



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN
BAUTISTA 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GILBERTO RUIZ OLÓRTEGUI

ASESOR: CPC ALAN RAUL PANDURO DEL CASTILLO, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN
BAUTISTA 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GILBERTO RUIZ OLÓRTEGUI

ASESOR: CPC ALAN RAUL PANDURO DEL CASTILLO, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°110-2023-DAA-EPG-UNAP

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los veinticinco días del mes de setiembre de 2023 a horas 17:00 p.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA 2021", aprobado con Resolución Directoral N°1200-2023-EPG-UNAP, presentado por el egresado GILBERTO RUIZ OLORTEGUI, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1181-2022-EPG-UNAP, está conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Pio Chumbes Huilca, Dr.	(Presidente)
C.P.C. Juan Teobaldo Lauzate Acho, Mgr.	(Miembro)
Econ. Javier Díaz Zumaeta, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: APROBADA con calificación BUENO (14)

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 18:20 del veinticinco de setiembre de 2023; con lo cual, se le declara al sustentante APTO, para recibir el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.


Lic. Adm. Pio Chumbes Huilca, Dr.
Presidente
C.P.C. Juan Teobaldo Lauzate Acho, Mgr.
Miembro
Econ. Javier Díaz Zumaeta, Mgr.
Miembro
C.P.C. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.
Revisor

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL DÍA 25 DE SEPTIEMBRE DEL 2023 EN LA MODALIDAD VIRTUAL DE LA PLATAFORMA MEET DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ



.....
LIC. ADM. PÍO CHUMBES HUILLCA, DR.
PRESIDENTE



.....
C.P.C. JUAN TEOBALDO LAULATE ACHO, MGR.
MIEMBRO



.....
ECON. JAVIER DÍAZ ZUMAETA, MGR.
MIEMBRO



.....
C.P.C. ALAN RAÚL PANDURO DEL CASTILLO, MGR.
ASESOR



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

Fecha de comprobación:
28.09.2022 11:05:41 CDT

Fecha del Informe:
28.09.2022 11:06:16 CDT

ID de Comprobación:
74369760

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **Tesis Gilberto Ruiz (1)**

Recuento de páginas: **46** Recuento de palabras: **11023** Recuento de caracteres: **70265** Tamaño de archivo: **1.11 MB** ID de archivo: **85429291**

27.9% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **4.55%** con la fuente de Internet (<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/>)

27.9% Fuentes de Internet 1000 Página 48

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

23.2% de Citas

Citas 47 Página 49

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

Esta tesis la dedico a mi mamá, que desde el cielo me acompaña, guía y me protege. A mis hijas por ser la razón, en mi proyecto de vida, en especial, cuando tomo decisiones, a ellas, mi más sincero reconocimiento y afecto.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme, y ser mi fortaleza en los momentos difíciles, elevo mis plegarias al Todopoderoso, para lograr un mundo lleno de armonía y paz.

A las personas que me animaron y apoyaron incondicionalmente en la realización de la presente tesis. Sus aportes y sugerencias me permitieron seguir mi derrotero hasta el final de manera satisfactoria. A ellos mi sincero reconocimiento.

A Hilda Liliana, mi compañera de vida, quien, con amor y bondad es mi soporte y mi guía.

A todos y cada uno de mis profesores, quienes, desde el primer día de clases, mostraron dedicación y entrega para dar lo mejor de su nivel profesional, influyendo en mí un espíritu de superación e innovación para afrontar con éxito los retos que nos presenta la vida profesional y laboral.

A la Escuela de Postgrado por abrirme un espacio para demostrar, junto a mis compañeros de clases, que podemos transformar las instituciones públicas en entes con rostro más humano.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del Informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	18
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	21
2.1 Variables y su operacionalización	21
2.2 Formulación de la hipótesis	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de la investigación	24
3.2. Población y muestra	25
3.3. Técnicas e instrumentos	25
3.4. Procedimientos de recolección de datos	26
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	26
3.6. Aspectos éticos	27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	28
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	38
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	40
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	41
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	42
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Matriz de operacionalización de variables	
3. Instrumentos de recolección de datos	
4. Estadística complementaria	
5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación	

ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
Tabla N° 1	Motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista	28
Tabla N° 2	Factores extrínsecos	28
Tabla N° 3	Factores intrínsecos	30
Tabla N° 4	Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista	31
Tabla N° 5	Desempeño de la función	32
Tabla N° 6	Características individuales	33
Tabla N° 7	Aspectos suplementarios	34
Tabla N° 8	Prueba de normalidad de los datos procesados	35
Tabla N° 9	Relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal	35
Tabla N° 10	Relación entre la motivación laboral y el desempeño en la función	36
Tabla N° 11	Relación entre la motivación laboral y las características individuales	36
Tabla N° 12	Relación entre la motivación laboral y los aspectos suplementarios	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Páginas
Gráfico N° 1.	Motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista	28
Gráfico N° 2.	Factores extrínsecos	29
Gráfico N° 3.	Factores intrínsecos	30
Gráfico N° 4.	Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista	31
Gráfico N° 5.	Desempeño de la función	32
Gráfico N° 6.	Características individuales	33
Gráfico N° 7.	Aspectos suplementarios	34

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021. Siendo un estudio de tipo cuantitativo, de nivel descriptiva-correlacional y diseño no experimental, la misma, ha seleccionado una muestra de 78 trabajadores. La recolección de datos se ha realizado a través de la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento de registro de datos, por lo tanto, tras el procesamiento de los datos en el programa Excel y SPSS v26, el trabajo concluye que, la motivación laboral se relaciona **positiva considerablemente** con el desempeño del personal, contrastada con una relación a nivel de 0.914 y significativa al 0.000. Asimismo, existe una relación **positiva media** entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal, la misma que ha sido contrastada por una correlación a nivel de 0.681. Al mismo tiempo, la motivación mantiene una **relación positiva** considerable con las características individuales del personal, la cual ha sido contrastada por una correlación a nivel de 0.830. Por último, la motivación presenta **relación positiva** y considerable con los aspectos suplementarios del personal, la cual ha sido contrastada por una correlación a nivel 0.837.

Palabras clave: Motivación, desempeño, municipio, gestión pública.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between work motivation and staff performance in the District Municipality of San Juan Bautista 2021. Being a quantitative study, with a descriptive-correlational level and a non-experimental design, it has selected a sample of 78 workers. The data collection has been carried out through the survey technique, using the questionnaire as a data recording instrument, therefore, after processing the data in the Excel and SPSS v26 programs, the work concludes that, Work motivation is considerably positively related to staff performance, contrasted with a relationship at the 0.914 level and significant at 0.000. Likewise, there is an average positive relationship between work motivation and performance in the personnel function, which has been contrasted by a correlation at the 0.681 level. At the same time, motivation maintains a considerable positive relationship with the individual characteristics of the staff, which has been contrasted by a correlation at the 0.830 level. Finally, motivation presents a positive and considerable relationship with the supplementary aspects of the personnel, which has been contrasted by a correlation at the 0.837 level.

Keywords: Motivation, performance, municipality, public management.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la sociedad vive en un constante desarrollo social, económico, político y cultural, entre otros. Un cambio de paradigmas y de modelos mentales. Todos estos factores afectan tanto los modos de vida de las personas como el vínculo que el individuo establece con las organizaciones a las que pertenece. En todo ello, el recurso humano constituye el activo más valioso de toda la organización, movilizándolo los recursos tangibles e intangibles, haciendo funcionar el ciclo operativo y estableciendo las relaciones que permiten a la organización lograr sus objetivos. En el ambiente laboral actual, el futuro pertenece a los directivos que mejor saben manejar la situación que se presente. Para gestionar el cambio, las organizaciones deben contar con empleados comprometidos con la demanda acelerada, empleados que representan la fuente de ventaja competitiva (D'Alessio, 2008; Robbins y Coulter, 2005).

Aunque la organización cuente con técnicas y procesos avanzados de reclutamiento, selección y capacitación de personal, esto no garantiza la calidad del trabajo si no se cuenta con trabajadores motivados. Los directivos piensan, muchas veces, que, para motivar al personal, la principal solución es incrementar el sueldo. Sin embargo, esto no siempre es cierto. Pues ante ello, Nelson y Spitzer (2003) manifiesta que “la nueva generación de empleados parece tener otras expectativas y necesidades más profundas. Más aún, las formas de reconocimiento no económicas, en general, son más efectivas que las económicas, incluido el dinero en efectivo” (p. 86).

Hoy en día en el Perú, existen organizaciones donde lo más importante es aumentar la productividad y los ingresos sin tomar en cuenta el clima laboral que se está generando entre el personal. O bien cuando hacen las evaluaciones de desempeño toman en cuenta el resultado obtenido, dejando a un lado el proceso, premiándolos o despidiéndolos según sea el caso, sin darle la oportunidad de motivarlos y entusiasmarlos hacia la superación (Castillo, 2010).

Cabe resaltar que los incentivos que más motivan a los empleados son los que proceden de los directivos y no de la empresa, y que se basan en el rendimiento y no en la imagen de la organización. Pues según el estudio de gestión de capital humano elaborado por PricewaterhouseCoopers en el Perú, la motivación que el personal tiene para cumplir con sus labores va más allá del ámbito remunerativo, puesto que existen dos tipos de salarios: el monetario y el no monetario o emocional, el cual se refiere a dar a los trabajadores todos los beneficios necesarios para que desarrollen su vida en forma integral (Nelson y Spitzer, 2003).

Hoy en día, las organizaciones en nuestra región han presentado un cambio progresivo a partir del cual se toman en cuenta las acciones e ideas de los empleados que contribuyan a mejorar el trabajo y por ende aumentar la productividad. Por lo tanto, se estima que, por falta de motivación, algunos trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, tomaron la iniciativa de abandonar sus puestos de trabajo en busca de mejoras, tanto en remuneración como en ambiente laboral, pues la institución carece de técnicas estables, que le permita lograr la motivación de su personal, ocasionándose muchas veces desgano para realizar sus funciones y malas relaciones entre compañeros de trabajo, lo que viene afectando en gran medida su desempeño, es decir las responsabilidades que tiene sobre su puesto no están siendo cumplidas de manera correcta. Por tanto, esta situación motiva al autor de dicha investigación a analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Tras ello, se estableció como problema general: ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021? Así como problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021? 2. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las características individuales del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y los aspectos suplementarios del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021?

