en donde los colaboradores puedan desarrollar nuevas habilidades y aplicarlas en su día a día de trabajo.

(Saldaña D., 2018) realizó la investigación titulada “Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Jornada Completa de SENATI Trujillo en el año 2018”, nuestra investigadora indica en la introducción que la vida laboral de un docente se caracteriza por estar a la vanguardia de los diversos cambios y constante capacitación que estos deben tener para poder desarrollar de manera efectiva la labor de enseñar a sus alumnos sin embargo se ha visto que muchas veces la carga de trabajo se ha visto que deja un desencadenante rendimiento y que muchas veces esta baja en el rendimiento lo ve y experimenta el alumno recibiendo el impacto negativo lo que con lleva esta cadena, por ello la autora indico que como objetivo general seria “Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de jornada completa de SENATI Trujillo en el año 2018”, considerando que los docentes tiene trato directo con jóvenes que están prestos a desarrollar habilidades y competencias las que van a depender de lo que perciban de sus docentes, por ello es importante considerar como es que se encuentra motivado el docente que trabaja una jornada completa en SENATI, por ello el autor indico que como metodología de estudio seria “No experimental / Transversal, No se ejerció manipulación alguna de la realidad problemática, pues fue medida tal cual se está presentando; así mismo la medición se realizó en un momento dado de tiempo” para desarrollar la investigación aplicaron unas encuestas en las cuales se conoció la valoración y el estado de los docentes, que perciben, cuan motivados se encuentran, como enfrentan el desarrollo de sus actividades diarias, cuan satisfechos se sienten cada vez que

alcanzas sus objetivos al mismo tiempo que se midió su rendimiento, una vez concluida la investigación el autor indico como conclusión general que “La motivación influye en el desempeño laboral de los docentes, dada la característica inherente del sector educación, determinando sobre todo por factores extrínsecos, lo que es fortalecido por la sensación de seguridad o estabilidad laboral”, sin embargo no siempre la seguridad del trabajo o estabilidad laboral harán que el docente se encuentre identificado con la institución hay la posibilidad que este se sienta seguro y no varié su postura ante su labor y esta no de como resultado un rendimiento alto o promedio sino un rendimiento bajo y deficiente, por ello el autor recomienda que se hagan una restructuración en los horarios y carga laboral dependiendo del sector, esto con la finalidad que se desarrolle un clima laboral armonioso y que la motivación sea dependiendo el sector en el que el colaborador se desarrolle.

(Floridas J., 2017) realizo la investigación titulada “ “La motivación y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero - Tarapoto, 2017” en esta investigación se desea conocer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral por ello el investigador como como **Objetivo general** “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el grupo de Hoteles Edith Paucar Tarapoto, 2017” se consideró para desarrollar esta investigación a un grupo de colaboradores de 35 individuos la metodología de estudio fue de “tipo de investigación es básica correlacional, diseño no experimental”, esto con la finalidad de medir los diversos acontecimientos que surgen en el área de trabajo sin manipular las diversas situaciones que podrían prestarse en el entorno laboral, una vez concluida la investigación nuestro autor indica que como conclusión general es “se asume que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del grupo de Hoteles Edith Paucar Tarapoto, 2017” los resultados de las diversas evaluaciones que se realizaron muestran que los colaboradores no se encuentran conformes con las labores que hacen y que el nivel de motivación es medio bajo por ende el desempeño en sus labores también es medio bajo, se indicó también que los niveles de productividad u operatividad están marcados lo que haría que el

colaborador se siente limitado en sus labores, con respecto al desempeño se puede demostrar que este no fue ni alto ni bajo ya que como se limita al colaborador en sus actividades y estas están determinadas se a logrado mantener una línea prácticamente estandarizada que no hace que la organización crezca o presente cambios positivos por el trabajo de los colaboradores o presente cambios negativos por la no identificación de los colaboradores, esto nos hace ver cuán importante es que el colaborador se sienta motivado y sobre todo respaldado en las actividades que va desarrollando día a día en su centro de trabajo, nuestro investigador resalta cuán importante es el desarrollo del área de recursos humanos dentro de una organización, por ello recomienda que Hoteles Edith Paucar de Tarapoto implemente esa área dentro de su organización con la finalidad de que esta levante las diversas opiniones de los colaboradores y al mismo tiempo ayude a la gerencia a tener un mejor control de la situación esto con la finalidad de que la organización pueda seguir creciendo en el tiempo y no mantenga limitada a seguir una línea media que no ha mostrado ningún avance o retroceso en el servicio que prestan.

(Rodríguez Z., 2017), realizó una investigación titulada “Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral Docente de una Institución educativa, Palmar – Piura 2017” nuestra autora empieza explicando cuando importante es conocer la motivación que los colaboradores sienten al hora de realizar sus actividades y lo compara con la frase deseo, cabe recalcar que dependiendo de la actividad que uno realice este anhelo va ir variando, este “El estudio se basa en una población que corresponde a 15 docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, en donde el autor señala que como objetivo general ha considera “ Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño profesional laboral de los educadores de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017” lo que se desea conocer en esta investigación es identificar la motivación que siente los docentes en la institución educativa Palmar, de allí parte la premisa, ya que la labor de un docente influye de manera directa en los alumnos quien diariamente crean un vínculo con el docente y lo que este les transmita se verá reflejado en su formación, por ello como método de estudio el autor indico que utilizo “El análisis investigativo es de forma correlacional causal por lo que intervinieron dos variables, una

dependiente y una independiente. Por esa razón el trabajo investigativo es de tipo correlacional” como técnica utilizaron la aplicación de un cuestionario donde levantaron la información y expectativas que perciben los docentes de la institución educativa Palmar, una vez concluida la investigación nuestro autor indico que la conclusión es “La dimensión intensidad incide en la variable desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar. Los valores obtenidos de la tabla 7 son p: 0,255; rho: -0,341 y R 0,099 alcanzados, en base a aquello se predice un nivel de incidencia del 9,9 %.” Donde se ve que la motivación y el desempeño laboral están íntimamente ligados y que estos se ven afectados por una mala organización en tiempos ya que los docentes se abruma con las actividades diversas que realizan y no pueden ver de forma oportuna la conclusión de estas por ende se siente la desmotivación de los docentes, recalando que no hay una buena distribución o delegación de funciones lo que ayudaría a que el docente se sienta menos saturado por las diversas actividades que realiza, lo que le permitirá sentirse menos agobiado y esto se vería reflejado en el desarrollo de sus clases y sería percibido por sus alumnos.

Antecedentes locales

(Asuero E., 2018) realizo la investigación titulada “Influencia de la Motivación en el rendimiento Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz Zamacola Arequipa 2018” esta investigación empieza comentando como en los últimos años el sector empresarial ha venido evolucionando, originando así que se cree como resultado que son nuestros centros de trabajo en donde uno pasa más tiempo en el día a día, la gestión empresarial se ha visto influenciada en encontrar mejores dividendos cuando más trabajo realiza por ello a la par se ha ido desarrollando métodos que ayuden a conocer cómo es que se siente el colaborador y que necesita este para efectuar su labor de manera más eficiente y eficaz, a lo largo del tiempo se ha comprobado que el colaborador se va identificando con la organización dependiendo de la motivación o estímulo que encuentre en su centro de trabajo, existen organizaciones que han visto este tema de forma primordial que han entendido que el colaborador debe sentirse motivado solo así podrán alcanzar las metas u objetivos trazados por la

organización, debido a esto el autor indica que el **objetivo general** de la investigación será “Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz Zamacola” para ello se empleó unos cuestionarios que ayudaron a conocer cómo es que se siente el colaborador ejecutando su trabajo, de esta forma también se pudo conocer la motivación que los jefes les implantan a los colaboradores y el rendimiento de los colaboradores en su jornada diaria, el método de investigación es “La técnica que se utilizará para la recolección y registro de la información es la encuesta-cuestionario, que es la técnica de recolección a través de la información que proporcionan las unidades de investigación”, esto basado en un formulario de preguntas que ayudara a conocer cómo se encuentran los colaboradores del centro de Salud Maritza Campos Díaz Zamacola, una vez concluida la investigación el autor indica que la conclusión general es que “El 67.6% de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz tiene una motivación media, el 29.6% tiene una alta motivación, mientras que el 2.8% tiene motivación baja” lo que indicaría que los colaboradores del centro de Salud Maritza Campos Diaz Zamacola tiene motivados a su personal por ello pueden desarrollar sus actividades de forma eficiente y eficaz ya que se encuentran motivados por la organización en la que se encuentran laborando y eso se ve reflejado en el rendimiento y el alcance de los objetivos que la empresa ha ido alcanzando a través del tiempo.

(Oviedo M. & Lopez P., 2017) realizaron la investigación titulada “La Evaluación y la Gestión de Desempeño un Aspecto Básico de la Gestión de Recursos Humanos en los Colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KORI Arequipa 2017”, nuestras autoras comienza explicando que en los últimos años se ha venido valorando diversos cambios en las negociaciones y que al mismo tiempo las organizaciones han sufrido diversas estructuraciones debido a esta revolución tecnológica que día a día viene sufriendo el mundo en donde el colaborador juega un papel importante en cada cambio año atrás no se consideró la motivación según las áreas de trabajo hoy por hoy las empresas invierten dinero con la finalidad de que el colaborador se encuentre augusto con la actividad que realiza y que se sienta valorado por la empresa todo buscan la identificación del

colaborador con su representada por ello el desarrollo del área de recursos humanos es fundamental en toda organización es la encargada de evaluar constantemente al colaborador y saber que este siente en su área de trabajo es fundamental dentro de la organización, por ello como **objetivo general** se ha considerado “Analizar la evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kori Arequipa 2017”, esto con la finalidad de conocer cómo es que se va desarrollando las diversas labores y resultados obtenidos por los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kori Arequipa 2017, con esta finalidad el método de estudio aplicado por nuestras investigadoras fue “un enfoque cuantitativo su diseño es no experimental, porque no construye ninguna situación ni altera el estado real de una situación ya observada, es transversal porque se recolectan datos en un solo momento y por su tipo es correlacional-causal,” esto ayudaría a formar una base de datos y conocer la percepción que tiene cada colaborador de la empresa y de la actividad que diariamente realiza además de ello se podrá determinar qué cosas lo motivan o desmotivan al colaborador y como esto ha venido afectando las labores que realiza en su centro de trabajo, una vez concluida la investigación las autoras indicaron que como conclusión general según el objetivo general es “Se ha logrado analizar la evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en los colaboradores de la cooperativo de ahorro y crédito Kori Arequipa 2017” lo que ha demostrado que esta área no ha sido evaluada, que no se aplica ninguna gestión en este sector lo que indicaría que nadie se hace cargo de estos profesionales.

