



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**  
**EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**TESIS**

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA DE BOMBÓN, AREQUIPA,  
2021”**

**PRESENTADA POR**

**BACH. JHADYRA ALEJANDRA GUZMAN HERRERA**  
**BACH. JOSELIN YADIRA GUZMAN HERRERA**

**ASESOR**

**Dr. JULIO CESAR LUJAN MINAYA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO  
COMERCIAL**

**MOQUEGUA - PERÚ**  
**2022**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	V
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN .....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN .....	X
<b>CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática. ....	11
1.2. Definición del problema.....	12
1.2.1. Problema General.....	12
1.2.2. Problemas específicos:.....	13
1.3. Objetivos de la investigación .....	13
1.3.1. Objetivo General .....	13
1.3.2. Objetivos específicos: .....	13
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación .....	13
1.5. Variables .....	15
1.6. Hipótesis de la investigación.....	16
1.6.1. Hipótesis general:.....	16
1.6.2. Hipótesis específica: .....	16
<b>CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>17</b>
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	17
2.2. Bases teóricas.....	19
2.3. Marco conceptual.....	27
<b>CAPÍTULO III : MÉTODO.....</b>	<b>30</b>
3.1. Tipo de investigación.....	30
3.2. Diseño de investigación. ....	30
3.3. Población y muestra. ....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	32
<b>CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
4.1. Presentación de resultados por variable. ....	33

4.2.	Contrastación de hipótesis. ....	39
4.3.	Discusión de resultados.....	42
<b>CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>		<b>45</b>
5.1.	Conclusiones. -.....	45
5.2.	Recomendaciones .....	46
<b>BIBLIOGRAFÍA. ....</b>		<b>47</b>
<b>ANEXO .....</b>		<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<b>TABLA 1:</b> NIVELES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN.....	33
<b>TABLA 2:</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN FACTORES HIGIÉNICOS. ....	34
<b>TABLA 3:</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN FACTORES MOTIVACIONALES. ....	35
<b>TABLA 4:</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL.....	36
<b>TABLA 5:</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN. ....	37
<b>TABLA 6:</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES. ....	38
<b>TABLA 7:</b> CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL. ....	39
<b>TABLA 8:</b> CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN FACTORES HIGIÉNICOS Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL. ....	40
<b>TABLA 9:</b> CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN FACTORES MOTIVACIONALES Y LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL. ....	41
<b>FIGURA 1.</b> NIVELES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN.....	33
<b>FIGURA 2.</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN FACTORES HIGIÉNICOS. ....	34
<b>FIGURA 3.</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN FACTORES MOTIVACIONALES. ....	35
<b>FIGURA 4.</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL. ....	36
<b>FIGURA 5.</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN. ....	37
<b>FIGURA 6.</b> NIVELES DE LA DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES. ....	38

## RESUMEN

Este estudio pretende establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021. Fue un trabajo basado en el tipo descriptivo correlacional. A fin de conseguir el propósito se optó por usar una encuesta la cual fue la técnica que se les aplicó a un total de 148 trabajadores de esta entidad, para obtener los datos que sean necesarios, luego estos se analizaron por medio de dos herramientas SPSS y Excel.

Los factores motivacionales y factores higiénicos fueron las dimensiones consideradas para la variable motivación. Respecto a la otra variable, también fueron dos características individuales y desempeño en la función.

Para terminar respecto a la corroboración de hipótesis de acuerdo a Rho de Spearman, la relación hallada entre variables es positiva muy baja con un  $r=0,146$ , en cuanto a los factores higiénicos y el desempeño laboral es positiva muy baja con un  $r=0,137$  y entre los factores motivacionales y el desempeño laboral también es positiva muy baja con un  $r=0,167$ . Entonces se concluye que la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021 se relacionan positivamente.