De la misma forma, se estableció como objetivo general: Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021. Así como objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021; 2. Identificar la relación entre la motivación laboral y las características individuales del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021; 3. Identificar la relación entre la motivación laboral y los aspectos suplementarios del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.

Por lo tanto, la investigación fue de gran importancia ya que contribuyó a caracterizar la motivación laboral y el desempeño del personal Municipalidad Distrital de San Juan Bautista; además cabe recalcar que fue de gran aporte social, pues benefició principalmente a los trabajadores, pues a partir del contexto identificado, se buscó la mejora permanente de las variables.

Asimismo, el desarrollo de la presente investigación fue viable ya que se utilizó el método científico, además, de técnicas e instrumentos de recolección de datos como: cuestionarios y fichas bibliográficas las cuales permitieron evaluar y analizar el comportamiento de la motivación y el desempeño laboral desde la percepción del personal; además se contó con los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para su desarrollo.

Por otro lado, cabe mencionar que el presente estudio presentó ciertas limitaciones como, la poca disponibilidad de los colaboradores para ser encuestados, para ello, se ha tratado de coordinar con cada uno de ellos para ver la mejor manera que respondan a los instrumentos. Además, las restricciones generadas por la pandemia, han limitado el contacto con las personas, por ende, se ha previsto la utilización de los implementos de bioseguridad al interactuar con los participantes.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 74 trabajadores; la investigación determinó el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de dicha entidad, y concluyo que, existe correlación entre las variables ya mencionadas, por lo que el desempeño laboral de los empleados depende de la motivación que reciban de parte de sus gerentes, si la motivación es buena el desempeño aumentara, brindando un resultado de manera eficiente al realizar sus actividades dentro de la institución (Huerta, 2017).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 300 trabajadores; la investigación determinó que la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana tienen una relación eficiente, asimismo, la motivación es lo que permite que los trabajadores cumplan con sus tareas establecidas de manera exitosa demostrando que el servicio brindado tenga una calidad de alto nivel el cual permitirá que la institución tenga un prestigio único, y concluyo que la motivación de los trabajadores de la municipalidad es muy favorable ya que se debe a los beneficios económicos brindados por sus gerentes para la satisfacción de sus necesidades, asimismo tienen vacaciones anuales conforme la ley (Chong, 2017).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo simple y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 211 empleados; la investigación determinó que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote demostró un bajo desempeño laboral, el 17% evidencio un mediano desempeño laboral y en el 2% se observó un alto desempeño laboral, y concluyó que existe

un deficiente desempeño laboral en el personal administrativo nombrado, asimismo el personal administrativo debe capacitarse para poder obtener nuevos conocimientos (Medina, 2017).

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 84 trabajadores; la investigación determinó que el desempeño laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas Cuzco presenta niveles de deficiencia, por lo tanto, el 48.8% de los trabajadores presentan un nivel regular, seguido del 46.4% con el nivel bueno y el 4.8% y concluyo que los trabajadores de la municipalidad presenta un nivel regular de desempeño laboral, por lo tanto, el comportamiento del trabajador, al momento de cumplir con sus obligaciones y deberes laborales es regular (Apaza, 2018).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 123 trabajadores del área administrativo; la investigación determinó que la motivación laboral es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción, asimismo el compromiso organizacional es el estado psicológico que se caracteriza por mantener la relación del trabajador, y concluyo que la motivación laboral se encuentra en un nivel medio, es decir no consideran necesarias realizar las tareas encomendadas, solo lo realizan por necesidad, por otro lado el compromiso organizacional se encuentra en nivel bajo, dado que los lazos existentes en la institución solo es por un sentimiento de obligación (Chambi, 2018).

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo básico y diseño no experimental transversal, cuya población de estudio fue de 152 colaboradores; la investigación determinó que existe una relación positiva considerable entre la motivación laboral y el desempeño con un coeficiente de correlación 0.895 y concluyó que; la intensidad de la motivación tiene una correlación positiva moderada de 0.646, asimismo la dirección de la motivación tiene una correlación positiva alta de 0.850

lo que significa que, a mayor motivación laboral, mayor sería sus Desempeño (Tello, 2019).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo básico y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 20 trabajadores administrativos; la investigación determinó que, existe una relación positiva moderada entre la motivación y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de $r= 0,610$ y concluyó que la motivación intrínseca tiene una relación positiva moderada de $r=0,505$ con el rendimiento laboral de los colaboradores, asimismo la motivación extrínseca afirma que los trabajadores no tienen buenas remuneraciones, asimismo las políticas laborales no son claras ocasionando que el rendimiento laboral no sea equilibrado (Huaman, 2021).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Teorías sobre la motivación laboral

Al concentrarse en el campo de trabajo, la motivación sería la fuerza interior que empuja a las personas a trabajar y hacer frente a su tarea o esa cualidad secreta que impulsa al especialista a abrazar la actividad para ejecutar el recado. Es un expreso interior que inicia o incita algo; es lo que da vitalidad, coordina, canaliza y apoya las actividades y la conducta de los trabajadores. (Infestas, 2001). Asimismo, Gelabert (2014), define que la motivación “son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés” (p.52). Para Hernández (2013) la “motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones” (p. 37).

Definiciones teóricas sobre la variable motivación laboral

Por su parte, Ramírez (2012) menciona que la motivación laboral es considerada como el impulso que impulsa al trabajador a elegir a alcanzar sus objetivos dentro de una determinada empresa.

A decir verdad, la motivación se identifica con el impulso, ya que da efectividad al esfuerzo agregado dispuesto para cumplir los objetivos de la organización, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. (p. 9)

La motivación laboral se puede considerar como “aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004, p. 155). Esta definición tiene tres componentes principales: fuerza, esfuerzo e incansable, el poder es la proporción de esfuerzo que el individuo utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo debe desviarse hacia el objetivo ideal, ya que la diligencia alude al grado en que un individuo apoya dicho esfuerzo.

Según Morris y Maiston (2005), la motivación se refiere en general:

A estados internos lo que vigoriza y dirige la conducta hacia objetivos explícitos. Las motivaciones fisiológicas carecen de premisa, mientras que las motivaciones sociales como la motivación al logro, son aprendidas; ambos empoderan y dirigen la conducta hacia el cumplimiento. (p. 346)

Por lo tanto, se debe mencionar que los procesos de pensamiento que emergen dentro del individuo lo transmiten y conducen a una actividad específica que le permite sentirse mejor.

Para decirlo claramente, se puede decir que la motivación laboral es un concepto dinámico que produce cambios en los individuos; que considera la historia individual y su experiencia, que puede atribuirse a

impulsos externos, pero también internos. Lo planteado permite afirmar que la influencia ejercida por todos estos factores en la actitud del investigador del centro de investigación, es de increíble relevancia en cualquier asociación, ya que conocer las disposiciones y los sentimientos de la facultad sobre los elementos relacionados con el recado hecho permite a la fundación abordar los ángulos contrarios que expresa el personal, mejorando en este sentido el cumplimiento realizado por su fuerza de trabajo.

Según Maslow (1991) considera que “el principio primordial de la organización de la motivación laboral humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia” (p. 49). A partir de este pensamiento, la persona tiene necesidades que cumplir, ya que debe organizarlas para que tengan la opción de cumplirlas. Hay cinco necesidades que se consideran tan importantes como parecen ser: las fisiológicas, seguridad, amar, estima, autorrealización.

Importancia de la Motivación

Martínez (2012) menciona que la motivación a los colaboradores es importante dado que, muchas veces estos no son reconocidos ni tomados en cuenta por la organización, lo que genera insatisfacción, y reduce el nivel de rendimiento laboral.

La motivación es un proceso que se establece fijamente, al definir motivación se habla de estados en el cual se sienta un colaborador, ya que es un estado lo cual permite un crecimiento o ascender en la empresa. Proceso cíclico de cuatro etapas de anticipación, activación y dirección, conducta activa y retroalimentación feedback del rendimiento y resultado. Tener motivados al personal influye bastante en su desempeño, pues estos al sentirse cómodos e incentivados desarrollaran sus funciones eficientemente. (p. 45)

Características de la motivación

Según Herrera, Ramírez, Roa, y Herrera (2004), la motivación se refiere a un proceso dinámico interno, que en cualquier momento puede presentar:

- Cambio variabilidad,
- Intensidad (factor energético)
- Dirección (selección de objetivo)

Beneficios de la motivación laboral

Asimismo, se presentan los siguientes beneficios de la motivación laboral según Hernández y Ramos (2002):

- Mejor imagen de la organización. El capital humano es importante para toda entidad, la cual la empresa deberá preocuparse ya que así logrará tener una buena imagen.
- Mayor compromiso con la organización. Ante la posibilidad de que los trabajadores sientan que son estimados en la organización y que se hace algo para hacerlos más agradables progresivamente, se sentirán enfocados en ello.
- Mayor rendimiento laboral. En el caso de que los trabajadores son motivados rendirán más, ya que se sentirán mejor en su trabajo y lo harán de manera más adecuada.
- Más y mejores ideas de mejora. Los trabajadores que se sienten estimados e inspirados pueden tener nuevos pensamientos y transmitirlos a sus jefes.
- Menores inconvenientes para la empresa. Ante la posibilidad de que los trabajadores se sientan desanimados pueden ser propensos a tener mayores enfermedades laborales, accidentes de trabajo, llevarse mal con sus compañeros, etc. La mayoría de esto conlleva desgracias monetarias para el negocio.
- Mayor competitividad empresarial. Las organizaciones cuyos especialistas pagan más, tienen más y mejores pensamientos, se

sienten tranquilos en su trabajo y dan la mayor parte de sí mismos son mucho más competitivas que otras.