(Cutipa K. & Mamani K., 2018) realizaron la investigación titulada “Motivación Laboral y su Relación con el Síndrome de Burnout de los Colaboradores de la Sede de la Unidad de Gestión Educativa Local, Arequipa Norte – 2018”, nuestro autor empieza comentando cuán importante es conocer el bienestar social del trabajador, debido a la gran importancia de la labor que ejercen dentro de la unidad de gestión educativa que ejercen, esta investigación trata de encontrar la relación que podría existir entre la motivación y el síndrome de Burnout, por ello como **objetivo general** se ha considerado que “Determinar la relación de la Motivación laboral con el Síndrome de Burnout de los colaboradores de la Sede

de la Unidad de Gestión Educativa Local, Arequipa Norte, 2018” esto debido a que se bien buscando el bienestar del colaborador, que se encuentre motivado, augusto con las actividades que viene desarrollando lo que daría como resultado que puede alcanzar sus objetivos en las labores diarias y el desarrollo profesional que desea alcanzar, por esto nuestras investigadoras indicaron que la metodología de investigación será “ un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal con el diseño de investigación es no experimental, transversal”, esto con la finalidad se conocer como ambos factores se van a ver relacionados o no con la percepción de los colaboradores para ello se “está considerando un total de 111 colaboradores de la Sede de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte, del distrito de Sachaca que se encuentran laborando a la actualidad” pero solo se trabajara con una muestra de 98 colaboradores”, este método ha mostrado cuanto es el compromiso de estos colaboradores con sus actividades las cuales no solo se tratan de educar sino también de supervisar, coordinar, atender a la población, etc, por si no fuera poco también deben lidiar con la escasas de recursos, bajos sueldos, y sobre cargas de trabajo, lo que podría desencadenar el síndrome de estar quemado por el trabajo o síndrome de burnout, que desencadena un agotamiento emocional desgaste físico y metal, en nuestro país hay pocas instituciones que desarrollan este tipo de investigaciones y no han considerado que esto puede afectar directamente en el rendimiento laboral del colaborador y que se verían directamente afectados por no haberlo considerado con anticipación, concluida la investigación nuestras autoras indicaron que la conclusión de la investigación es “Se concluye que existe relación entre la Motivación Laboral y el Síndrome de Burnout ya que del total de encuestados, el 62,2% presentan niveles deficientes de motivación que generan que exista altos niveles de Burnout con un 60,2%”, con esto se puede ver que no solo no hay motivación hacia el trabajador sino también no se le da las herramientas necesarias para que labore sin inconvenientes lo que está ocasionando que puede desencadenarse en el síndrome del trabajador quemado.

(Cornejo K. & Vilca M., 2018) realizaron la investigación titulada “Relación de la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa

Transportes Hagemsa - Arequipa 2018”, nuestras autoras comentan que esta investigación desea conocer como es que la motivación influye en el desempeño laboral, se busca conocer el ambiente de trabajo que perciben los colaboradores y proponer mejoras que ayuden a que el desarrollo de las diversas actividades en la empresa de transporte se realicen en un clima laboral agradable que ayude a obtener el resultado de colaborador y que este se sienta motivado, por ello el **objetivo general** es “Determinar la relación de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa transportes HAGEMSA – Arequipa”, para esto se tomara en cuenta la relación que existe entre las diversas actividades que ejecuta el colaborador en su día a día y como percibe esta la motivación que la empresa le da cada vez que logre sus objetivos por ello nuestras autoras indicaron que el método de investigación será “relacional la cual “tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables”, investigación no experimental / transversal – cuantitativa” se eligió este método ya que se tomara en cuenta la reacción de los colaboradores según a los inconvenientes que enfrentan en su labor diaria, sin manipular las circunstancias y observando a todo momento lo que ocurre en un determinado tiempo, una vez concluida la investigación nuestras investigadoras indicaron que como conclusión general “los análisis de los resultados obtenidos de la motivación laboral y el desempeño determina el grado de relación el cual afecta directamente en su desempeño puesto que no tienen una buena predisposición para realizar sus funciones”, quedando claro que en esta investigación los colaboradores no han podido llegar alcanzar sus objetivos ni metas ya que siente que la motivación que les ofrecen no es la adecuada y que no se siente motivados lo suficiente para esforzarse y prefieren solo hacer lo necesario para mantener su trabajo, con esto se demostró que hay una ausencia en el departamento de recursos humanos y que no se viene desarrollando ni capacitando a los colaboradores por ende no hay una identificación de ellos con la organización, no se ha encontrado un clima laboral bueno, ya que muchos tiene diversas carencias en sus áreas por ende también se les complica desarrollar de manera efectiva su labor.

(Covinos J., 2017) realizo la investigación titulada “Influencia de la Motivación en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa” nuestra autor empieza explicando cuán importante es conocer al colaborador en el sector salud ya que es este quien tiene contacto directo con el paciente, debido al tipo de trabajo que se desarrolla en estas instituciones se debe ir evaluando constantemente al colaborador esto con la finalidad de que el cliente en este caso paciente no se le sume una mala experiencia ya que de por si el visitar estas instituciones el cliente ya tiene una postura negativa y nostálgica, por ello el autor indico que su **objetivo general** “determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral, así como la influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal del Hospital Militar Regional de Arequipa”, esto con la finalidad de ver como se plasma la motivación en la satisfacción laboral y como esto la satisfacción laboral se refleja en los colaboradores de la institución, teniendo en cuenta que la motivación en los colaboradores no debería catalogarse como un gasto sino como una inversión, teniendo en cuenta que dicha motivación debe hacerse cambiante, no se puede mantener por un periodo de tiempo largo, sino los colaboradores pasado un tiempo no se mostrarían entusiastas y debido al sector en que se encuentran estas deben ser bien elaboradas, por ello como método de la investigación se consideró que fuera de “tipo observacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 145 personas, la técnica fue la entrevista y el instrumento una encuesta tipo cuestionario” esto porque se evaluó en todo momento como es que los colaboradores actuaron en las diversas tareas que desarrollan diariamente, paraleló a esto se ejecuto la encuesta en la cual se pudo recoger el sentir de los colaboradores para luego evaluar y saber que es lo que siente el colaborar cada vez que llega a su centro de trabajo o ejecuta una labor y cuan motivado se siente de los resultados que obtuvo, una vez concluida la investigación nuestro autor indico que como conclusión general puede indicar que “Existe influencia positiva de la motivación sobre la satisfacción en los trabajadores del hospital Militar Regional de Arequipa; por lo que si se mejora la motivación del personal, la satisfacción puede mejorar”, se ha podido corroborar que ambos factores están íntimamente ligados, que es muy importante que se haga una evaluación y restructuración de los incentivos ya que esto se requiere para que se

logre que los trabajadores se mantengan motivados dentro de la organización, también indico el autor que se debe plantear capacitaciones constantes que ayuden al colaborador a desarrollar nuestras habilidades que transcurrir el tiempo el pueda aplicar en su área de trabajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación

La motivación “es un conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta que se conocen como “empuje” de las fuerzas internas; o tal vez provengan del entorno y se denominan “arrastre” de las fuerzas externas. (Hitt, Black & Porter, 2006)

En el libro de (Chiavenato , 2007) Se indica que la motivación es el impulso que tienen las personas para satisfacer sus necesidades, “es la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo”.

Según (James L. Ivancevich & James H., 1998), la motivación es La fuerza que actúan sobre un empleado para iniciar y dirigir su conducta”. Según el autor la motivación ayuda a medir la conducta de los trabajadores y el grado de efectividad que tienen. “La motivación es un concepto da sentido a las conductas que observamos; en otras palabras, se infiere; en lugar de medirla directamente”.

“La motivación viene del latín «movere» que, según el diccionario significa que mueve o tiene eficacia o virtud para mover, entonces la motivación es una razón que inclina a hacer alguna cosa”. “Es la acción o conducta que no ocurre de forma espontánea, sino que viene inducida por estímulos externos (incentivos) o motivos internos”. “La meta o los incentivos que trata de alcanzar un sujeto tienen que estar disponibles; además el

sujeto tiene que disponer de la energía y capacidad necesaria para perseguir una determinada meta". (Streams, 2015)

La motivación impulsa a las personas a realizar una acción y tiene como "objetivo identificar tres tipos de necesidades esenciales; las ordeno como necesidad de Poder (n/POD), necesidad de asociación (n/ASO) y necesidad de logro (n/LOG)". "Las personas tienen gran necesidad de poder, se interesan excesivamente por ejercer influencia y control. Por lo general los individuos persiguen perspectivas de liderazgo; son empeñosos, claros, exigentes, les gusta educar y hablar en público". (McClelland David C., 1985, pág. 289)

2.2.2. Dimensiones de la Motivación

Para medir la motivación (Hitt, Black & Porter, 2006, pág. 420) utiliza los siguientes ítems:

- **Reconocimiento:** Acción de reconocerse, tener gratitud, agradecimiento
- **Crecimiento:** Aumento de tamaño, cantidad, intensidad
- **Responsabilidad:** Personas responsables, compromiso, seriedad, deber
- **Logro:** Hazaña, satisfacción, ganancia

Mientras que para Abraham Maslow clasifica las necesidades de motivación en el libro de (Chiavenato , 2007) de la siguiente manera:

- **Autorrealización:** Es la moralidad, creatividad espontaneidad la falta de prejuicios, aceptación de los hechos resolución de problemas.
- **Reconocimiento:** Autorreconocimiento, confianza, respeto y éxito.
- **Afiliación:** Amistad, afecto, Intimidad sexual.
- **Seguridad:** Seguridad física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud, de propiedad privada.

- **Fisiología:** Respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis.

Según (James L. Ivancevich & James H., 1998) las necesidades de los individuos se pueden clasificar en jerarquías; pero ellos proponen incluir tres necesidades:

- **“De existencia.** “Necesidades satisfechas por factores tales como alimentos, aire, agua, salario y condiciones laborales”.
- **“De relación.** Necesidades satisfechas por relaciones sociales e interpersonales significativas”.
- **“De crecimiento.** Necesidades satisfechas por el individuo que realiza contribuciones creativas o productivas”.

Para (Chiavenato , 2007) la motivación está basada con la actitud y el comportamiento humano por esa razón lo evalúa de la siguiente manera:

- a) **El comportamiento es causado.** Existe una causalidad del comportamiento, que se origina en estímulos internos o externos;
- b) **El comportamiento es motivado.** En todo comportamiento existe una finalidad, está orientado hacia un objetivo.
- c) **El comportamiento está orientado hacia objetivos.** En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que indica los motivos del comportamiento.

2.2.3. Desempeño Laboral

El desempeño laboral vendría hacer el comportamiento de la persona que ocupa un puesto de trabajo, este tratamiento puede variar de persona a persona todo depende de los factores condicionantes que influyen en su desempeño y en su toma de decisiones. (Chiavenato , 2007)

Para (Robbins & Coulter , 2010, pág. 403) el desempeño organizacional es los resultados acumulados de todas las actividades laborales dentro de la organización, es una actividad multifacética, que se necesita entender los factores que contribuyen al desempeño organizacional.

Según (Chiavenato I, 2006) el desempeño laboral es la “vigencia del personal que trabaja dentro de las instituciones, es la búsqueda de objetivos que constituyen la organización además estable estrategia, capacitaciones, para potenciar el trabajo individual y grupal”

2.2.4. Dimensiones del desempeño

Según (Chiavenato , 2007) el desempeño laboral puede pretender alcanzar diversos objetivos y son medidos de la siguiente manera:

1. Idoneidad del individuo para el puesto: Es necesario que tenga habilidades, que sea eficiente y capaz en su trabajo.
2. Capacitación: Capacidad de aprendizaje para la obtención de conocimientos y efectividad
3. Promociones: Es el Asensos y criterios de promoción
4. Incentivo salarial: Para que se logre un buen desempeño se debe incentivar con bonos salariales y regalías

Por otro lado, para (Robbins & Coulter , 2010, pág. 406) la forma de mide el Desempeño Laboral es:

Control preventivo. “Es el tipo de control más deseable pues es preventivo, está diseñado para detectar y prevenir daños estructurales que puedan resultar en un accidente, la clave para el control preventivo es tomar acción administrativa antes de que el problema ocurra.