**Palabras claves:** desempeño laboral, factor motivacional, factor higiénico, motivación, función.

## ABSTRACT

This study aims to establish the relationship between motivation and job performance of the personnel of the District Municipality of Punta de Bombón, Arequipa, 2021. It was a work based on the descriptive correlational type. In order to achieve the purpose, it was decided to use a survey which was the technique that was applied to a total of 148 workers of this entity, to obtain the necessary data, then these were analyzed by means of two SPSS tools and Excel.

Motivational factors and hygienic factors were the dimensions considered for the motivation variable. Regarding the other variable, there were also two individual characteristics and performance in the function.

Finally, regarding the corroboration of the hypothesis according to Spearman's Rho, the relationship found between variables is very low positive with  $r=0.146$ , in terms of hygiene factors and job performance it is very low positive with  $r=0.137$  and between motivational factors and job performance is also very low positive with  $r=0.167$ . Then it is concluded that the motivation and work performance of the personnel of the District Municipality of Punta de Bombón, Arequipa, 2021 are positively related.

**Keywords:** job performance, motivational factor, hygienic factor, motivation, function.

## INTRODUCCIÓN

La motivación y el desempeño laboral son variables de interés para distintas investigaciones, y se puede expresar que en toda actividad que realiza el ser humano es necesario una motivación para el logro de objetivos de acuerdo a una jerarquía de necesidades, el cual es alcanzado por un definido comportamiento. Y que, de acuerdo a lo que menciona el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y en concordancia con la Organización Mundial de Salud precisaron que los componentes psicosociales en el centro de labores surgen de las interacciones que tienen por medio a: la labor, clima del centro de trabajo, complacencia en el centro de labores y el contexto de la empresa o entidad, esto se da por un lado, y el otro lado que consiste en la persona o empleado y las insuficiencias que tiene, nivel cultural, condición particular al exterior de su centro de labores, el mismo que por medio de las apreciaciones y prácticas, logran intervenir en salud, desempeño y deleite en la labor entonces influyen en el rendimiento frecuente.

Realizar la evaluación del desempeño para Chiavenato (2000) es efectuar un dinámico proceso por medio del cual se define como es que un colaborador se desempeña en sus funciones respectivas de acuerdo a su cargo, por otra parte, consiste en la metodológica valoración que en oficio de sus tareas un trabajador logra, resultados y metas que tiene que alcanzar, y ser capaz de hacer bien, este se puede obtener a través de la evaluación de puestos y en seguida es empleado a fin de apreciar y calificar las condiciones, perfección y costo que el empleado tiene aún más la aportación que efectúa a la entidad.

Tenemos que en la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón se da una brecha de ingresos de los trabajadores administrativos, consideran que personas que son contratadas bajo el régimen de contrato administrativo de servicios en puestos similares perciben más y no es justo dicho trato el cual esta impuesta por normativa vigente por cuanto se tiene invariables reclamos a la Gerencia sobre el pago de incentivo por la Labor realizada que percibe el trabajador administrativo.

Es así que en seguida se desarrolla el presente estudio a través de cinco capítulos.

## **CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática.**

En el año 2015 la OIT da a conocer la manifestación de que la economía está volviendo más difícil de conseguir, según la data reportada se incide en mil actividades que cesaran. En algunos de los países el desempeño se lo define como algo normal, parte del trabajo.

El BM ejecuto unos estudios en los que se tiene como conclusión que es complicado hasta a veces imposible que el personal de una empresa esté siendo motivados de manera constante, factor determinante para la estadía de un personal en su trabajo.

Según la R.A.E da a conocer que este término hace referencia al deber del cumplimiento en el momento en que se ejerce alguna actividad, en este caso se trata sobre el ambiente laboral público, en donde se tiene que tener una preparación a priori de la actividad a ejecutarse, también se le concede la relación a valores como: responsabilidad, puntualidad y a otros como eficiencia.

Todo esto es un proceso el cual tiene como prioridad servir al público de manera que responsable, y la vez que el desempeño del personal tiene que ser de acorde con el ambiente en el que se trabaja.