- Menos fugas de cerebros. En general, los trabajadores que no se sientan bien en su lugar de trabajo se irán, los trabajadores que se sientan bien e inspirados en sus empleos permanecerán en la organización en general.

Factores que influyen en la motivación laboral

Existen numerosos factores que pueden influir en la motivación de los colaboradores de la organización, sin embargo, Jiménez (2009) especifica que los más visibles son los que acompañan:

- Puesto de trabajo: este elemento propulsor se basa en la actividad que se ofrece al trabajador, en la posibilidad de que se encuentre cómodo en él y si puede aspirar a crecer.
- Autonomía en el trabajo: otorgar obligaciones y permitir el interés y el compromiso de los pensamientos para que la organización pueda mejorar con la visión de los representantes.
- Ambiente de trabajo: es importante crear un ambiente de trabajo encantador con buenas relaciones entre los distintos individuos de la organización. Además, es esencial que los colaboradores se sientan relacionados con las cualidades de la organización.
- Condiciones laborales: los empleados se despiertan con su compensación, ante la posibilidad de que tengan recompensas por objetivos, horarios adaptables, trabajo y compromiso individual y cualquier otra condición que se incorpore en el contrato comercial.
- Onboarding: las organizaciones lo implementan con el objetivo de que el nuevo individuo de la organización se integre perfectamente y rápida a su situación de trabajo.

Dimensiones de la motivación laboral

Por lo tanto, para la evaluación de la motivación laboral se tomará en cuenta la teoría propuesta por Arias (2012), quien considera que la

motivación es desarrollada a través de dos grupos de factores, las que se dividen en extrínsecas e intrínsecas a través de las cuales se evidencia el nivel de motivación de los trabajadores; siendo estas detalladas a continuación:

Dimensión 1. Factores extrínsecos: Los factores extrínsecos son aquellos que sucede fuera de la persona, ya que son ejecutadas por el mismo individuo, pues Arias (2012) considera que los factores extrínsecos “se desarrollan fuera del colaborador o persona perteneciente a una empresa, organización o institución” (p. 127), tales como:

- a. Sueldo y beneficios: la organización debe considerar en su gestión la aplicación del adecuado sueldo y beneficios, las que se deben adecuar a las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo.
- b. Política de la institución y su organización: las políticas y la organización de la institución deben ser fundadas de acuerdo a las necesidades del personal sin que esta perjudique su integridad.
- c. Relaciones con los compañeros de trabajo: es motivador para una persona llevarse bien con otras que estén a su alrededor pues influye bastante en su estado de ánimo y en el desempeño de sus funciones.
- d. Ambiente físico: es fundamental en toda organización mantener un adecuado ambiente físico, pues es un factor motivador para el trabajador ya que desarrollara sus funciones con total normalidad.
- e. Supervisión: la supervisión del personal es motivador para los mismo puesto que a través de ello se interactúa y soluciona todas las inquietudes del trabajador.
- f. Status: se crea motivación extrínseca en el personal al ofrecer una posición de respeto y admiración, por lo que la institución debe tomar en cuenta dicha actividad para todos equitativamente.
- g. Seguridad laboral: la seguridad laboral es de gran importancia para el personal, por ende, la institución debe tener en cuenta el bienestar de los mismo, la cual motivara seguir trabajado tranquilamente en el lugar.

Dimensión 2. Factores intrínsecos: Asimismo, Arias (2012) manifiesta que los factores intrínsecos son los logros de cada persona o individuo, ya que ante ello merece un reconocimiento, puesto que su independencia laboral es una responsabilidad que cumple dentro la institución, los cuales son:

- a. Logros: es motivador para el personal ser elogiado por los logros obtenidos, ya sea individualmente o de manera grupal.
- b. Reconocimientos: reconocer al personal creará en este una motivación interna que tendrá como resultado la mejora del desarrollo de sus actividades.
- c. Independencia laboral: ofrecen la independencia para realizar sus actividades hace que el personal demuestre plenamente su capacidad y que se sienta a gusto con lo que hace.
- d. Responsabilidad: ofrecer la responsabilidad frente a sus acciones crea independencia del mismo, lo cual también crea motivación para realizar mejor su trabajo.
- e. Promoción: este componente crea un alto nivel de motivación en las personas, puesto que influye en el bienestar social de cada persona.

1.2.2. Teorías sobre el desempeño

Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información, hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

- Desempeño de las tareas: se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.
- Civismo: se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones.

- Falta de productividad: esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, etc.

Definiciones teóricas sobre la variable desempeño del personal

Robbins y Coulter (2014) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

En este sentido, Rubio (2008) sostiene en su libro que el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos” (p. 27). Es decir, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios que están dando las organizaciones.

El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los resultados, lo cual constituye en lograr los objetivos, según la capacidad, habilidad y conocimiento de la persona al interactuar con la organización compartiendo los resultados y cambios obtenidos (Chiavenato, 2011).

Características del desempeño laboral

Flores (2010) afirma que las características en cuanto al desempeño laboral corresponden los siguientes:

- Adaptabilidad. Hace referencia a la mantención de la efectividad en otros ambientes y con otras responsabilidades, personas y asignaciones.

- Comunicación. Es la capacidad de que el personal pueda expresar sus ideas de manera positiva ya sea personal o en grupo. (p. 89)
- Iniciativa. Es la intención de influir pacíficamente sobre el acontecimiento que puedan surgir para alcanzar los objetivos. (p. 89)
- Conocimiento. Es la capacidad de captar información o aquel conocimiento profesional adquirido por parte del personal, ya que puede ser que este se capacite.
- Trabajo en equipo. Es la capacidad de desenvolverse eficiente y eficaz en grupo o equipos de trabajo para así poder lograr las metas.
- Desarrollo de talentos. Es la capacidad de poder desarrollar las habilidades y destrezas de los miembros de la empresa, esto sería mediante actividades efectivas. (p. 89)

Rasgos que predicen el desempeño laboral.

El desempeño laboral es un elemento que consideraba que las personas con poder de más inteligencia tenían la capacidad y la probabilidad de tener más éxito en el trabajo, ya que tienen la facilidad de hacer las cosas con mayor facilidad y énfasis, hecho que la inteligencia es parte de la historia de cada persona, ya que es lo que da resultados positivos o negativos. Los factores importantes en el desempeño laboral relacionados con la personalidad de cada persona, y no con la inteligencia o creatividad que pueda tener, o la integridad ante la asistencia y el gusto que tienen ante las cosas que realizan (Alles, 2010) Es lo que cada individuo muestra ante el público, cuando los especialistas tratan de determinar el tipo de personalidad que tiene las personas.

Es la personalidad que cada persona muestra ante el público ya que es la personalidad que cada individuo tiene, como también la seriedad ante cualquier, fijando con la experiencia cuenta. Los cinco rasgos de la personalidad en el modelo de los cinco grandes son:

- Extraversión: es el nivel en que las personas se sociabilizan ante los demás, de manera firme, puesto que es la facilidad de poder llegar las personas.
- Disponibilidad: la persona que es bondadoso, cooperador y confiable, posiblemente llega a tener la disponibilidad de que le brinden su confianza.
- Seriedad: las personas que toman con total responsabilidad las cosas, y digno de confianza, orientados hacia un logro exitoso, hecho que demuestran la experiencia y como se formaron profesionalmente, lo cual demuestra la calidad de formación que tienen ante el desempeño en su centro de trabajo.
- Estabilidad emocional: es la tranquilidad que tienen las personas, y la seguridad ante cualquier cosa, y las cosas positivas que le dan a las cosas. Por otro lado, las cosas negativas, tales como el nerviosismo, tenso e inseguro ante las cosas que realiza.
- Apertura a la experiencia: lo cual conlleva a hacer las cosas mejor y con creatividad e imaginación ante las situaciones que se presente, hecho que lo demuestra en su desempeño laboral, ante una organización o trabajo que realiza. (Alles, 2010)

Factores que influyen en el desempeño laboral

Chiavenato (2011), señala que el desempeño laboral se determina o se desarrolla bajo diversos factores, es decir son factores que en gran medida definen el alto o bajo desempeño de sus funciones, ante ello, los factores se agrupan en interno y externo, tal y como se describen a continuación:

a) Factores internos: Son todos aquellos componentes organizacionales que inciden en el comportamiento del colaborador estas se desarrollan en el ámbito laboral (Chiavenato, 2011).

- Liderazgo de la dirección: factor principal para generar un buen desempeño, ya que el personal considera el liderazgo como el centro de mando de la organización.

- Estructura organizativa: la cual debe estar perfectamente diseñada y jerarquizada para ofrecer al personal los lineamientos que debe respetar en ella.
- Cultura de la empresa: generador del ambiente organizacional, pues si esta no se encuentra bien afectara en gran medida el desempeño.

b) Factores externos: Son todos aquellos componentes personales que inciden en el comportamiento del colaborador, estos se dan por aspectos familiares, personales, etc. (Chiavenato, 2011).

- Factores familiares y personales del empleado: son factores que muchas veces interceden en el comportamiento y estado de ánimo del trabajador.
- Factores ambientales o higiénico: Estos factores se refieren al tipo de vida que lleva el colaborador, asimismo los factores físicos como el nivel de ruido en el que trabaja, la iluminación, la ventilación del lugar, la mala alimentación y la poca comunicación interpersonal, estos aspectos desmotivan al personal generando un bajo desempeño (Chiavenato, 2011, p. 421).

Ventajas de evaluar el desempeño

Por otro lado, Mondy y Noe (2005) menciona las siguientes ventajas de la evaluación del desempeño de los trabajadores en una institución:

- Es posible mejorar la productividad y la predisposición de los colaboradores.
- Permite establecer normas y políticas de compensación para incentivar a cada grupo a lograr los objetivos dados.
- Crear políticas de ascenso para los colaboradores.
- Permitirá mostrar posibles dificultades en el diseño del puesto del empleado.
- Poder mitigar agentes externos, por ejemplo, la organización podrá ofrecer una guardería para las recientes madres o padres.