Control concurrente. “Este se da mientras la actividad está en progreso, evalúa la supervisión directa, corrige problemas antes de que se vuelvan demasiado costosos”.

Control de retroalimentación. “Es el tipo de control más popular reside en la retroalimentación se da después de que la actividad se ha realizado, también evalúa el daño, las ocurrencias en el evento”.

Para (Stoner J., 1994) el desempeño Laboral se mide con los siguientes **elementos**:

- **Desempeño Grupal:** “Es un conjunto de personas que se comunican con frecuencia durante cierto tiempo, que pueden ser analizados en términos de desempeño”

- **Desempeño Individual:** “Garantiza su desempeño frente los demás, puesto que intervienen elementos individuales, diferentes de persona a persona ya que han sido vistas desde diferentes perspectivas en especial desde la manera en que actúan o se desempeñan dentro de las organizaciones”.

2.3. Definición de Términos básicos

Análisis de Puestos

“Es un proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización”. (Mondy, 2010)

Autorrealización

“Está motivado con la búsqueda personal que todo ser humano emprende a lo largo de su vida ya que las expectativas personales y las

respuestas de las preguntas importantes también pueden cambiar de acuerdo a la situación personal del momento”. (DefinicionABC, 2020)

Autonomía

“Es la condición, el estado o la capacidad de autogobierno o de cierto grado de independencia. Algunos sinónimos de autonomía serían soberanía, autogobierno, independencia, emancipación y potestad. Mientras que antónimos son dependencia y subordinación”. (Significados A., 2018)

Calidad

“La calidad está relacionada con las percepciones de cada individuo para comparar entre ellas los diversos factores como la cultura, el producto o servicio, las necesidades y las expectativas influyen directamente en esta definición” (Significados, 2017)

Capacitación

“La capacitación casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa”. (Chiavenato.Id., 2009)

Capacidad de Respuesta

“Disposición para ayudar a los clientes y proporcionar rápido servicio”. (Villalba S., 2013)

Cliente

“La palabra cliente proviene del griego antiguo y hace referencia a la “Persona que depende de”. Es decir, “Mis clientes son aquellas personas que tienen cierta necesidad de un producto o servicio que mi empresa puede satisfacer”. (Barquero, 2007)

Competencia

“Grado de rivalidad existente entre la concurrencia de un mercado que persigue vender sus productos al mejor precio posible o, al menos, al que logra el equilibrio a partir de cualidades y su cobertura de costes”. (Galindo & Sastre, 2009)

Conducta

“Manera en que los hombres se comportan en su vida y acciones”. (Logística, 2020)

Cultura

“Es un conjunto de los rasgos distintivos espirituales, materiales y afectivos que caracterizan una sociedad o grupo social”. “Engloba además de las artes y letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, creencias y tradiciones”. (UNESCO, 2005)

Economía

“es una referencia económica definida en el mismo sentido que en la balanza de pagos y en el Sistema de Cuentas Nacionales: se refiere a los agentes económicos que residen en el país de referencia”. (OMT, 2011)

Empatía

“El cuidado, la atención individualizada que la empresa proporciona a sus clientes”. (Villalba S., 2013)

Estrategias

“Se pueden utilizar en una empresa de manera individual o en conjunto, con el fin de crear a largo plazo el posicionamiento admisible que sobre pasa el desempeño de los competidores en una empresa”. (Porter, 2008)

Fiabilidad

“Habilidad para realizar el servicio prometido en forma fiable y precisa.
(Villalba S., 2013)

Gestión

“Conjunto de acciones dirigidas a controlar y resolver situaciones complejas es el proceso de planeación, organización, dirección y evaluación”
(Logística, 2020)

Identidad Colectiva

“Es el estado de conciencia implícitamente compartido de unos individuos que reconocen y expresan su pertenencia a una categoría de personas, a una comunidad que los acoge”. (Herrero, 2002)

Logro

“Obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad”. (Definición ABC , 2010)

Satisfacción

“Es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Es cumplir con ciertas exigencias, premiar un mérito o deshacer un agravio, por lo tanto, puede ser la acción o razón con que se responde a una queja o razón contraria”. (Perez & Gardey J. , 2012).

Percepción

“Proceso mediante el cual las personas seleccionamos, organizamos e interpretamos información para crear una imagen significativa del mundo”
(kotler, Armtrong, Cámara, & Cruz, 2007)

Personalidad

“Características psicológicas exclusivas de las personas que conllevan respuestas relativamente consistentes y duraderas frente al entorno personal de cada uno” (Kotler, Armstrong, Cámara, & Cruz, 2007)

2.4. Base Legal

La base legal del presente proyecto está fundamentada en la (Ley del Empleo Público N° 28175, 2004) donde se establecen los lineamientos para consolidar y mantener el empleo.

La relación del Estado con el empleado.

Artículo 1.- Relación Estado-Empleado: “Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Incluye a las relaciones de confianza política originaria”.

- **Título I relación estado empleo artículo I:** “Establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública”.
- **CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN Artículo 4.- Clasificación:** “El personal del empleo público se clasifica en diferentes funciones”.
- **CAPÍTULO III ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Artículo 5.-** “Acceso al empleo público”.
- **CAPÍTULO IV GESTIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO Artículo 10.-** “Proceso de Inducción, Artículo 11.- Capacitación, Artículo 12.- Progresión, la resolución ministerial N°192-2018-TR Promoción del empleo”.
- **Artículo 11.- Capacitación:** “La capacitación es un deber y un derecho del empleado público”.
- **Artículo 12.- Progresión:** “La progresión implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia”.

- **Artículo 13.- Retribución del desempeño laboral** “El desempeño del empleo público se retribuye de acuerdo a un sistema de evaluación con equidad y justicia teniendo en cuenta como mínimo los siguientes criterios: a) Universalidad b) Base técnica. c) Competencia laboral”.
- **Artículo 14.- Registro de Empleados y Cesantes:** “Cada entidad pública organiza y mantiene actualizado su registro de empleados y cesantes, el mismo que integra el Registro Nacional de Personal del Empleo Público a cargo del Consejo Superior del Empleo Público”.

También se trabajará con la (ley organiza de Municipalidades N°27972, 2003)

EL TRABAJADOR MUNICIPAL

ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL

“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley”.

CAPÍTULO II LAS NORMAS MUNICIPALES Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 38.- ORDENAMIENTO JURÍDICO MUNICIPAL

“El ordenamiento jurídico de las municipalidades está constituido por las normas emitidas por los órganos de gobierno y administración municipal, de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional”.

ARTÍCULO 39.- NORMAS MUNICIPALES

“Los concejos municipales ejercen sus funciones de gobierno mediante la aprobación de ordenanzas y acuerdos”.

ARTÍCULO 40.- ORDENANZAS

“Las ordenanzas de las municipalidades provinciales y distritales, en la materia de su competencia, son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura”.

CAPÍTULO III
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y figuras

*Tabla 2
de Correlación*

Correlación		Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000 ,996**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40 40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,996** 1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40 40

Fuente: extraído del programa SPSS Elaboración propia

Interpretación

En la tabla Nro. 2 se muestra que existe una correlación alta positiva muy fuerte entre las variables. Con un Coeficiente de correlación 0,996.

*Tabla 3
Alfa de Cronbach*

N°	Preguntas	Alfa de Cronbach si se suprime un E.
1	En la Municipalidad Ud. es responsable de sus tareas	0.988
2	Ud. cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabaja con eficiencia	0.987

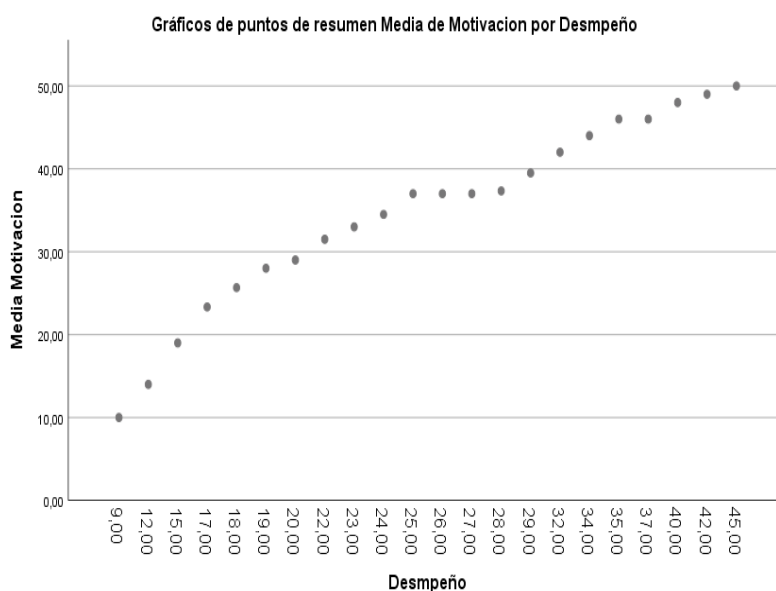
3	La Municipalidad realiza capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institución.	0.987
4	Su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto	0.987
5	Sus Hazañas en su área de trabajo son monitoreados por la Municipalidad	0.986
6	Sus Compañeros de trabajo se comprometen con la Municipalidad.	0.987
7	El encargado de su área le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo	0.987
8	La Municipalidad Agradece su desempeño laboral.	0.987
9	La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados.	0.986
10	La Municipalidad cuenta con políticas de acenso para sus trabajadores.	0.987
11	La Municipalidad le brinda Bonos cuando logra sus objetivos.	0.988
12	Su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza.	0.987
13	Ud. Está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la Municipalidad.	0.987
14	Los criterios de Regalías con difundidas en la Municipalidad	0.987
15	los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados	0.987
16	Cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo	0.986
17	Ud. Es eficiente en su puesto de trabajo	0.987
18	Ud. Se siente satisfecho con su trabajo	0.987
19	La Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (capacitaciones)	0.987
20	Ud. Cumple sus actividades con mucha responsabilidad	0.988
21	Ud. Siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución	0.987
22	La intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo	0.987

Fuente: Extraído del programa SPSS - Elaboración propia

Interpretación

En la tabla Nro. 3 se muestra la confiabilidad extraída del SPSS utilizando el Alfa Cronbach donde muestra que el instrumento alcanzo un 0.987 de fiabilidad demostrando así la veracidad del cuestionario. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) afirman que “corresponde a una confiabilidad alta”. Ya que se visualiza la relación entre las variables.