En el Perú se le concede el concepto de, logro de realizar las metas ya sean estos en cantidad o calidad, a su vez se realiza una inspección sujeta



de evaluación en el que se podrá definir si el personal logro o no logro con el cumplimiento de su deber. El resultado obtenido será usado para responder diversas preguntas, mismas que permitirán mejorar la gestión en las actividades.

En el día 06 del mes de abril del año 2017 en una de las tantas publicaciones que realizo Davis Fischman en relación al tema del Comercio, según él indica la controversia que el tema de las evaluaciones del desempeño genera, como es en el caso de los sujetos que pasan por estas evaluaciones en donde ellos dan a conocer la insatisfacción e incomodidad del no estar de acuerdo con el resultado de su evaluación, además está el hecho de que los sujetos a la evaluación detestan que se les realice. Asi mismo por el otro lado se cree que el personal de la directiva solo llena la información de la evaluación, para cumplir y nada más.

Cosas buenas se pueden destacar de estas actividades de evaluación como esta, el caso de los recompensados con aumentos de salarios o hasta inclusive ascensos.

En la Región de Arequipa, para ser más exacta en el Distrito de Punta de Bombón, por el mismo sistema en el que se desarrollan las autoridades del municipio, con la duración de 4 años en el cargo, no se le da la importancia debida a esto, simplemente no se ve recompensa para el personal que desempeño y cumplió mejor con sus obligaciones.

## **1.2. Definición del problema.**

### **1.2.1. Problema General.**

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre los factores higiénicos y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021?

¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

Determinar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

## **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

### **Justificación teórica**

Este estudio será una fuente más que proveerá información relevante con el fin de generar un conocimiento sobre el Municipio de Punta de Bombón en referencia a los estudios que se realizan en distintos periodos de gestión de cada municipalidad, de los distritos, en la cual es mínima el conocimiento generado sobre este tema.

### **Justificación práctica**

Todo el resultado obtenido, servirá como fuente para la creación de actividades, vinculadas a la mejora y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, todo con un solo propósito, beneficiar a la población del Distrito con una atención de calidad.

### **Justificación metodológica**

Son los instrumentos quienes concederán fácil acceso a la evaluación, de la V1 y la V2, además de realizar mediciones pertinentes, constituyendo un avance importante para el trabajo.

## 1.5. Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS	
Variable 1: <b>Motivación</b>	Es aquella variable que se ve reflejado en la conducta, con relación a una influencia individual o grupal (McClelland, 1974)	Se realizará la medición de la presente variable a través de un cuestionario conformado por veinte interrogantes donde se tomó en cuenta dos dimensiones: factores motivacionales e higiénicos.	1. Factores higiénicos	1.1. Supervisión 1.2. Política de la empresa 1.3. Relación con el supervisor 1.4. Condiciones de trabajo 1.5. Salario 1.6. Relación con los colegas 1.7. Vida personal 1.8. Relación con los subordinados 1.9. Estatus 1.10. Seguridad	Encuestas: Cuestionario	1 2 3 4 5,6,7 8 9 10 11 12	
			2. Factores motivacionales	2.1. Logro 2.2. Reconocimiento 2.3. El trabajo mismo 2.4. Responsabilidad 2.5. Progreso 2.6. Crecimiento		13 14,15,16 17 18 19 20	
Variable 2: <b>Desempeño laboral</b>	Actividad efectiva con avances inmediatos y resultados positivos en las responsabilidades de un N sujeto. (Chiavenato, 2002)	Sera medida esta variable mediante una encuesta la cual contiene doce preguntas para poder medir las dimensiones siguientes: características individuales y desempeño en la función.	1. Desempeño en la función	1.1. Producción 1.2. Calidad 2.1. Conocimiento de trabajo 2.2. Cooperación		Encuestas: Cuestionario	1 2,3,4 5 6,7,8
			2. Características individuales	3.1. Comprensión de situaciones 3.2. Creatividad 3.3. Capacidad de realización			9 10,11 12