Dimensiones del desempeño laboral

Propone evaluar el desempeño laboral de los colaboradores, a través de tres componentes las cuales son el desempeño en la función, características individuales y aspectos suplementarios” (p. 246), pues básicamente las funciones del personal se demuestran a través de cada uno de los indicadores que componen dichas dimensiones, tal y como se describe a continuación:

Dimensión 1. Desempeño de la función: Por su parte, Chiavenato (2011) considera exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función, por lo que debe demostrar ciertas capacidades como:

- Ejecución del trabajo: Volumen y cantidad de trabajos ejecutados normalmente.
- Calidad: Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado.
- Conocimiento del trabajo: Grado de conocimiento del trabajo.
- Cooperación: Actitud ante la institución, el jefe y sus colegas. (p. 246)

Dimensión 2. Características individuales: Según Chiavenato (2011) corresponde las características individuales del evaluado y su comportamiento funcional dentro y fuera de su función, por lo que esto queda demostrado a través de la eficiencia en la:

- Comprensión de la situación: Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas.
- Creatividad: Empeño. Capacidad para crear ideas y proyectos
- Capacidad de realización: Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos, propios o ajenos. (p. 247)

Dimensión 3. Aspectos suplementarios: Con respecto a esta dimensión Chiavenato (2011), hace referencia a una evaluación suplementaria, la cual comprende una parte importante del desempeño, pues a través de ella se puede observar aspectos poco percibidas, tales como:

- Ajuste general a las funciones: Comprende la adecuación y desempeño de la función, es decir acoplarse con facilidad a los cambios organizacionales.
- Proceso funcional: comprende el grado de desarrollo en la función, es decir el personal demuestra mejorar el desarrollo de sus funciones cada día más.
- Asistencia y puntualidad: Responsabilidad en cuanto a horarios y deberes, por ende, se evalúa la práctica de este valor, la cual demuestra constantemente el trabajador.
- Disponibilidad: comprende el estado general de salud y disposición para el trabajo, en pocas palabras se evalúa la disponibilidad que tiene el personal para realizar trabajos o actividades que propone la organización, muy a parte de las funciones que cumple. (p. 248)

1.3. Definición de términos básicos

Ambiente Laboral: Es un componente que tiene un gran efecto en el mejoramiento del desempeño laboral, asimismo interviene considerablemente en la productividad, relación entre compañeros y en la vida personal de los trabajadores, además es el principal factor para el logro de la satisfacción en las tareas asignadas del personal de trabajo (Arias, 2012).

Autoestima: Es la valoración, reconocimiento y el respeto que tiene una persona de sí misma, además son todos aquellos pensamientos positivos o negativos, conjunto de ideas, cualidades, modo de pensar y sentir sobre el reconocimiento de la persona misma (Arias, 2012).

Capacitación: Es la adquisición y el desarrollo de conocimientos técnicos, teóricos y actitudes que alcanza una persona en un determinado tiempo para su buen desempeño laboral, además la capacitación es la sucesión didáctica de corto plazo para el personal de trabajo de una empresa u organización para el buen cumplimiento y

desenvolvimiento de las tareas asignadas con el único objetivo de lograr las metas trazadas (Chiavenato, 2011).

Competencia: La competencia es la capacidad y la habilidad que poseen las empresas u organizaciones para el mejoramiento y el buen desarrollo de sus tareas designadas, además es la aptitud de las empresas para lograr el buen desarrollo de sus actividades y operaciones de las mismas y de esa manera poder diferenciarse de competidores (Hernández y Ramos, 2002).

Competitividad: Son las habilidades y destrezas que tienen las empresas para el buen desarrollo y crecimiento de la misma con el único objetivo de ganar una buena rentabilidad en el mercado a diferencia de las demás empresas (Mondy y Noe, 2005).

Compromiso: Es un deber y una obligación de una persona o empresa en realizar una determinada labor o también en la ejecución de un acuerdo ya anteriormente definido, además el compromiso es la responsabilidad que posee una persona o empresa en cumplir con todos los objetivos trazados en un determinado tiempo (Hernández, 2013).

Desempeño: Es la acción de realizar y ejecutar una tarea designada de acuerdo con las capacidades que se tiene para el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en un tiempo determinado, el cual permite el desarrollo y crecimiento de las tareas establecidas ya sea de una manera positiva o negativa (Morris y Maisto, 2005).

Desempeño laboral: Son las habilidades, capacidades y el rendimiento del personal de trabajo de las empresas u organizaciones que poseen para la realización de las actividades y operaciones determinadas, asimismo son las demostraciones físicas y mentales que ello demuestran durante el proceso de la ejecución del trabajo (Morris y Maisto, 2005).

Empatía: Es la inteligencia y las técnicas que poseen las personas para entender y saber escuchar a los demás, de igual modo la empatía permite una adecuada comprensión y establecer una buena comunicación entre trabajadores o como también con los gerentes de una empresa para que de esa manera lograr el cumplimiento de los objetivos trazados (Chiavenato, 2011).

Gestión: Es la sucesión estratégica y administrativa de las actividades y operaciones de una empresa para el logro de los objetivos y metas establecidas, asimismo la gestión se basa en el cumplimiento positivo que debe tener una empresa para el logro de la rentabilidad y el crecimiento de la misma (Arias, 2012).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

De acuerdo con Hernández et al. (2010) al desarrollar una investigación de nivel correlacional las variables deben ser denominadas como 1 y 2, ya que el orden de las variables no altera el resultado.

Variables:

Variable 1. Motivación laboral

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual

Motivación laboral: La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación (Chambi, 2018).

Desempeño laboral: El desempeño está comprendido por el rendimiento demostrado por el trabajador, la cual sigue una serie de criterios para calificar, a través de la cual se observa el comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados (Chiavenato, 2011).

Definición operacional:

Motivación laboral: La variable será evaluada a través de las dimensiones e indicadores propuesto por Arias (2012).

Desempeño laboral: La variable será evaluada a través de la dimensiones e indicadores propuesto por Chiavenato (2011).

Dimensiones e indicadores:

Motivación laboral

Dimensión 1: Factores extrínsecos

- Sueldo y beneficio
- Política de la institución y su organización

- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambiente físico
- Supervisión
- Status
- Seguridad laboral

Dimensión 2: Factores intrínsecos

- Logros
- Reconocimientos
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción

Desempeño laboral:

Dimensión 1: Desempeño de la función

- Ejecución del trabajo
- Calidad
- Conocimiento del trabajo
- Cooperación

Dimensión 2: Características individuales

- Comprensión de la situación
- Creatividad
- Capacidad de realización

Dimensión 3: Aspectos suplementarios

- Ajuste general a las funciones
- Proceso funcional
- Puntualidad
- Asistencia
- Disponibilidad

Instrumentos:

Motivación laboral: Cuestionario conformada por 12 ítems que responden a una escala de tipo Likert.

Desempeño laboral: Cuestionario conformada por 12 ítems que responden a una escala de tipo Likert.

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.

Hipótesis específicas

1. Existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.
2. Existe relación positiva entre la motivación laboral y las características individuales del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.
3. Existe relación positiva entre la motivación laboral y los aspectos suplementarios del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

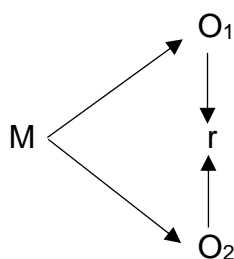
3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue cuantitativa que el estudio se centró predominantemente en aspectos susceptibles de cuantificación de los fenómenos, asimismo, usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar lo planteado en la teoría.

Asimismo, el nivel de investigación descriptiva – correlacional, puesto que en la presente investigación describe detalladamente cada una de las variables, para posteriormente conocer relación entre la variable independiente (Motivación laboral) y la variable dependiente (Desempeño del personal). (Hernández et al., 2010)

De tal modo, el diseño de investigación fue no experimental, pues mediante este tipo se pretende evaluar diversos aspectos, que permitieron medir los diferentes fenómenos de forma independiente, para así describir lo que se viene investigando.

Esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra del estudio

O₁: Motivación laboral

O₂: Desempeño del personal

r: relación entre las variables de estudio

3.2. Población y muestra

Población: la población estuvo conformada por el personal de la Municipalidad Distrital De San Juan Bautista 2021, personas que a la actualidad suman un número de 78 trabajadores entre hombre y mujeres.

Muestra: asimismo, la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir se tomó en cuenta a 78 trabajadores, quienes conformaran nuestro grupo de estudio.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia

3.3. Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada para la recolección de datos correspondientes a las variables en estudio fue la encuesta, siendo esta direccionada a evaluar la motivación del personal y su desempeño del personal, ya que se pretendió conocer el comportamiento de cada una de ellas.

Los instrumentos utilizados para la evaluación de las variables motivación laboral y desempeño del personal fue el cuestionario, pues a través de este se elaboró una serie de ítems relacionados directamente con cada indicador.

La validez de la investigación se ejecutó mediante juicios de 3 expertos los cuales estuvieron conformados por dos profesionales, puesto que después de elaborar las encuestas (cuestionario), este fue analizado y validado por personas con experiencia en el tema y de esa manera brindaron su visto bueno para que estas sean aplicadas.

La confiabilidad de la investigación se determinó mediante el Alfa de Cronbach, puesto que fue necesario conocer que la información o la data brindada sea confiable para determinar un resultado e interpretación. Respecto a ello, los datos de la variable motivación laboral presenta una

fiabilidad de 0.865 y los datos de la variable desempeño laboral presenta una fiabilidad de 0.832 siendo aptos para ser procesados.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Para iniciar con la recolección de datos fue pertinente tener la autorización de la institución para realizar la evaluación de las variables bajo la percepción de los trabajadores. Por lo tanto, se ha creado dos cuestionarios a partir de los indicadores de cada variable, posteriormente fueron validadas a través del juicio de expertos, teniendo en cuenta su aprobación y mejora pertinente, los instrumentos fueron aplicados a la muestra establecida, realizando una previa coordinación con los directivos para establecer la fecha y hora de aplicación de la encuesta. Al momento de aplicar la encuesta se ha realizado una breve introducción del proceso para llenar el instrumento y dar a conocer la importancia de la percepción de los participantes.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Tras la recolección de datos, se realizó el procesamiento de los datos, en la cual, se ha visto pertinente presentar los resultados en dos apartados, los resultados descriptivos y los inferenciales.