Correlación entre las Variables Motivación y Desempeño Laboral



Fuente: Extraído del programa SPSS - Elaboración propia

PRUEBAS ESTADÍSTICAS NO PARAMÉTRICAS

“Las pruebas no paramétricas son estadísticos inferenciales que calculan y ven el procedimiento de la distribución las cuales no requieren de distribuciones normales”. “La investigación se decidió aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, porque permite medir la asociación o interdependencia entre una variable o más variables”. (Siegel & Castellan, 1995)

Tabla 4
Valores de Correlación

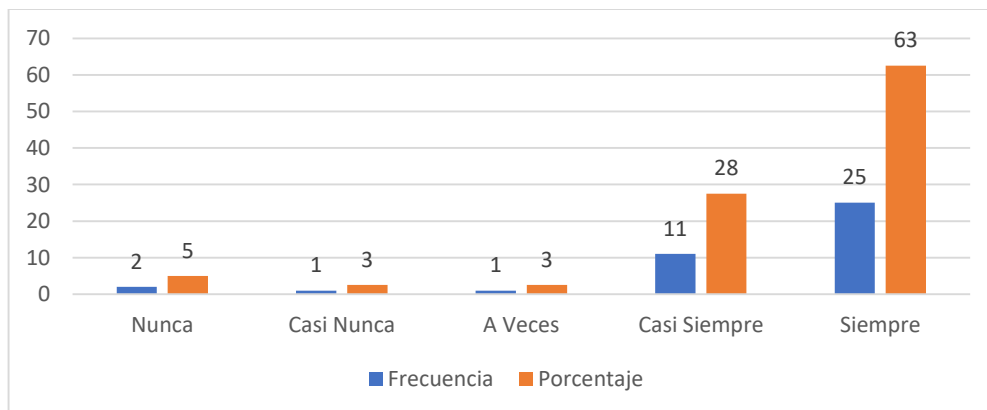
RANGO	RELACIÓN
0	No existe correlación
0.01 A + 0.10	Correlación positiva débil
0.11 A + 0.50	Correlación positiva media
0.51 A + 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 A + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 A + 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Siegel & Castellano, (1995)

Tabla 5
En la Municipalidad Ud. es responsable de sus tareas.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.0
Casi Nunca	1	2.5
A Veces	1	2.5
Casi Siempre	11	27.5
Siempre	25	62.5
Total	40	100

Figura 1
En la Municipalidad Ud. es responsable de sus tareas.



Interpretación:

En la tabla 1 indica que el 62.5% siempre son responsable de sus tareas en la municipalidad, el 27.5% casi siempre cada uno es responsable de sus tareas en la municipalidad, el 5% nunca cada es responsable de sus tareas en la municipalidad, el 2.5% casi nunca es responsable de sus tareas en la municipalidad y el otro 2.5% a veces son responsables de sus tareas en la municipalidad.

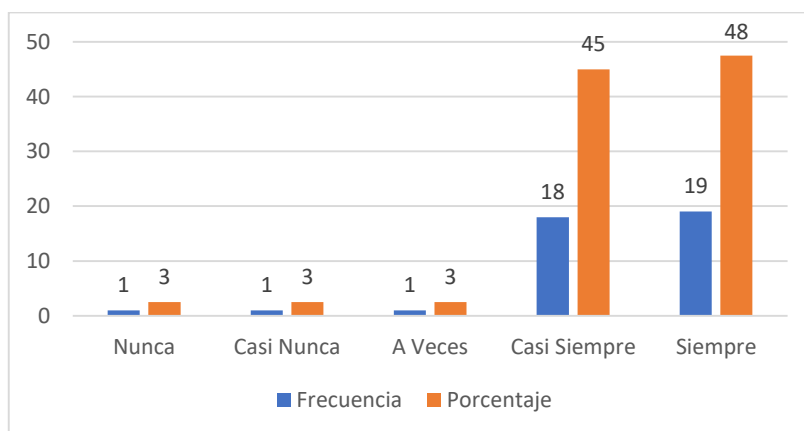
Tabla 6

Ud. cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.5
Casi Nunca	1	2.5
A Veces	1	2.5
Casi Siempre	18	45.0
Siempre	19	47.5
Total	40	100

Figura 2

Ud. cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia



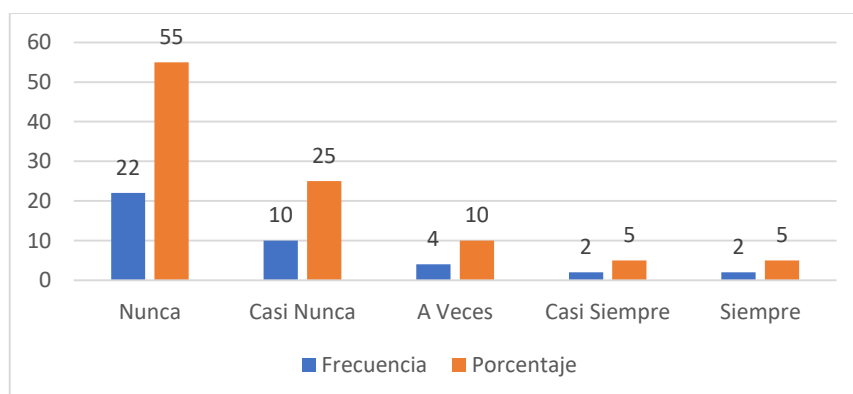
Interpretación:

En la tabla 2 indica que el 47.5% siempre cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia, el 45% casi siempre cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia, el 2.5% nunca cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia, el 2.5% casi nunca cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia y el otro 2.5% a veces cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia

Tabla 7
La Municipalidad realiza capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institución

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	55.0
Casi Nunca	10	25.0
A Veces	4	10.0
Casi Siempre	2	5.0
Siempre	2	5.0
Total	40	100

Figura 3
La Municipalidad realiza capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institución



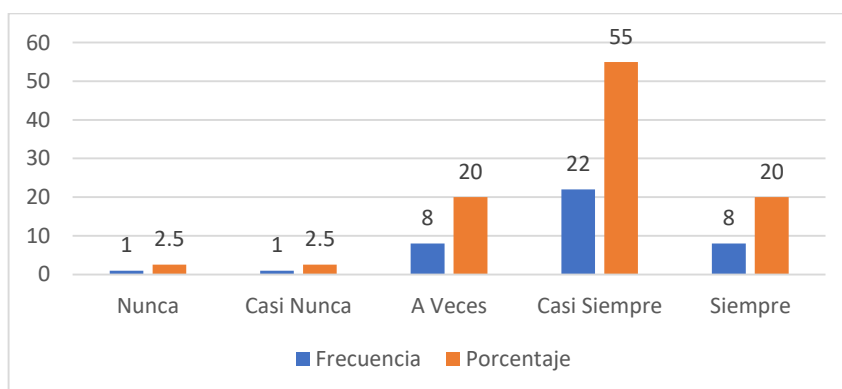
Interpretación:

En la tabla 3 el 55% indica que nunca la municipalidad realizo capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institucion, el 25% indica que casi nunca la municipalidad realizo capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institucion, el 10% indica que a veces la municipalidad realizo capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institucion, el 5% indica que casi siempre la municipalidad realizo capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institucion y el otro 5% indica que siempre la municipalidad realizo capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institucion.

Tabla 8
Su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.5
Casi Nunca	1	2.5
A Veces	8	20.0
Casi Siempre	22	55.0
Siempre	8	20.0
Total	40	100

Figura 4
Su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto



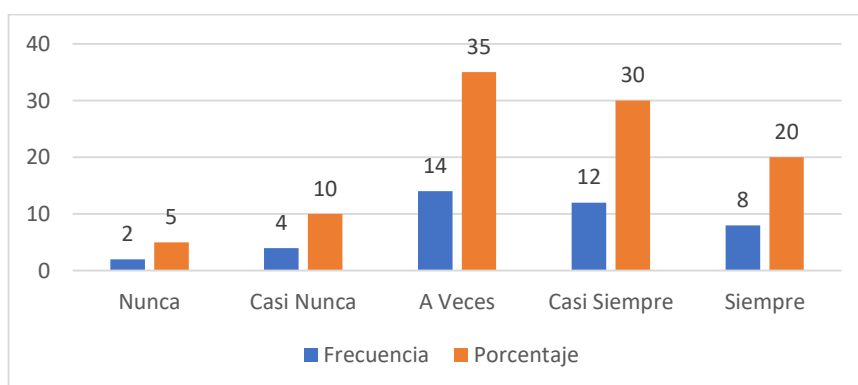
Interpretación:

En la tabla 4 indica que el 55% casi siempre su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto, el 20% indica que siempre su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto, el 20% indica que a veces su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto, el 2.5% indica que nunca su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto y el 2.5% casi nunca su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto.

Tabla 9
Sus Hazañas en su área de trabajo son monitoreados por la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.0
Casi Nunca	4	10.0
A Veces	14	35.0
Casi Siempre	12	30.0
Siempre	8	20.0
Total	40	100

Figura 5
Sus Hazañas en su área de trabajo son monitoreados por la Municipalidad



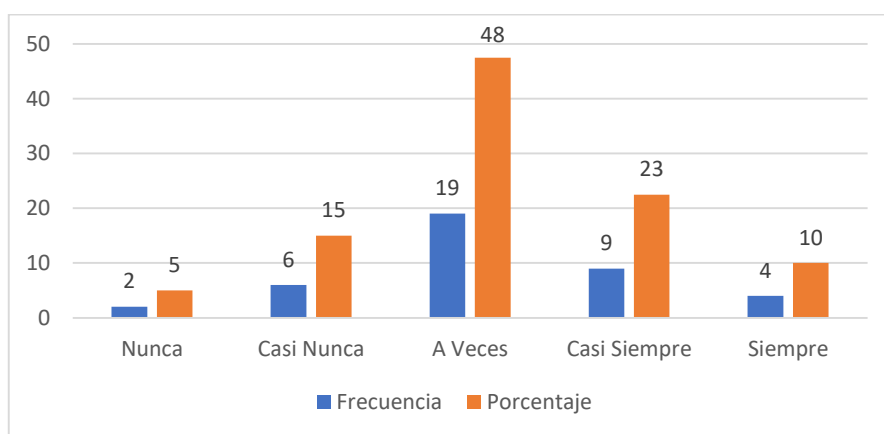
Interpretación:

La tabla 5 indica que el 35% a veces sus hazañas en el area de trabajo son monitoreados por la municipalidad, el 30 % indica que casi siempre sus hazañas en el area de trabajo son monitoreados por la municipalidad, el 20% indica que siempre sus hazañas en el area de trabajo son monitoreados por la municipalidad, el 10% indica que casi nunca sus hazañas en el area de trabajo son monitoreados por la municipalidad y el 5% indica que nunca sus hazañas en el area de trabajo son monitoreados por la municipalidad.

Tabla 10
Sus Compañeros de trabajo se comprometen con la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.0
Casi Nunca	6	15.0
A Veces	19	47.5
Casi Siempre	9	22.5
Siempre	4	10.0
Total	40	100

Figura 6
Sus Compañeros de trabajo se comprometen con la Municipalidad



Interpretación:

La tabla 6 indica que el 47.5% a veces sus compañeros de trabajo se comprometen con la municipalidad, el 22.5% indica que casi siempre sus compañeros de trabajo se comprometen con la municipalidad, el 15% indica que casi nunca sus compañeros de trabajo se comprometen con la municipalidad, el 10% indica que siempre sus compañeros de trabajo se comprometen con la municipalidad y el 5% indica que nunca sus compañeros de trabajo se comprometen con la municipalidad.