Para los resultados descriptivos se utilizó el programa estadístico Excel, en la cual se tabularon los datos, de acuerdo a la valoración numérica otorgada a cada opción de respuesta, siendo registrada de acuerdo a la cantidad de participantes y los ítems considerados en el cuestionario. Seguidamente se realizó el conteo de las opciones de respuesta por cada ítem, lo cual fue necesario para determinar la frecuencia y porcentaje de la valoración de cada indicador, presentando las tablas y gráficos por dimensiones y el resultado general de la variable.

Los resultados inferenciales, se procesaron en el programa SPSS v26, en la cual se ha realizado el análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, asimismo, se ha realizado la prueba de normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov (78 casos analizados), lo cual ha

permitido tomar la decisión de realizar la prueba de correlación Rho de Spearman. Resultados que fueron presentados de acuerdo a los objetivos general y específicos de la investigación.

3.6. Aspectos éticos

El presente estudio tomó en cuenta las Normas APA 7ª Edición, para citar y referenciar las definiciones de autores analizados respetando de tal forma los derechos de autor. Por otro lado, tras la recolección de datos se respetó la privacidad de la información levantada, pues no se pretende perjudicar a la institución.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tras el procesamiento de datos, en el siguiente apartado se presentan los resultados descriptivos que corresponden a la caracterización de las variables y sus dimensiones, así como los resultados inferenciales que agrupan las pruebas estadísticas que dan respuesta al objetivo general y específicos.

4.1. Resultado descriptivo

Tabla 1

Motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

	Muy baja		Baja		Media		Alta		Muy alta	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Factores extrínsecos	13	17%	20	26%	14	18%	9	11%	22	28%
Factores intrínsecos	11	15%	19	24%	19	24%	8	10%	21	27%
MOTIVACIÓN LABORAL	12	15%	20	25%	17	22%	9	11%	21	27%

Fuente: encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

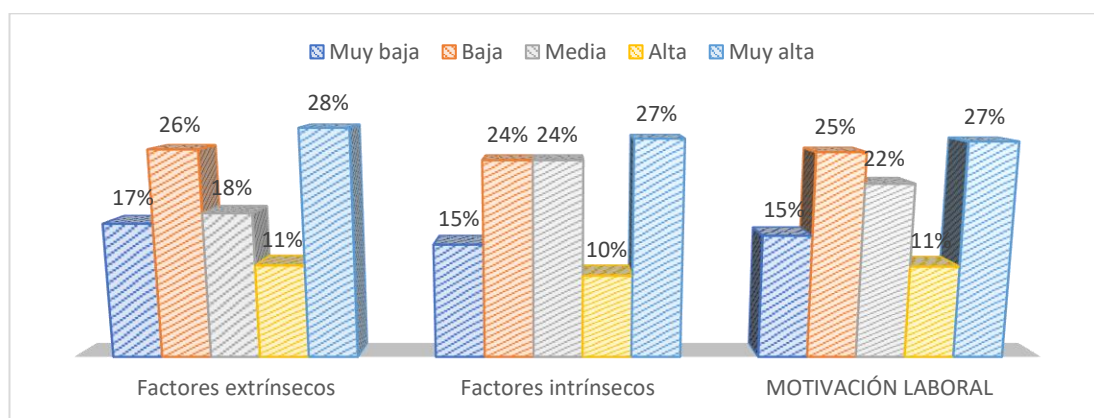


Gráfico 1. Motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

Tras la evaluación de la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, se evidencia que el 27% de los trabajadores presentan motivación muy alta, el 25% de los encuestados presenta una motivación baja y el 22% presentan motivación media. Respecto a las dimensiones, se evidencia que el 28% de trabajadores califica los factores extrínsecos muy alta

y el 26% baja, al mismo tiempo, los factores intrínsecos son calificadas como muy alta por el 27% y como media el 24%.

Tabla 2

Factores extrínsecos

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sueldo y beneficio	13	17%	23	29%	6	8%	7	9%	29	37%
Política de la institución y su organización	14	18%	32	41%	15	19%	10	13%	7	9%
Relaciones con los compañeros de trabajo	11	14%	15	19%	13	17%	9	12%	30	38%
Ambiente físico	7	9%	21	27%	10	13%	12	15%	28	36%
Supervisión	33	42%	14	18%	17	22%	10	13%	4	5%
Status	6	8%	28	36%	14	18%	6	7%	24	31%
Seguridad laboral	8	10%	8	10%	18	23%	9	12%	35	45%

Fuente: encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

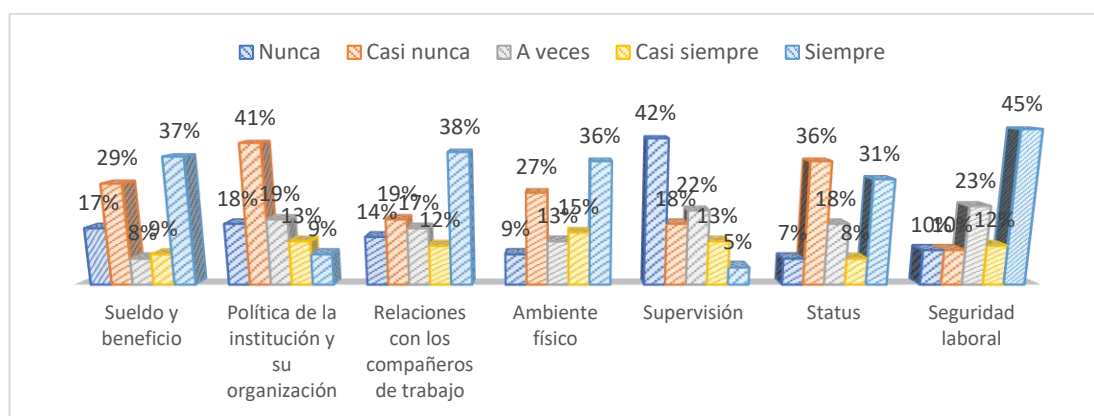


Gráfico 2. Factores extrínsecos

En cuanto a los factores extrínsecos, el 37% de los trabajadores encuestados consideran que siempre es satisfactorio la remuneración que percibe y el 29% considera que casi nunca es satisfactorio; asimismo, el 41% de los trabajadores indican que casi nunca las normas establecidas por la institución son claras y precisas y el 19% indica que a veces; por otra parte, el 38% de los trabajadores encuestados manifiestan que siempre la relación es cordial entre compañeros y el 19% indica que casi nunca; el 36% considera que siempre el ambiente de trabajo es cómodo para realizar sus actividades y el 27% casi nunca; también, el 42% de los trabajadores encuestados revelan que nunca la institución cuenta con un personal destinado a la supervisión del

trabajo y el 22% indica que a veces; por su parte, el 36% de los trabajadores mencionan que casi nunca la institución asciende al personal con varios años de experiencia y el 31% considera que siempre; igualmente, el 45% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista manifiestan que siempre la institución cuenta con todos los sistemas reglamentarios de seguridad y el 23% indica que a veces.

Tabla 3

Factores intrínsecos

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Logros	9	12%	20	26%	12	15%	7	9%	30	38%
Reconocimientos	7	9%	14	18%	23	29%	7	9%	27	35%
Independencia laboral	15	19%	24	31%	14	18%	9	11%	16	21%
Responsabilidad	2	3%	17	22%	25	32%	8	10%	26	33%
Promoción	22	28%	19	24%	19	24%	7	10%	11	14%

Fuente: encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

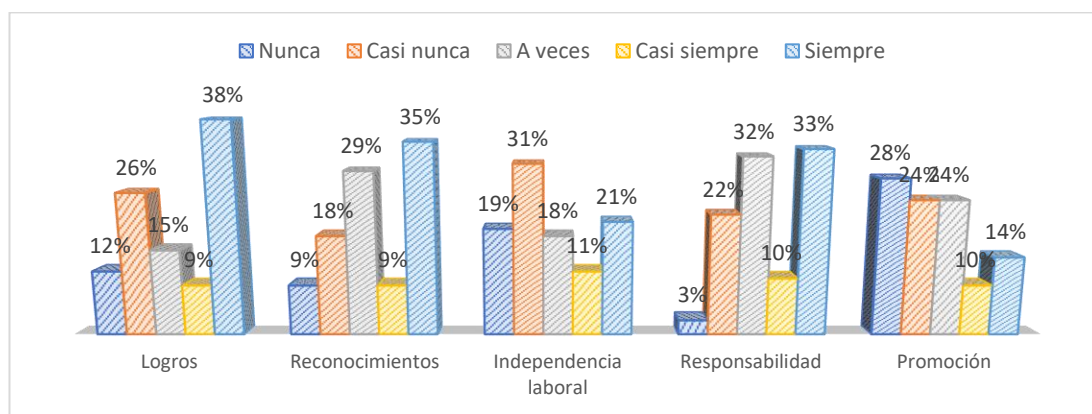


Gráfico 3. Factores intrínsecos

Respecto a la dimensión factores intrínsecos, se evidencia que el 38% de trabajadores encuestados consideran que siempre la institución premia sus logros alcanzados durante el cumplimiento de objetivos y el 26% casi nunca; el 35% de los trabajadores manifiesta que siempre la institución reconoce al trabajador brindándoles un tiempo de descanso y el 29% indica que a veces; el 31% de los trabajadores señalan que casi nunca realizan actividades laborales sin necesidad que les estén diciendo que hacer y el 21% indica que siempre; Asimismo, el 33% manifiestan que siempre la institución premia al

colaborador responsable y el 32% indica que a veces; el 28% menciona que nunca la institución promueve el desempeño de los colaboradores para subir de cargo y el 24% refiere que casi nunca promueve.