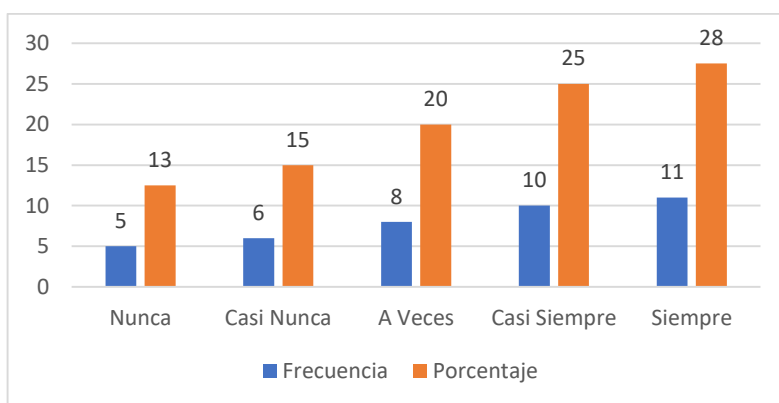
Tabla 11

El encargado de su área le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	12.5
Casi Nunca	6	15.0
A Veces	8	20.0
Casi Siempre	10	25.0
Siempre	11	27.5
Total	40	100

Figura 7

El encargado de su área le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo



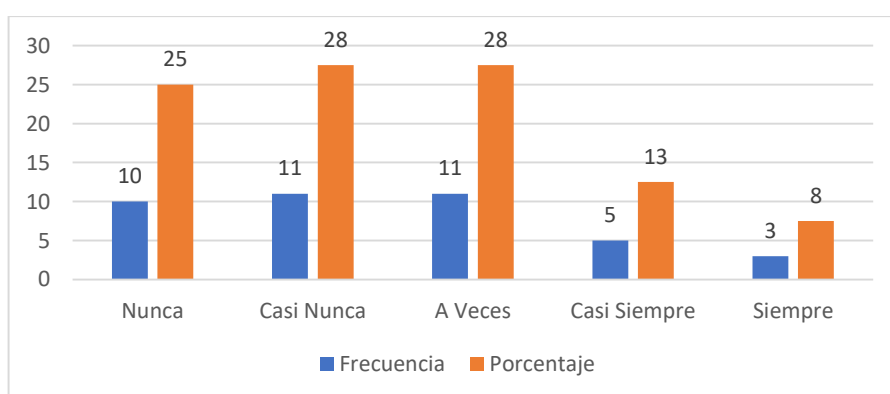
Interpretación:

La tabla 7 indica que el 27.5% siempre el encargado de su area le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo, el 25% indica que casi siempre el encargado de su area le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo, el 20% indica que a veces el encargado de su area le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo, el 15% indica que casi nunca el encargado de su area le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo y el 12.5% indica que nunca el encargado de su area le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo.

Tabla 12
La Municipalidad Agradece su desempeño laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	25.0
Casi Nunca	11	27.5
A Veces	11	27.5
Casi Siempre	5	12.5
Siempre	3	7.5
Total	40	100

Figura 8
La Municipalidad Agradece su desempeño laboral



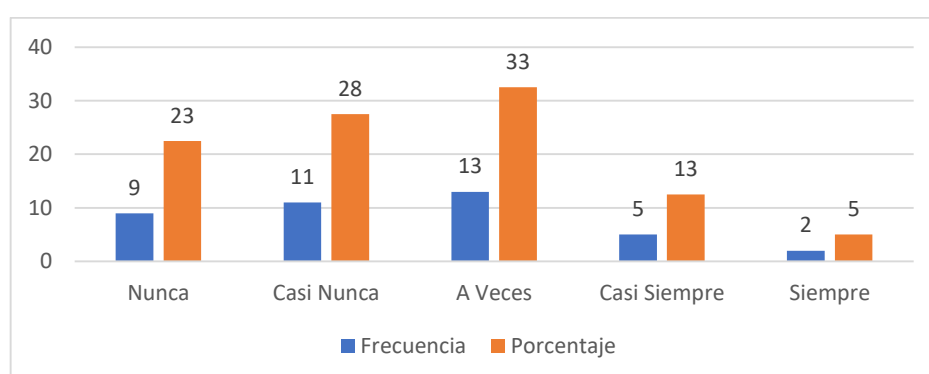
Interpretación:

La tabla 8 indica que el 27.5% casi nunca la municipalidad Agradece su desempeño laboral, el 27.5% indica que a veces la municipalidad Agradece su desempeño laboral, el 25% indica que nunca la municipalidad Agradece su desempeño laboral, el 12.5% indica que casi siempre la municipalidad Agradece su desempeño laboral y el 7.5% indica que siempre la municipalidad Agradece su desempeño laboral.

Tabla 13
La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	22.5
Casi Nunca	11	27.5
A Veces	13	32.5
Casi Siempre	5	12.5
Siempre	2	5.0
Total	40	100

Figura 9
La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados



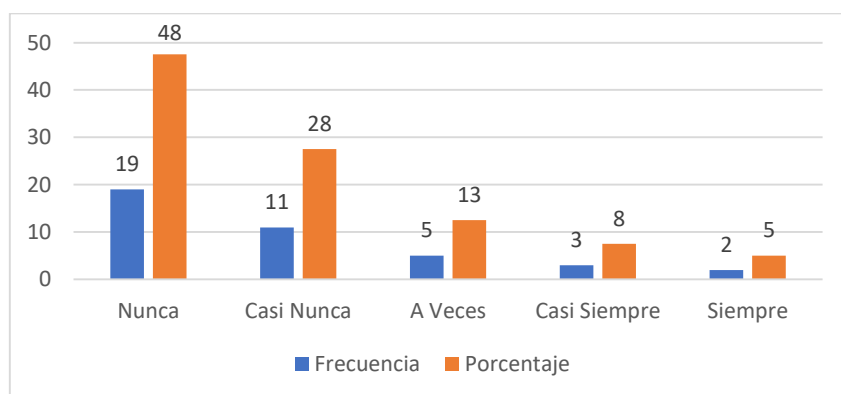
Interpretación:

La tabla 9 indica que el 32.5% a veces La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados, el 27.5% indica que casi nunca La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados, el 22.5% indica que nunca La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados, el 12.5% indica que casi siempre La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados y el 5% indica que siempre La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados.

Tabla 14
La Municipalidad cuenta con políticas de ascenso para sus trabajadores

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	47.5
Casi Nunca	11	27.5
A Veces	5	12.5
Casi Siempre	3	7.5
Siempre	2	5.0
Total	40	100

Figura 10
La Municipalidad cuenta con políticas de ascenso para sus trabajadores



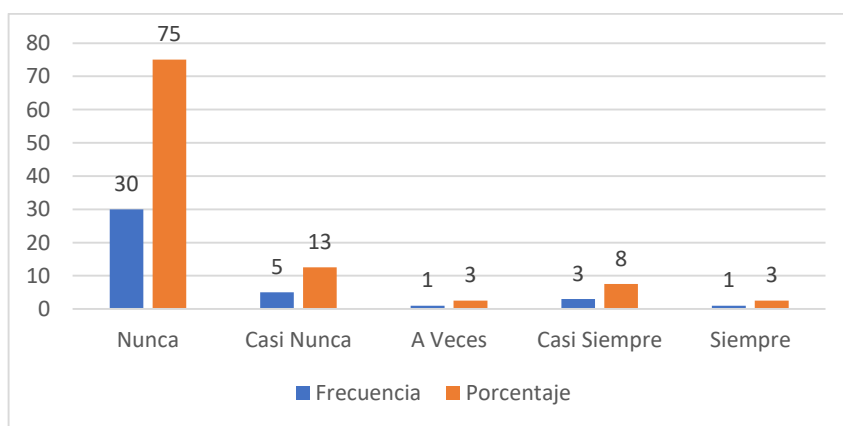
Interpretación:

La tabla 10 indica que el 47.5% nunca la Municipalidad cuenta con políticas de acenso para sus trabajadores, el 27.5% indica que casi nunca la Municipalidad cuenta con políticas de acenso para sus trabajadores, el 12.5% indica que a veces la Municipalidad cuenta con políticas de acenso para sus trabajadores, el 7.5% indica que casi siempre la Municipalidad cuenta con políticas de acenso para sus trabajadores y el 5% indica que siempre la Municipalidad cuenta con políticas de acenso para sus trabajadores.

Tabla 15
La Municipalidad le brinda Bonos cuando logra sus objetivos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	75.0
Casi Nunca	5	12.5
A Veces	1	2.5
Casi Siempre	3	7.5
Siempre	1	2.5
Total	40	100

Figura 11
La Municipalidad le brinda Bonos cuando logra sus objetivos



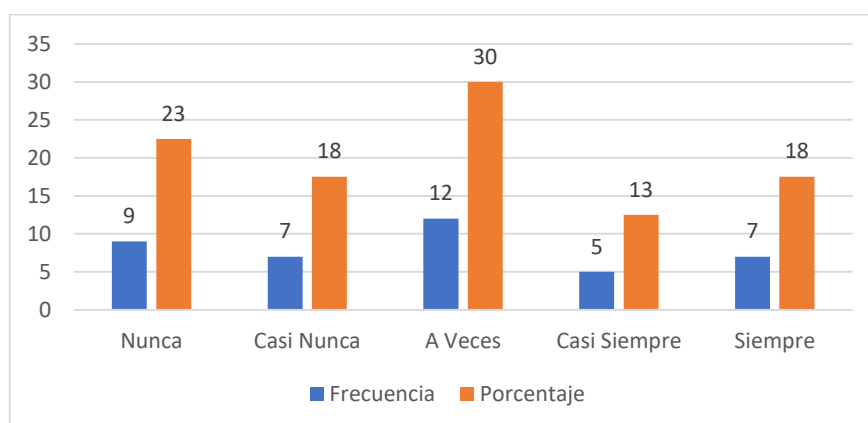
Interpretación:

La tabla 11 indica que el 75% nunca la municipalidad le brinda bonos cuando logran sus objetivos, el 12.5% indica que casi nunca la municipalidad le brinda bonos cuando logran sus objetivos, el 7.5% indica que casi siempre la municipalidad le brinda bonos cuando logran sus objetivos, el 2.5% indica que siempre la municipalidad le brinda bonos cuando logran sus objetivos y el 2.5% indica que a veces la municipalidad le brinda bonos cuando logran sus objetivos.

Tabla 16
Su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	22.5
Casi Nunca	7	17.5
A Veces	12	30.0
Casi Siempre	5	12.5
Siempre	7	17.5
Total	40	100

Figura 12
Su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza



Interpretación:

La tabla 12 indica que el 30% a veces su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza, el 22.5% indica que nunca su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza, el 17.5% indica que casi nunca su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza, el 17.5% indica que siempre su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza y el 12.5% indica que casi siempre su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza.

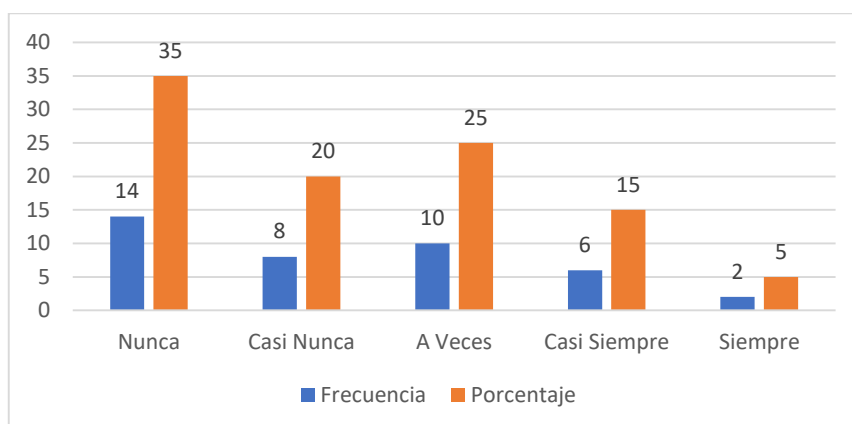
Tabla 17

Ud. Está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	35.0
Casi Nunca	8	20.0
A Veces	10	25.0
Casi Siempre	6	15.0
Siempre	2	5.0
Total	40	100

Figura 13

Ud. Está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la Municipalidad



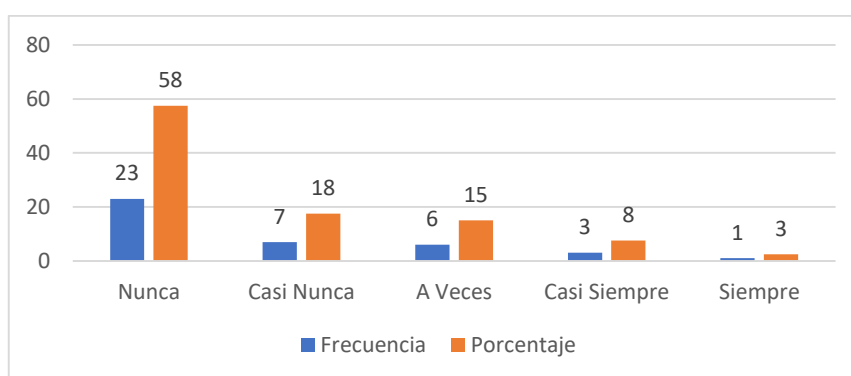
Interpretación:

La tabla 13 indica que el 35% nunca está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la municipalidad, el 25% indica que a veces está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la municipalidad, el 20% indica que casi nunca está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la municipalidad, el 15% indica que casi siempre está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la municipalidad y el 5% indica que siempre está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la municipalidad.

Tabla 18
Los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	57.5
Casi Nunca	7	17.5
A Veces	6	15.0
Casi Siempre	3	7.5
Siempre	1	2.5
Total	40	100

Figura 14
Los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad



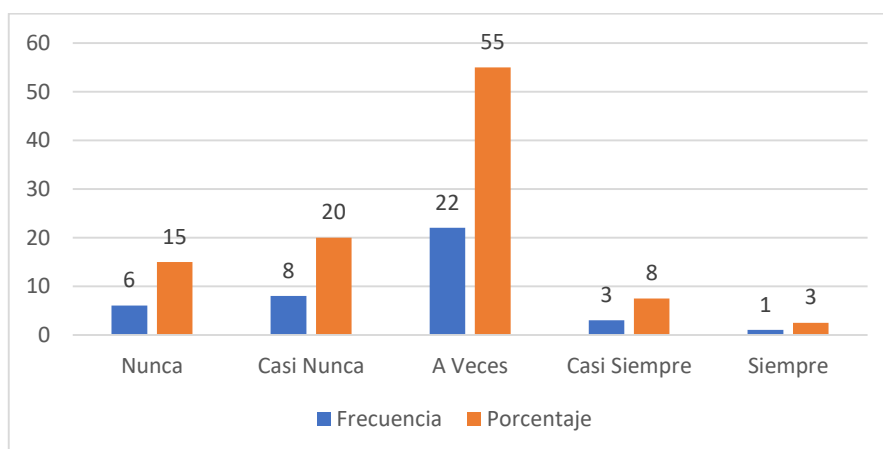
Interpretación:

La tabla 14 indica que el 57.5% nunca los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad, el 17.5% indica que casi nunca los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad, el 15% indica que a veces los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad, el 7.5% indica que casi siempre los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad y el 2.5% indica que siempre los criterios de Regalías son difundidas en la Municipalidad.

Tabla 19
Los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	15.0
Casi Nunca	8	20.0
A Veces	22	55.0
Casi Siempre	3	7.5
Siempre	1	2.5
Total	40	100

Figura 15
Los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados



Interpretación:

La tabla 15 indica que el 55% a veces los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados, el 20% indica que casi nunca los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados, el 15% indica que nunca los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados, el 7.5% indica que casi siempre los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados y el 2.5% indica que siempre los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados.

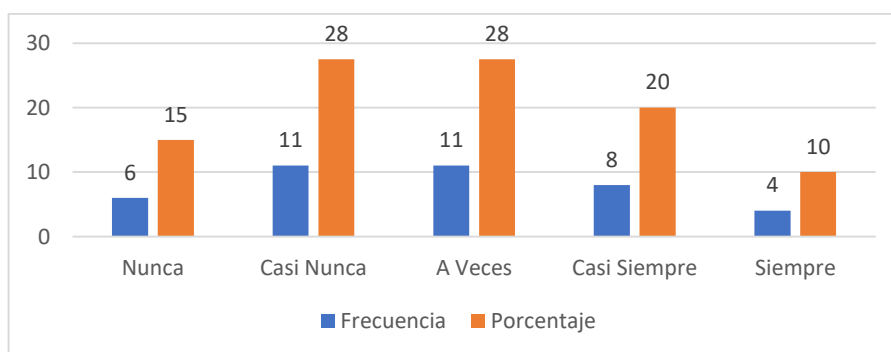
Tabla 20

Cuando llego a trabajar le trasferieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	15.0
Casi Nunca	11	27.5
A Veces	11	27.5
Casi Siempre	8	20.0
Siempre	4	10.0
Total	40	100

Figura 16

Cuando llego a trabajar le trasferieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo



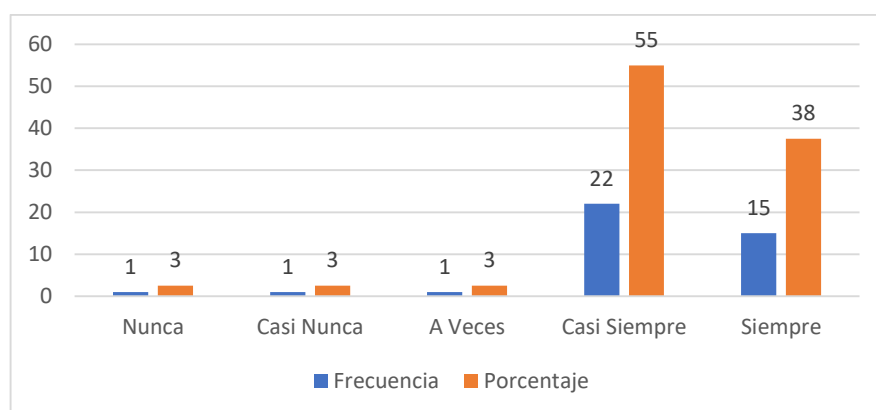
Interpretación:

La tabla 16 indica que el 27.5% casi nunca cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo, el 27.5% indico que a veces cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo, el 20% indico que casi siempre cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo, el 15% indico que nunca cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo y el 10% indica que siempre cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo.

Tabla 21
Ud. Es eficiente en su puesto de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.5
Casi Nunca	1	2.5
A Veces	1	2.5
Casi Siempre	22	55.0
Siempre	15	37.5
Total	40	100

Figura 17
Ud. Es eficiente en su puesto de trabajo



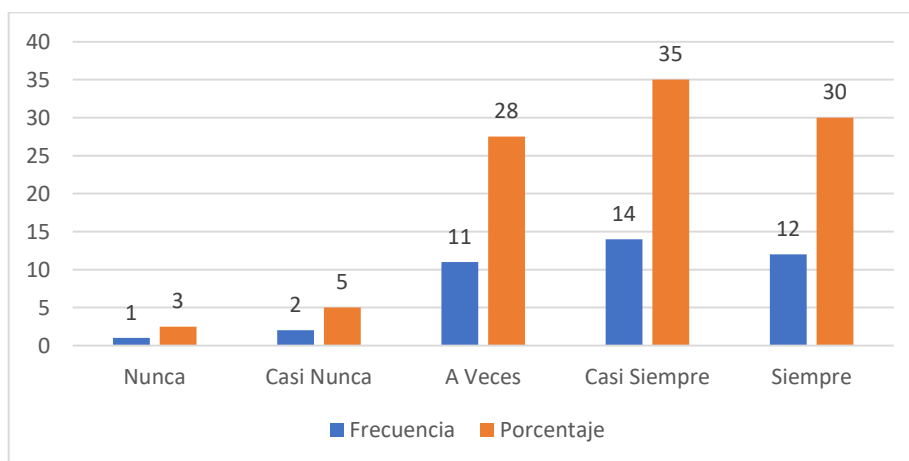
Interpretación:

La tabla 17 indica que el 55% casi siempre es eficiente en su puesto de trabajo, el 37.5% indica que siempre es eficiente en su puesto de trabajo, el 2.5% indica que nunca es eficiente en su puesto de trabajo, el 2.5% indica que casi nunca es eficiente en su puesto de trabajo y el 2.5% indica que a veces es eficiente en su puesto de trabajo.

Tabla 22
Ud. Se siente satisfecho con su trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.5
Casi Nunca	2	5.0
A Veces	11	27.5
Casi Siempre	14	35.0
Siempre	12	30.0
Total	40	100

Figura 18
Ud. Se siente satisfecho con su trabajo



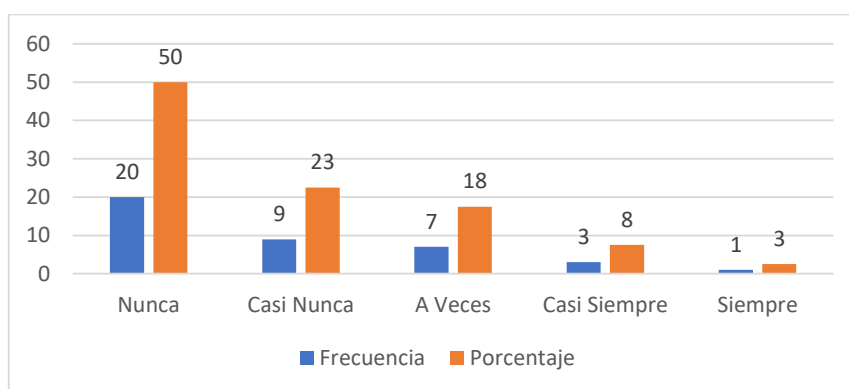
Interpretación:

La tabla 18 indica que el 35% casi siempre se siente satisfecho con su trabajo, el 30% indica que siempre se siente satisfecho con su trabajo, el 27.5% indica que a veces se siente satisfecho con su trabajo, el 5% indica que casi nunca se siente satisfecho con su trabajo y el 2.5% indica que nunca se siente satisfecho con su trabajo.

Tabla 23
La Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones)

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	50.0
Casi Nunca	9	22.5
A Veces	7	17.5
Casi Siempre	3	7.5
Siempre	1	2.5
Total	40	100

Figura 19
La Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones)



Interpretación:

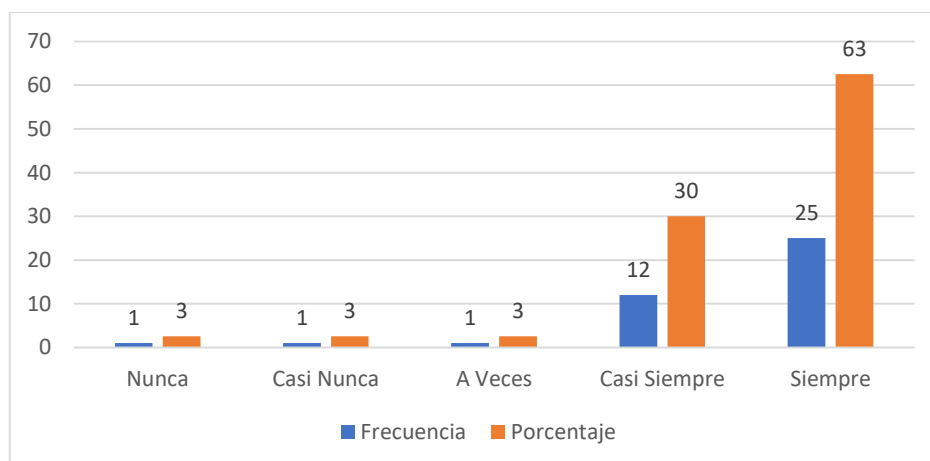
La tabla 19 indica que el 50% nunca la Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones), el 22.5% indica que casi nunca la Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones), el

17.5% indica que a veces la Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones), el 7.5% indica que casi siempre la Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones) y el 2.5% indica que siempre la Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones).