Tabla 4

Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

	Muy baja		Baja		Media		Alta		Muy alta	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño de la función	11	14%	20	26%	16	21%	11	13%	20	26%
Características individuales	6	8%	21	27%	16	21%	10	12%	25	32%
Aspectos suplementarios	11	14%	16	21%	12	15%	8	10%	31	40%
DESEMPEÑO LABORAL	9	12%	19	24%	15	19%	10	13%	25	32%

Fuente: encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

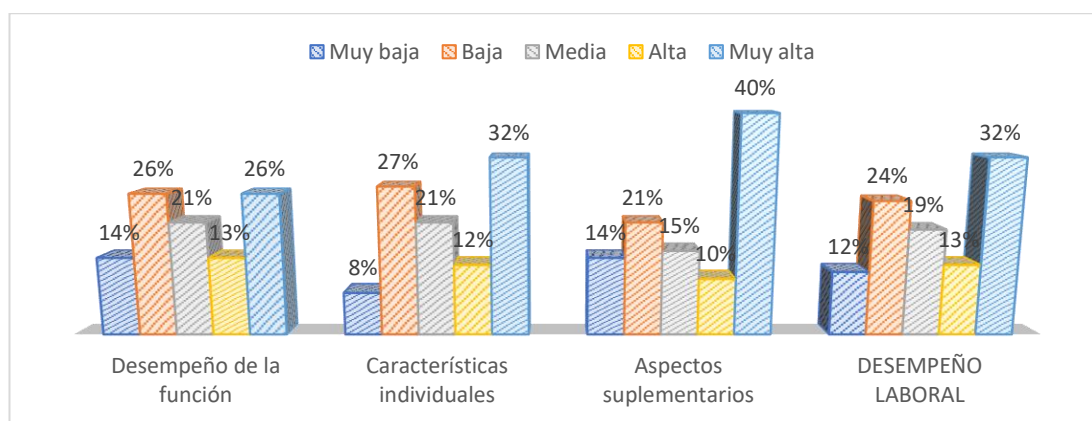


Gráfico 4. Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

En cuanto a la variable desempeño laboral, en la tabla y gráfico 4 se evidencia que el 32% del personal presenta un desempeño laboral muy alto y el 24% presenta un desempeño bajo. Al mismo tiempo, se observa que el desempeño de la función es bajo en el 26%, además el 21% presenta un nivel medio y en el 26% es muy alta; respecto a las características individuales, el desempeño es muy alta en el 32%, en el 27% es baja y en el 21% es a nivel medio; en cuanto a los aspectos suplementarios, se observa que el 40% de trabajadores presentan un desempeño muy alto, el 21% presenta un nivel bajo y el 15% presenta un nivel medio.

Tabla 5

Desempeño de la función

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ejecución del trabajo	9	11%	14	18%	18	23%	13	17%	24	31%
Calidad	14	18%	15	19%	18	23%	16	21%	15	19%
Conocimiento del trabajo	8	10%	29	37%	9	12%	7	9%	25	32%
Cooperación	13	17%	23	29%	17	22%	8	10%	17	22%

Fuente: encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

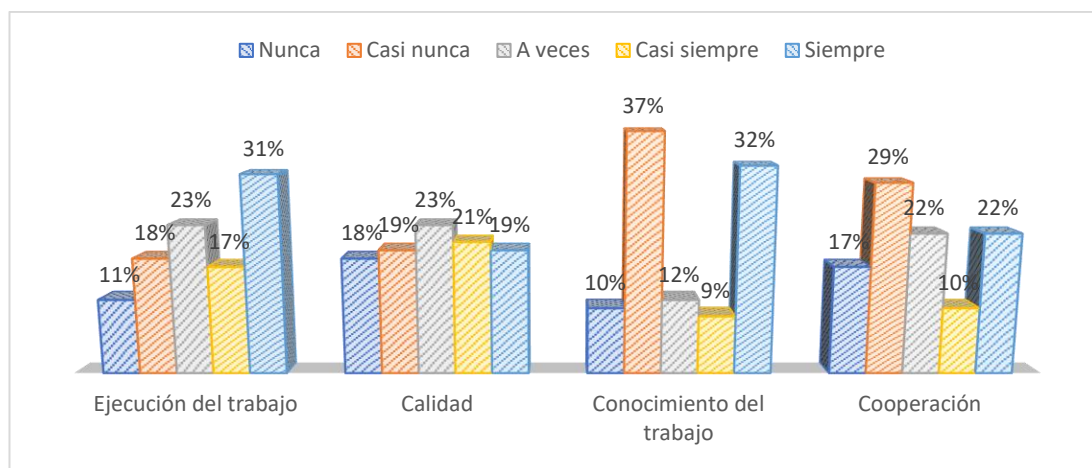


Gráfico 5. Desempeño de la función

En cuanto a la dimensión desempeño de la función, se evidencia que, el 31% de los trabajadores encuestados manifiesta que siempre cumple con eficiencia el trabajado encomendado y el 23% a veces; el 23% indica que a veces realiza sus actividades laborales con esmero y dedicación y el 21% casi siempre; el 37% de los trabajadores menciona que casi nunca conoce las funciones que le corresponden a su puesto de trabajo y el 32% indica que siempre tiene conocimiento; el 29% de los trabajadores considera que casi nunca apoya las actividades que se realizan en la organización el otro 22% menciona que siempre apoya.

Tabla 6

Características individuales

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Comprensión de la situación	3	4%	17	22%	16	21%	10	12%	32	41%
Creatividad	2	3%	15	19%	16	21%	10	12%	35	45%
Capacidad de realización	14	18%	32	41%	15	19%	10	13%	7	9%

Fuente: encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

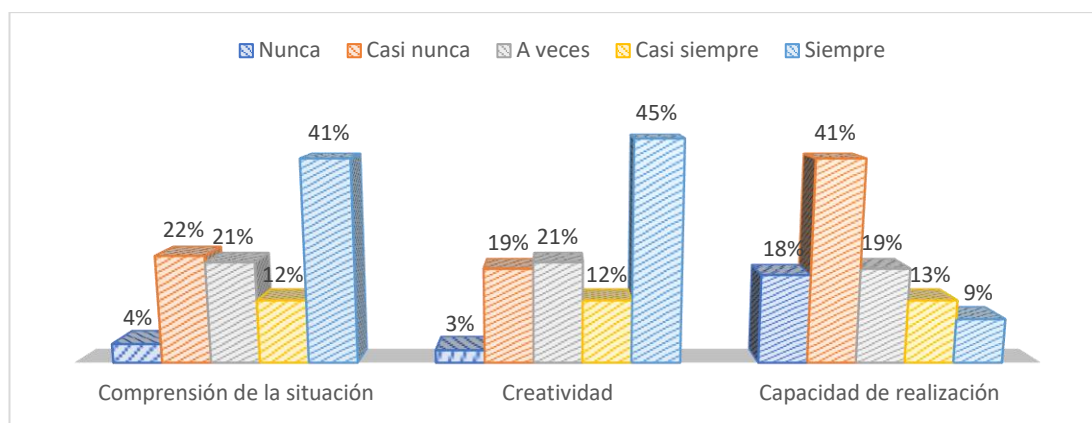


Gráfico 6. Características individuales

De acuerdo a la percepción de los trabajadores encuestados, el 41% indica que siempre tienen la capacidad para identificar los problemas que sucedan en la organización y el 21% a veces; asimismo, el 45% de los trabajadores consideran que siempre plantean ideas innovadoras para el mejoramiento de los métodos y técnicas laborales y el 21% a veces; mientras que el 41% manifiesta que casi nunca se interesa por aprender e indagar temas nuevos con el fin de enriquecer sus conocimientos y el 19% indica que a veces.

Tabla 7

Aspectos suplementarios

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ajuste general a las funciones	11	14%	15	19%	13	17%	9	12%	30	38%
Proceso funcional	7	9%	21	27%	10	13%	12	15%	28	36%
Puntualidad	33	42%	14	18%	17	22%	10	13%	4	5%
Asistencia	6	8%	28	36%	14	17%	6	8%	24	31%
Disponibilidad	0	0%	0	0%	4	5%	3	4%	71	91%

Fuente: encuesta aplicada al personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

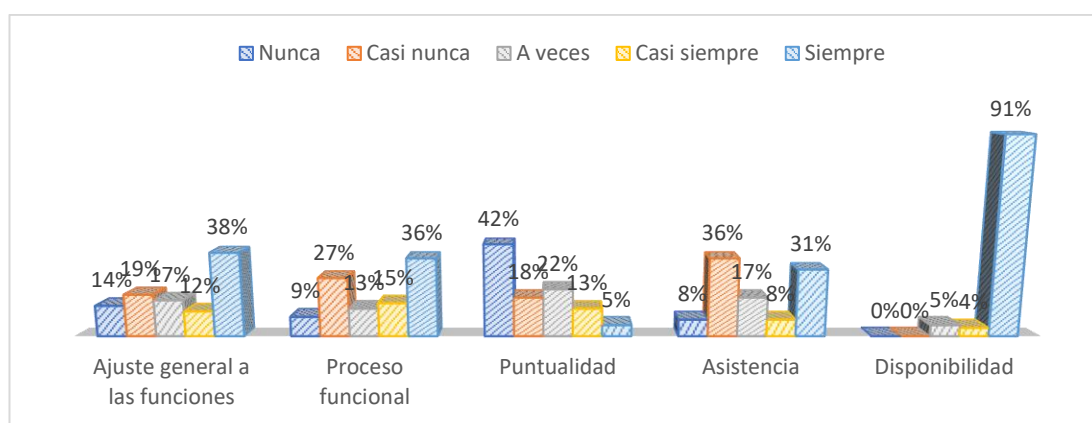


Gráfico 7. Aspectos suplementarios

Por último, respecto a los aspectos suplementarios se evidencia que, el 38% de los trabajadores encuestados indican que siempre tienen la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios organizacionales y el 19% casi nunca; el 36% de los trabajadores consideran que siempre son responsables con sus funciones y/o actividades y el 27% casi nunca; mientras que el 42% manifiesta que nunca es responsable con la entrega de trabajos en el tiempo requerido y el 22% a veces; sin embargo, el 36% menciona que casi nunca asisten a las reuniones o actividades de la organización y el 31% considera que siempre; finalmente, el 91% de los encuestados revela que siempre muestra disposición para trabajar fuera de la hora establecida el otro 5% refiere que a veces.