Tabla 24
Ud. Cumple sus actividades con mucha responsabilidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.5
Casi Nunca	1	2.5
A Veces	1	2.5
Casi Siempre	12	30.0
Siempre	25	62.5
Total	40	100

Figura 20
Ud. Cumple sus actividades con mucha responsabilidad



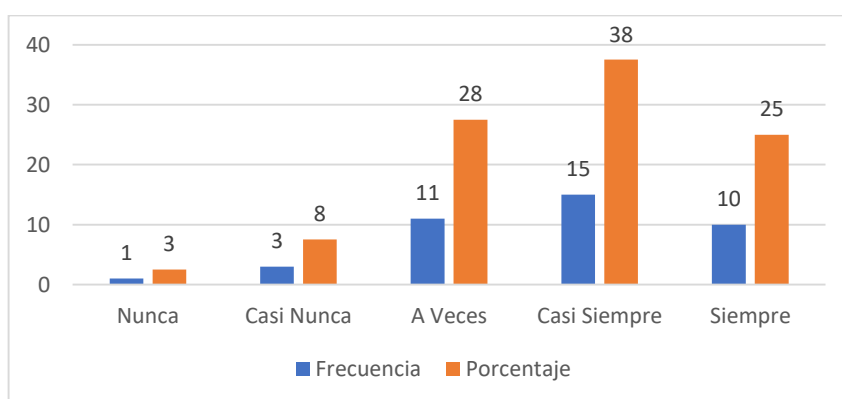
Interpretación:

La tabla 20 indica que el 62.5% siempre cumple sus actividades con mucha responsabilidad, el 30% indica que casi siempre cumple sus actividades el 2.5% indica que nunca cumple sus actividades con mucha responsabilidad, el 2.5% indica que casi nunca cumple sus actividades y el 2.5% a veces cumple sus actividades con mucha responsabilidad.

Tabla 25
Ud. Siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.5
Casi Nunca	3	7.5
A Veces	11	27.5
Casi Siempre	15	37.5
Siempre	10	25.0
Total	40	100

Figura 21
Ud. Siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución



Interpretación:

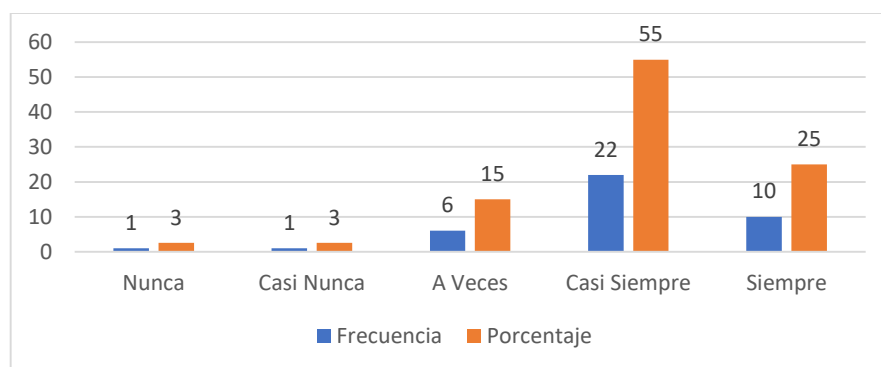
La tabla 21 indica que el 37.5% casi siempre siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución, el 27.5% indica que a veces siente que su trabajo lo ayuda

a crecer dentro de la institución, el 25% indica que siempre siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución, el 7.5% indica que casi nunca siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución y el 2.5% indica que nunca siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución.

Tabla 26
La intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.5
Casi Nunca	1	2.5
A Veces	6	15.0
Casi Siempre	22	55.0
Siempre	10	25.0
Total	40	100

Figura 22
La intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo



Interpretación:

La tabla 22 indica que el 55% casi siempre la intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo, el 25% indico que siempre la intensidad de trabajo lo

mantiene ocupado todo el tiempo, el 15% indico que a veces la intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo, el 2.5% indico que nunca la intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo y el 2.5% indico que casi nunca la intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo.

3.2. Discusión de Resultados

Como los resultados de la investigación de las variables motivación y Desempeño Laboral se ha evidenciado la relación que existe entre ellas, como también se muestra en los antecedentes mencionados en la investigación, a partir de ahora se hará una comparación de los resultados obtenidos con los resultados de otros trabajos que guardan similitud con el estudio; ya que el resultado final del proyecto es que si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral pues se obtuvo un sig. de correlación Spearman de 0.996 la cual sobre pasa el 0.5 de correlación consiguiendo una correlación positiva alta que respalda la relación entre las variables.

Mientras tanto (Manjarrez N., Boza J., & Mendoza E., 2020) en su artículo titulado “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador” concluyen que “la investigación de campo arrojó que el nivel de motivación en los colaboradores, que participaron en la encuesta no se encuentra motivados por ello se conforman con lo poco o mucho que sus jefes les dan, por ello no se sienten identificados con la organización”.

(Guerrero S., & Lopez J. , 2019) en su investigación titulada “Influencia del Clima Laboral en la Motivación de Logro de Objetivos de los Colaboradores de la Fundación Liceo Internacional en el Año 2019” concluyeron que “la situación actual de clima laboral en la Fundación Liceo Internacional se encuentra dentro del rango

de calificación normal, indicando que los trabajadores muestran conformidad con el clima laboral en el que desarrollan sus actividades diarias”,

(Avalos F. & Picasso C, 2019) en su proyecto titulado “Motivación para el trabajo y desempeño laboral en colaboradores de una institución pública de la ciudad de Trujillo” concluyeron que las “Labores diarias, de los colaboradores motivados con sueldos y promociones justas aseguran que las actividades se desarrollen con normalidad en la organización y que las actividades se realicen con un mayor empeño”.

(Asuero E., 2018) realizó la investigación titulada “Influencia de la Motivación en el rendimiento Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz Zamacola Arequipa 2018” donde concluyó que “El 67.6% de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz tiene una motivación media, el 29.6% tiene una alta motivación, mientras que el 2.8% tiene motivación baja” lo que indicaría que los colaboradores del centro de Salud Maritza Campos Díaz Zamacola tiene motivados a su personal.

Por último (Oviedo M. & Lopez P., 2017) realizaron la investigación titulada “La Evaluación y la Gestión de Desempeño un Aspecto Básico de la Gestión de Recursos Humanos en los Colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KORI Arequipa 2017” llegaron a la conclusión de que se ha logrado analizar la evaluación del desempeño en la gestión de recursos humanos en los colaboradores de la cooperativo de ahorro y crédito Kori Arequipa 2017 encontrando una correlación entre las variables”

Conclusiones

- Primera: Siguiendo con el análisis de los datos recopilados se identificó la relación que existen entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas en Arequipa con un coeficiente de correlación Spearman de 0.996 como se muestra en la tabla 2 consiguiendo una correlación positiva alta.
- Segunda: Se determinó que el reconocimiento si se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas como se muestra en la tabla 12 donde el 52.5% indica que la municipalidad no reconoce sus labores y que eso debería cambiar ya que no están motivados para desempeñar su trabajo.
- Tercera: Con la recolección de datos se pudo definir el Crecimiento y su relación con el desempeño laboral de los empleados como se muestra en la tabla 25 con un 62.5% que sienten que su trabajo los ayuda a tener un crecimiento laboral dentro de la institución
- Cuarta: se logró Deducir la responsabilidad que tiene relación con el desempeño laboral como se muestra en la tabla 5 donde un 36% manifiesta que son responsables de sus actividades dentro de la municipalidad
- Quinta: Se determinar el logro en la institución y su relación con el desempeño laboral de los empleados como se muestra en la tabla 22 donde el 65% se siente satisfecho con su trabajo ya que su actividades estaban bien definidas

Recomendaciones

- Primera: Es necesario que la municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas realice actividades que integren al personal de la institución para lograr una mayor identificación de ellos hacia la municipalidad, ya que esa acción fomentaría una mayor motivación en las áreas.
- Segunda: La Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas debe reconocer el trabajo de sus empleados ya que muchos de ellos se esmeran para conseguir sus objetivos.
- Tercera: Es necesario fomentar el crecimiento laboral en las áreas de la municipalidad ya que esa acción haría que mejore el desempeño laboral de los empleados dentro de la institución.
- Cuarta: La Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas debe ser responsable de la motivación que existe en sus áreas de trabajo ya que si los empleados están motivados ellos son más responsables y mejora su desempeño laboral.
- Quinta: Se debe felicitar los logros conseguidos por las diferentes áreas de la institución ya que esa reacción mejoraría el desempeño laboral en la municipalidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Barquero, J. (2007). *Marketing de clientes*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Cabezas M. Andrade N. & Torres S., E. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Ecuador : Ed. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Chiavenato , I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw- Hill Interamericana .
- Chiavenato I, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . Mexico: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato.Id., I. (2009). *Gestión del talento humano ,tercera edición*. México: The McGraw-Hill.
- James L.; Ivancevich, & James H., G. (1998). *Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Procesos* (decimotercera ed.). Mexico, Mexico: McGraw-Hill.
- Galindo & Sastre, M. A. (2009). *Diccionario de dirección de Empresas y Marketing*. Madrid: Universidad Complutense de Madrir.
- Hernández, Fernández & Baptista, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw - Hill .
- Herrero, J. (2002). *Identidad Colectiva y Grupos Étnicos*. Derechos Reservados.
- Hitt, Black & Porter, M. (2006). *Administración*. México: Ed. Pearson Prentice Hall.
- kotler, P., Armtrong, G., Cámara, D., & Cruz, I. (2007). *Marketing*. Madrid: Pearson Educación S.A.

- McClelland David C. (1985). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea S.A de Ediciones.
- Porter, M. (2008). *La estrategia competitiva*. Mexico: Ed. Patria.
- Robbins & Coulter , S. (2010). *Administración*. Mexico: Ed. Pearson Educación.
- Rodríguez Z. (2017). *Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral Docente*
- Saldaña D. (2018). *Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de los*
- Stoner J. (1994). *Admisntración* . México: Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Tamayo T., M. (2003). *El Proceso de Investigación Científica* . Mexico: Ed. Limusa S.A Grupo Noriega Editores .
- UNESCO. (2005). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Conferencia mundial sobre las Políticas Culturales*. México.
- Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa* (Decimoprimer ed.). Mexico: Pearson Educacion.