4.2. Resultado inferencial

Tabla 8

Prueba de normalidad de los datos procesados

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,142	78	,001
Desempeño laboral	,121	78	,006
Desempeño en la función	,179	78	,000
Características individuales	,154	78	,000
Aspectos suplementarios	,147	78	,000

Tras realizar la prueba de normalidad de los datos procesados en el programa SPSS, se evidencia en la tabla 8 el grado de significancia de 0.001 para la variable motivación laboral, 0.006 para la variable desempeño laboral, al mismo tiempo, se observa un grado de significancia similar (0.000) para las dimensiones desempeño de la función, características individuales y aspectos suplementarios, ante ello, se determina que la distribución de los datos no presentan una distribución normal, por ende, se utilizó un estadístico de correlación no paramétrica como lo es el Rho de Spearman.

Tabla 9

Relación entre la motivación laboral y desempeño del personal

			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 9, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.914 siendo esta un nivel considerable, al mismo tiempo, se evidencia una significancia (bilateral) de 0.000 que al ser menor al margen de error (0.05) se establece que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación la cual determina que, existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.

Tabla 10

Relación entre la motivación laboral y el desempeño en la función

			Motivación laboral	Desempeño en la función
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño en la función	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

De la misma forma, en la tabla 10 se evidencia un coeficiente de correlación de 0.681 siendo esta un nivel medio, al mismo tiempo, se evidencia una significancia (bilateral) de 0.000 que al ser menor al margen de error (0.05) se establece que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación la cual determina que, existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.

Tabla 11

Relación entre la motivación laboral y las características individuales

			Motivación laboral	Característi cas individuales
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Características individuales	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la misma línea, en la tabla 11 se evidencia un coeficiente de correlación de 0.830 siendo esta un nivel medio, además, se evidencia una significancia (bilateral) de 0.000 que al ser menor al margen de error (0.05) se establece que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación la cual determina que, existe relación positiva entre la motivación laboral y las características individuales del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.

Tabla 12

Relación entre la motivación laboral y los aspectos suplementarios

			Motivación laboral	Aspectos suplementarios
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 78	,837** ,000 78
	Aspectos suplementario s	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,837** ,000 78	1,000 . 78

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

Por último, en la tabla 12 se evidencia un coeficiente de correlación de 0.837 siendo esta un nivel medio, al mismo tiempo, se evidencia una significancia (bilateral) de 0.000 que al ser menor al margen de error (0.05) se establece que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación la cual determina que, existe relación positiva entre la motivación laboral y los aspectos suplementarios del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La motivación de los empleados tiene que ver con qué tan comprometido se siente un empleado con los objetivos de la organización y qué tan empoderado se siente. Por ello, el desempeño de todo personal se ve influenciado por cuan motivados le tiene sus superiores o la misma institución. Ante ello, Martínez (2012) menciona que la motivación a los colaboradores es importante dado que, muchas veces estos no son reconocidos ni tomados en cuenta por la organización, lo que genera insatisfacción, y reduce el nivel de rendimiento laboral.

Tras el análisis de los resultados obtenidos, se evidencio que el 27% de los trabajadores presentan una motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista muy alta, dicha situación se debe a que la institución toma importancia a sus trabajadores, por ello los encuestados señalan que siempre es satisfactorio la remuneración que percibe (37%), sin embargo, casi nunca las normas establecidas por la institución son claras y precisas (41%), por otro lado, la institución siempre cuenta con todos los sistemas reglamentarios de seguridad (45%), como también, siempre premian sus logros alcanzados durante el cumplimiento de objetivos (38%), no obstante, la institución nunca promueve el desempeño de los colaboradores para subir de cargo (28%). Por su parte, Chong (2017) en su investigación concluyó que la motivación es lo que permite que los trabajadores cumplan con sus tareas establecidas de manera exitosa demostrando que el servicio brindado tenga una calidad de alto nivel, el cual permitirá que la institución tenga un prestigio único. por lo tanto, Morris y Maiston (2005) sostienen Las motivaciones fisiológicas carecen de premisa, mientras que las motivaciones sociales como la motivación al logro, son aprendidas; ambos empoderan y dirigen la conducta hacia el cumplimiento.

Por otro lado, el 37% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista presentan un desempeño laboral muy alta, debido a que siempre cumplen con eficiencia el trabajado encomendado (31%), pero, casi nunca conoce las funciones que le corresponden a su puesto de trabajo

(37%), por otro lado, señalan que siempre tienen la capacidad para identificar los problemas que sucedan en la organización (41%), siempre plantean ideas innovadoras para el mejoramiento de los métodos y técnicas laborales (45%), siempre tienen la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios organizacionales (38%), por último, revelan que siempre muestra disposición para trabajar fuera de la hora establecida (91%). Sin embargo, en el estudio realizado por Medina (2017) determinó que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote demostró un bajo desempeño laboral, por lo que, el personal administrativo debe capacitarse para poder obtener nuevos conocimientos. Es así que, el desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los resultados, lo cual constituye en lograr los objetivos, según la capacidad, habilidad y conocimiento de la persona al interactuar con la organización compartiendo los resultados y cambios obtenidos (Chiavenato, 2011).

Finalmente, se logró determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021, siendo esta corroborada por una significancia (bilateral) de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.914 siendo esta un nivel considerable, es decir, si la motivación es buena, el desempeño será alto. Ante ello, en la investigación realizada por Huerta (2017), logro determinar el grado de relación es buena entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, con el valor del coeficiente de Pearson igual a 0,610; por lo que el desempeño laboral de los empleados depende de la motivación que reciban de parte de sus gerentes, si la motivación es buena el desempeño aumentara, brindando un resultado de manera eficiente al realizar sus actividades dentro de la institución.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

La presente propuesta de plan motivacional para mejorar el desempeño del personal surge de la necesidad de alcanzar estrategias que nos conlleven a mejorar el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, la cual es importante dentro del mundo laboral, de tal manera que incide en la vida de las personas, para saber y conocer su realidad como también su práctica en la gestión y saber su funcionamiento de los recursos humanos.

Análisis Foda:

-Tanto las instituciones públicas como privadas pueden aplicarlo para determinar su situación competitiva y establecer sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, en este caso de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.



OBJETIVOS	MEDIOS	EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Desarrollar actividades que conlleven a los colaboradores al logro de metas y objetivos de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Programar actividades que conlleven a mejorar la confianza y calidez entre los directivos y colaboradores. ✚ Premiar a través de un reconocimiento a los colaboradores por sus metas logradas en beneficio de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Establecer una serie de estrategias para lograr el mejoramiento de confianza y un desempeño laboral adecuada entre jefes y colaboradores, como también reconocer los logros a las personas que están comprometidos con el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Implementar estrategias para que los colaboradores desarrollen actividades de crecimiento personal y profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Gestionar un presupuesto para ampliar la cobertura en un puesto de trabajo dentro de la institución. ✚ Programar una serie de capacitaciones para el mejoramiento laboral y personal. ✚ Proponer ser parte de las decisiones que se requieran para mejorar la calidad de la gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Gestionar a través de la institución un mayor presupuesto para mejorar la calidad de la gestión, así mismo desarrollar una serie de capacitaciones y entrenamientos para mejorar la calidad laboral del personal y como también empoderar al recurso humano en las decisiones que beneficien a la empresa.
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Proponer estrategias de trabajo para que los representantes de la institución hagan saber a sus colaboradores los beneficios sociales, culturales y económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La empresa propondrá una serie de estrategias que establezcan todo tipo de prestaciones en lo que es necesidades sociales, culturales y económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La empresa gestionara a través de su plan de trabajo formas de lograr la aprobación en beneficio de carácter social, como también incentivar en forma económica aquellos trabajadores y/o representantes cumplan con las metas pre establecidas.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Se determinó que la motivación laboral se relaciona positiva considerablemente con el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, contrastada con una relación a nivel de 0.914 y significativa al 0.000.

Asimismo, se determinó que existe una relación positiva media entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal, la misma que ha sido contrastada por una correlación a nivel de 0.681 y una significancia de 0.000.

Al mismo tiempo, se determinó que la motivación mantiene una relación positiva considerable con las características individuales del personal, la cual ha sido contrastada por una correlación a nivel de 0.830 y una significancia de 0.000.

Por último, se determinó que la motivación presenta relación positiva y considerable con los aspectos suplementarios del personal, la cual ha sido contrastada por una correlación a nivel 0.837 y una significancia de 0.000.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, realizar alianzas estratégicas con instituciones certificadas en el campo motivacional, para capacitar trimestralmente a todo el personal, en el uso de estrategias para incentivar la motivación laboral, con el fin de generar un nivel de eficiencia y productividad en el desempeño del personal.

Al jefe de área de personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista se le sugiere desarrollar talleres motivacionales dos veces al año mencionando sobre la importancia que tiene la dedicación y la cooperación en el trabajo, con la finalidad de generar con más frecuencia el trabajo en equipo.

Se recomienda al área de RR. HH de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, realizar una charla de enseñanza sobre cómo debe ser un trabajador ideal, con el fin de desarrollar capacidades para resolver problemas, contribuir con ideas innovadores y tener iniciativa.

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, se le recomienda nombrar a un encargado para una supervisión minuciosa cada tres meses en todas las áreas para calificar el desempeño, con la finalidad de ver si el personal está comprometido cabalmente con sus responsabilidades.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, F. B. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. Tesis de Pregado , Universidad Peruana Unión, Cuzco, Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, G. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Trillas.
- Castillo, F. W. (2010). *Importancia de la Gestión de Talento Humano*. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chambi, J. M. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/Rlchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* . México, D.F, : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .
- Chong, R. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Muniipalidad Distrital de Punchana - periodo 2014*. Tesis, Maestria, Univercidad Nacional De La Amazonía Perruana, Iquitos, Perú.
- Flórez, J. (2010). *El comportamiento humano de las organizaciones*. Lima : Universidad del Pacífico.
- Hernández, M., y Ramos, M. M. (2002). *Motivación animal y humana*. México : El Manual Moderno.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, V. S. (12 de julio de 2013). *Liderazgo, poder, autoridad y empatía según Max Weber*. Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/liderazgo-poder-autoridad-y-empatia-segun-max-weber/>
- Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J., Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana De Educación*, 34(1), 1-21.
- Huaman, F. J. (2021). *Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca*. Tesis de maestría, Chiclayo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60542/Huaman_TFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huerta, F. M. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016*. Tesis, maestría, Univercidad Cesar Vallejo, Ancash, Perú.
- Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa* (Tercera ed.). Salamanca, España: Amarú Ediciones.
- Jimenez, C. (2009). Motivacion y Habilidades de Direccion. *Revista Electrónica CEMCI*(4), 1 - 16.

- Martinez, M. (2012). *Motivacion: La gestion empresarial*. Madrid: Diaz de santos.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Medina, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/m Medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, W., y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Morris, C. G., y Maisto, A. A. (2005). *Introducción a la Psicología* (Doudecima ed.). México: Pearson Educación.
- Nelson, B., y Spitzer, D. (2003). *1001 formas de recompensar el trabajo bien hecho. Cómo gratificar y fidelizar empleados*. Barcelona, España: Gestión 2000.
- Ramírez, A. (29 de Marzo de 2012). *La motivacion*. Blogger: <http://motivaciongrupob.blogspot.pe/2012/03/concepto-de-motivacion.html>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson.
- Rubio, P. (2008). *Introducción a la gestión empresarial. Fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas*. Madrid, España: Instituto Europeo de Gestión.
- Tello, L. R. (2019). *Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55982/B_Tello_RLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Motivación laboral y su relación con el desempeño del personal de la Municipalidad distrital de San Juan bautista, 2021.	<p>Problema general ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021?</p> <p>Problemas específicas 1. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021? 2. ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las características individuales del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y los aspectos suplementarios del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.</p> <p>Objetivos específicos 1. Conocer la relación entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021. 2. Conocer la relación entre la motivación laboral y las características individuales del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021. 3. Conocer la relación entre la motivación laboral y los aspectos suplementarios del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño en la función del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021. 2. Existe relación positiva entre la motivación laboral y las características individuales del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021. 3. Existe relación positiva entre la motivación laboral y los aspectos suplementarios del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021.</p>	<p>Tipo de estudio: Cuantitativa</p> <p>Nivel Descriptiva</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: La población estará conformada por el personal de la Municipalidad distrital de San Juan bautista personas que a la actualidad suman un número de 78 trabajadores entre hombre y mujeres.</p> <p>Muestra: estará conformada por la totalidad de la población, es decir se tomará en cuenta a 78 trabajadores, quienes conformaran nuestro grupo de estudio.</p> <p>Procesamiento de datos: Se utilizará el programa Excel y SPSS.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Motivación Laboral	La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.	La variable será evaluada a través de la dimensiones e indicadores propuesto por Arias (2012).	Factores extrínsecos	Sueldo y beneficio	Considera satisfactorio la remuneración que percibe.	Cuestionario
				Política de la institución y su organización	Considera que las normas establecidas por la institución son claras y precisas.	
				Relaciones con los compañeros de trabajo	Considera tener una relación cordial con sus compañeros.	
				Ambiente físico	Considera que el ambiente de trabajo es cómodo para realizar sus actividades.	
				Supervisión	La institución cuenta con un personal destinado a la supervisión del trabajo.	
				Status	Considera que la institución debería ascender al personal con varios años de experiencia.	
			Seguridad laboral	Considera que la institución cuenta con todos los sistemas reglamentarios de seguridad.		
			Factores intrínsecos	Logros	La institución premia sus logros alcanzados durante el cumplimiento de objetivos.	
				Reconocimientos	La institución reconoce al trabajador brindándoles un determinado tiempo de descanso.	
				Independencia laboral	Usted realiza sus actividades laborales sin que le estén diciendo que hacer.	
Responsabilidad	Considera que la institución premia o reconoce al colaborador más responsable.					
Promoción	La institución promueve el desempeño de los colaboradores para subir de cargo.					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Desempeño del personal	El desempeño está comprendido por el rendimiento demostrado por el trabajador, la cual sigue una serie de criterios para calificar, a través de la cual se observa el comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados	La variable será evaluada a través de la dimensiones e indicadores propuesto por Chiavenato, (2011)	Desempeño de la función	Ejecución del trabajo	Cumple con eficiencia el trabajo encomendado	Cuestionario
				Calidad	Realiza sus actividades laborales con esmero y dedicación	
				Conocimiento del trabajo	Conoce las funciones que le corresponden a su puesto de trabajo	
				Cooperación	Apoya en las actividades que se realizan en la organización	
			Características individuales	Comprensión de la situación	Tiene capacidad para identificar los problemas o dificultades que sucedan en la organización	
				Creatividad	Plantea ideas innovadoras para el mejoramiento de los métodos y técnicas laborales	
				Capacidad de realización	Se interesa por aprender e indagar temas nuevos con el fin de enriquecer sus conocimientos	
			Aspectos suplementarios	Ajuste general a las funciones	Tiene la capacidad para adaptarse fácilmente a los cambios organizacionales	
				Proceso funcional	Es responsable con sus funciones y/o actividades	
				Puntualidad	Es responsable con la entrega de trabajos en el tiempo requerido	
				Asistencia	Asiste y aporta en las reuniones o actividades de la organización	
				Disponibilidad	Muestra disposición para trabajar fuera de la hora establecida	

3. Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN LABORAL

La presente encuesta está orientada hacia los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2021, para evaluar la motivación del personal. A continuación, se presenta una serie de interrogantes para las cuales tienen diferentes respuestas.

Lea determinadamente cada pregunta y coloque una X debajo de la variante que más se adecue a su caso. Teniendo las escalas siguientes:

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

Factores extrínsecos						
Sueldo y beneficios						
1	Considera Satisfactorio la remuneración que percibe.	1	2	3	4	5
Política de la institución y su organización						
2	Considera que las normas establecidas por la institución son claras y precisas.	1	2	3	4	5
Relaciones con los compañeros de trabajo						
3	Considera tener una relación cordial con sus compañeros.	1	2	3	4	5
Ambiente físico						
4	Considera que el ambiente de trabajo es cómodo para realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
Supervisión						
5	La institución cuenta con un personal destinado a la supervisión del trabajo.	1	2	3	4	5
Status						
6	Considera que la institución debería ascender al personal con varios años de experiencia.	1	2	3	4	5
Seguridad Laboral						
7	Considera que la institución cuenta con todos los sistemas reglamentarios de seguridad.	1	2	3	4	5
Factores intrínsecos						
Logros.						
8	La institución premia sus logros alcanzados durante el cumplimiento de objetivos.	1	2	3	4	5

Reconocimientos.						
9	La institución reconoce al trabajador brindándoles un determinado tiempo de descanso.	1	2	3	4	5
Independencia laboral.						
10	Usted realiza sus actividades laborales sin que le estén diciendo que hacer.	1	2	3	4	5
Responsabilidad.						
11	Considera que la institución premia o reconoce al colaborador más responsable.	1	2	3	4	5
Promoción						
12	La institución promueve el desempeño de los colaboradores para subir de cargo.	1	2	3	4	5

ENCUESTA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL

La presente encuesta está orientada a evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en el año 2021, por lo tanto, el jefe de cada área evaluara a cada uno de los trabajadores. A continuación, se presenta una serie de interrogantes para las cuales tienen diferentes respuestas.

Lea determinadamente cada pregunta y coloque una X debajo de la variante que más se adecue a su caso. Teniendo las escalas siguientes:

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

RENDIMIENTO LABORAL

Desempeño en la función						
Ejecución del trabajo						
1	Cumple con eficiencia el trabajo encomendado.	1	2	3	4	5
Calidad						
2	Realiza sus actividades laborales con esmero y dedicación.	1	2	3	4	5
Conocimiento del trabajo						
3	Conoce las funciones que le corresponden a su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
Cooperación						
4	Apoya en las actividades que se realizan en la organización.	1	2	3	4	5
Características individuales						
Comprensión de la situación						
5	Tiene capacidad para identificar los problemas o dificultades que sucedan en la organización.	1	2	3	4	5
Creatividad						
6	Plantea ideas innovadoras para el mejoramiento de los métodos y técnicas laborales.	1	2	3	4	5
Capacidad de realización						
7	Se interesa por aprender e indagar temas nuevos con el fin de enriquecer sus conocimientos.	1	2	3	4	5

Aspectos suplementarios						
Ajuste general a las funciones						
8	Tiene la capacidad para adaptarse fácilmente a los cambios organizacionales.	1	2	3	4	5
Proceso funcional						
9	Es responsable con sus funciones y/o actividades.	1	2	3	4	5
Puntualidad						
10	Es responsable con la entrega de trabajos en el tiempo requerido.	1	2	3	4	5
Asistencia						
11	Asiste y aporta en las reuniones o actividades de la organización.	1	2	3	4	5
Disponibilidad						
12	Muestra disposición para trabajar fuera de la hora establecida,	1	2	3	4	5

4. Estadística complementaria

Fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Escala: Motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	78	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	12

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	78	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	12

5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído el cuestionario de la investigación titulada: **Motivación laboral y su relación con el desempeño del personal de la Municipalidad distrital de San Juan Bautista**, del **Sr. Gilberto Ruiz Olortegui**, como responsable de la investigación, que tiene como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....
GILBERTO RUIZ OLORTEGUI
Investigador Responsable