WEBGRAFÍA

- Asuero E. (2019). *Influencia de la Motivación en el rendimiento Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz Zamácola Arequipa 2018*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9019/B3.1898.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avalos F. & Picasso C. (2019). *Motivacion para el trabajo y desempeño Laboral en Colaboradores de una Institucion Pública de la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23444>
- Cornejo K. & Vilca M. (2018). *Relación de la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Transportes Hagemsa - Arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7736/Rlcozayk2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Covinos J. (2017). *Influencia de la Motivacion en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4512/MDMcosijj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cutipa K. & Mamani K. (2018). *Motivación Laboral y su Relación con el Síndrome de Burnout de los Colaboradores de la Sede de la Unidad de Gestión Educativa Local, Arequipa Norte - 2018*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8742/TScumakm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Definición ABC , L. (2010). Recuperado el 01 de 09 de 2020, de Diccionario HechoFacil: <https://www.definicionabc.com/general/logro.php>

DefinicionABC. (26 de 08 de 2020). *DefinicionABC tu Diccionario Hecho Facil*. Recuperado el 20 de 08 de 2020, de <https://www.definicionabc.com/social/autorrealizacion.php>

Floridas J. (2017). *La Motivación y su relación con el Desempeño Laboral del Sector Hotelero - Tarapoto 2017*. Universidad Peruana Union, Tarapoto. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/994/Julio_tesis_Bac_hiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Guerrero S., & Lopez J. . (2019). *Influencia del Clima Laboral en la Motivación de Logro de Objetivos de los Colaboradores de la Fundación Liceo Internacional en el Año 2019*. Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ecuador. Recuperado el 20 de 11 de 2020, de [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17963/Disertaci%
%b3n%20Guerrero%20Samantha%2c%20L%
%b2pez%20Jeimmy.pdf?s
equence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17963/Disertaci%c3%b3n%20Guerrero%20Samantha%2c%20L%c3%b2pez%20Jeimmy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ley del empleo público N° 28175, . (2004). Recuperado el 05 de 05 de 2020, de Perú Justia: <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/28175-feb-18-2004.pdf>

ley organiza de Municipalidades N°27972. (2003). Recuperado el 05 de 05 de 2020, de Perú Contenidos: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Logística. (14 de Enero de 2020). *Glosario de Términos Logísticos*. Obtenido de Glosario de Términos Logísticos: <http://www.logisticamx.enfasis.com/contenidos/glosario.html>

- Manjarrez N., Boza J., & Mendoza E. (2020). *La Motivación en el Desempeño Laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. Universidad Técnica Estatal del Quevedo, Ecuador. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lang=es
- Massella S., A. R. (2018). *Correlación entre Motivación y Satisfacción Laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos Indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. Recuperado el 23 de 07 de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Miranda D. (2016). *Motivación del Talento Humano La clave del Éxito de una Empresa*. Revista Investigación y Negocios, Sucre. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lang=es
- Mondy, B. W. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Decimoprimer Edición ed., Vol. 11). Mexico, Mexico: Pearson Educacion. Recuperado el 26 de 08 de 2020, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- OMT. (2011). Recuperado el 25 de 02 de 2020, de Organización Mundial de Turismo: <https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos>
- Oviedo M. & Lopez P. (2018). *La Evaluación y la Gestión de Desempeño un Aspecto Básico de la Gestión de Recursos Humanos en los Colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KORI Arequipa 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9292/Rlovmem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Oyague D. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Centro de Salud San Luis 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20859/Oyague_HDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez & Gardey, J. (2012). Recuperado el 13 de 01 de 2020, de Definición: <https://definicion.de/tangible/>
- Quiroz A., Baquero K. & Hernandez J. . (2019). *Factores Asociados al Desempeño Laboral: Un Analisis Bibliométrico Sobre Millennials*. Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta Colombia. Recuperado el 20 de 11 de 2020, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14654/1/2019_factores_desempe%c3%b1o_laboral.pdf
- Rodríguez Z. (2017). *Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral Docente de una Institución educativa, Palmar, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Piura. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40146/Rodr%c3%adguez_YZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña D. (2018). *Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de jornada completa de SENATI Trujito 2018*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Recuperado el 19 de 11 de 2020, de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12880/Salda%c3%b1a%20Rodriguez%20Deisy%20Giovanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Significados. (07 de Junio de 2017). Recuperado el 11 de 01 de 2020, de <https://www.significados.com/beneficio/>
- Significados A. (2018). Recuperado el 11 de 11 de 2019, de Diccionario de Significados : <https://www.significados.com/autonomia/>

Stoner J. (1994). *Admisntración* . México: Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Streams, D. (2015). Recuperado el 06 de 06 de 2020, de La Motivación:
<https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/la-motivacion/>

Villalba S., C. (2013). Recuperado el 07 de 24 de 2019, de Universidad Nacional de Colombia: [file:///C:/Users/ANDREA/Downloads/Dialnet-TheServiceQuality-4776917%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ANDREA/Downloads/Dialnet-TheServiceQuality-4776917%20(1).pdf)

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de Consistencia

la motivación y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de san juan de siguas Arequipa, 2020

Problema General y Específicos	Objetivos Generales y Específicos	Hipótesis Principal y Secundarias	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Siguas Arequipa, 2020?	Identificar la motivación que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Siguas Arequipa, 2020	Probablemente existiría relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Siguas Arequipa, 2020	Variable I Motivación	Reconocimiento	Reconocerse, agradecimiento	Tipo y Nivel de investigación: La investigación es de tipo descriptiva-correlacional
				Crecimiento	Crecer, intensidad	
				Responsabilidad	responsables, compromiso, seriedad, deber	Nivel de Investigación: La investigación es correlacional
				Logro	Hazaña, satisfacción, ganancia	Población: El estudio se llevará a cabo a 40 trabajadores de la municipalidad
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Siguas Arequipa, 2020?	Determinar el reconocimiento que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Siguas Arequipa, 2020	Probablemente el reconociendo se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Siguas Arequipa, 2020	Variable II Desempeño laboral	Idoneidad del puesto	Habilidades, eficiente, capaz	Muestra: será censal pues se aplicará a todos los trabajadores

¿Cómo el Crecimiento se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020?	Definir el Crecimiento que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020	Probablemente el crecimiento tenga relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020	Capacitación	Aprendizaje, transferencia de conocimiento, Efectividad	Técnicas e instrumentos como técnica será la encuesta el instrumento será el cuestionario	
¿Cómo la responsabilidad se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020?	Deducir la responsabilidad que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020	La responsabilidad probablemente tenga se relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020		Promociones.		Asensos, criterio de promoción
¿De qué manera el logro se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020?	Determinar el logro que se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020	Probablemente el logro tenga relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan de Sigwas Arequipa, 2020		Incentivo salarial		Aumento, Bonos salariales, Regalías

Fuente: Hitt, Black & Porter,(2006) y Chiavenato , (2007)

Anexo 2
Matriz de instrumento

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Preguntas</i>	<i>Ítem</i>
Variable I Motivación	Reconocimiento	Reconocerse, agradecimiento	8.- La Municipalidad Agradece su desempeño laboral. 9.- La filosofía de la municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados.	8, 9
	Crecimiento	Crecer, intensidad	21.- Ud. Siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución 22.-La intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo	21, 22
	Responsabilidad	responsables, compromiso, seriedad, deber	1.- En la Municipalidad usted es responsable de sus tareas 6.- Sus Compañeros de trabajo se comprometen con la municipalidad. 20.- Ud. Cumple sus actividades con mucha responsabilidad	1, 6,20
	Logro	Hazaña, satisfacción, ganancia	5.- Sus Hazañas en su área de trabajo son monitoreados por la Municipalidad 18.- Ud. Se siente satisfecho con su trabajo 19.- La Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones)	5,18,19
Variable II Desempeño laboral	Idoneidad del puesto	Habilidades, eficiente, capaz	2.- Ud. cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabaja con eficiencia 4.- Su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto 17.- Ud. Es eficiente en su puesto de trabajo	2,4,17
	Capacitación	Aprendizaje, transferencia de conocimiento, Efectividad	3.-La Municipalidad realiza capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institución. 7.- El encargado de su área le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo 16.- Cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo.	3,7,16
	Promociones.	Asensos, criterio de promoción	10.-La Municipalidad cuenta con políticas de ascenso para sus trabajadores. 13.- Ud. Está de acuerdo con las políticas de asenso que maneja la Municipalidad. 15.- los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados	10,13,15
	Incentivo salarial	Aumento, Bonos salariales, Regalías	11.- La Municipalidad le brinda Bonos cuando logra sus objetivos. 12.- Su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza. 14.- Los criterios de Regalías con difundidas en la Municipalidad	11,12,14

Fuente: Hitt, Black & Porter,(2006) y Chiavenato , (2007)

Anexo 3
Tabla de correlación Múltiple

			Reconocimiento	Crecimiento	Responsabilidad	Logro	Idoneidad	Capacitación	Promociones	Incentivos	
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,923**	,931**	,963**	,981**	,973**	,967**	,970**	
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Crecimiento	Coefficiente de correlación	,923**	1.000	,962**	,956**	,929**	,951**	,958**	,955**	
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,931**	,962**	1.000	,969**	,942**	,965**	,959**	,967**	
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Logro	Coefficiente de correlación	,963**	,956**	,969**	1.000	,961**	,985**	,989**	,972**	
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Idoneidad	Coefficiente de correlación	,981**	,929**	,942**	,961**	1.000	,973**	,963**	,966**	
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Capacitación	Coeficient e de correlación	,973**	,951**	,965**	,985**	,973**	1.000	,988**	,981**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Promociones	Coeficient e de correlación	,967**	,958**	,959**	,989**	,963**	,988**	1.000	,975**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Incentivo	Coeficient e de correlación	,970**	,955**	,967**	,972**	,966**	,981**	,975**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Anexo 4
Instrumento de recolección de datos (encuesta)

ENCUESTA DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

DATOS GENERALES

Estimados Sr. (a) Previo saludo

Les pedimos participar en la encuesta que lleva por nombre Motivación y Satisfacción Laboral cuyos datos recolectados ayudarán en el procesamiento e interpretación de los mismos, le pedimos que conteste con mucha seriedad gracias por su participación.

Marca con una (X) su afirmación que vaya de acuerdo a su parecer.

Nº	Pregunta	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	En la Municipalidad Ud. es responsable de sus tareas					
2	Ud. cuenta con las habilidades necesarias para realizar su trabajo con eficiencia					
3	La Municipalidad realiza capacitaciones para ayudarlo en su aprendizaje sobre la institución.					
4	Su desempeño en el trabajo ayuda a resaltar sus capacidades para el puesto					
5	Sus Hazañas en su área de trabajo son monitoreados por la Municipalidad					
6	Sus Compañeros de trabajo se comprometen con la Municipalidad.					
7	7.- El encargado de su área le ha puesto en conocimiento sus actividades de trabajo					

8	La Municipalidad Agradece su desempeño laboral.					
9	La filosofía de la Municipalidad es reconocer el trabajo de sus empleados.					
10	La Municipalidad cuenta con políticas de ascenso para sus trabajadores.					
11	La Municipalidad le brinda Bonos cuando logra sus objetivos.					
12	Su salario laboral va de acuerdo con las actividades que realiza.					
13	Ud. Está de acuerdo con las políticas de ascenso que maneja la Municipalidad.					
14	Los criterios de Regalías con difundidas en la Municipalidad					
15	los criterios de promoción en los puestos de trabajo son los adecuados					
16	Cuando llego a trabajar le trasfirieron de manera efectiva los doc. que estarían a su cargo					
17	Ud. Es eficiente en su puesto de trabajo					
18	Ud. Se siente satisfecho con su trabajo					
19	La Municipalidad le proporciona ganancias profesionales (como capacitaciones)					
20	Ud. Cumple sus actividades con mucha responsabilidad					
21	Ud. Siente que su trabajo lo ayuda a crecer dentro de la institución					
22	La intensidad de trabajo lo mantiene ocupado todo el tiempo					

Gracias.

Anexo 5
Validación y confiabilidad del instrumento

a. Validez

La validez se realizó a través del juicio de expertos, los cuales evaluaron el instrumento, para darles su aprobación y que este fuera aplicado.

b. Confiabilidad

El proyecto de investigación se realizó a través de la confiabilidad del alfa de Cronbach para verificar su confiabilidad.

El resultado es el siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.987	22