## **1.6. Hipótesis de la investigación.**

### **1.6.1. Hipótesis general:**

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

### **1.6.2. Hipótesis específica:**

1. Existe relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.
2. Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

## **CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

#### **En el ámbito internacional:**

Sum (2015) elaboro un trabajo el cual consiste en ver la relación que se produce entre 2 variables “Motivación y Desempeño Laboral”, siendo el mismo su finalidad para la realización de las indagaciones se optó por hacerle descriptivo, con una base de 34 sujetos de estudios la cual empleo el Likert , como conclusión final se tuvo que, si se efectuó una relación entre las variables, porque según la data, los encuestados tienden a trabajar más y mejor cuando reciben cierta gratitud por parte de su empleador , y eso les gusta, les agrada el hecho de ser recompensados por ejecutar las decisiones con eficiencia.

Redrobán (2015) en el proceso de terminar su profesión hizo el trabajo de “La evaluación de desempeño y su correlación con el rendimiento”, se tiene como propósito verificar el vínculo que se crea con el desempeño y el rendimiento, es solo descriptivo, llegando a la respuesta de la existencia de debilidades en los individuos que ejecutan sus funciones para con la empresa, teniéndose un vínculo entre ambas variables.

Jiménez (2014) opto por elaborar un estudio de “Relación entre el liderazgo transformación de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes”, además este estudio solo es descriptivo correlacional y una vez obtenida los resultados se supo que no existe relación correlacional entre la dirección y la motivación.

### **En el ámbito nacional:**

Bautista (2017) completo un estudio de la “Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores del B.C.P., Bautista indico que su fin era ver el vínculo entre la V1 y la V2, en este estudio realizado por Bautista solo se empleó la M, descriptiva, obteniendo como resultado según la información proporcionada por los sujetos, la validez de un vínculo entre las variables.

Chong (2017) también realizó un trabajo como el de Bautista con sus mismas variables y buscaba lo mismo solo que fue en el distrito de Punchana, el trabajo se realizó de manera descriptiva. Como resultado final del trabajo, luego de que se haya analizado toda la data se tiene que la relación es verdadera entre las variables.

Reátegui (2017) al mismo pensar que los dos autores mencionados en los párrafos anteriores, se buscó las mismas variables, pero en Tarapoto, Perú, teniendo como único fin ver la influencia de las variables, presentada en el trabajo, en el trabajo no se realizó algún experimento, y los sujetos de estudios son de 19 en total, a los que se les realizó encuestas para saber la existencia de influencia, con el resultado generado por los sujetos de estudios se constata una relación regular.

Sobre el nivel de la motivación, un 52% de trabajadores indicaron que es “Malo”. Por otra parte, el nivel de desempeño laboral, un 47% de trabajadores describieron que el desempeño laboral es “Bajo”.

### **En el ámbito local:**

Covinos (2017) en su afán de obtener un grado académico se dedicó en el proyecto de: “Influencia de la Motivación en la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa” se consideró como fin determinar que tanto es el nivel de influencia que se genera entre las variables, así mismo se empleó el estudio a 145 personas, obteniendo una respuesta de que la relación entre las variables es real.

Dávila (2013) realizó el mismo trabajo que Covinos solo que este último lo dirigió al lugar Camaná – Caravelí” llegando se al resultado del alto nivel de motivación que tienen los trabajadores, les hace ser más productivos y eficientes. Rechazando de esta manera la H1 y aceptando H0.

Larico (2015), se empeñó en realizar el trabajo de indagar sobre “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014”. Donde da a conocer lo siguiente: hay una existencia significativa entre las variables, así como en remuneraciones y con el cumplimiento de actividades destinadas a cada personal, también hay relación entre el físico de una persona con la realización del trabajo.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable 1: Motivación**

#### **Definición**

Robbins y Coulter (2007), menciona que es un proceso el cual se lleva a cabo con gran sacrificio, con el propósito de satisfacer, además menciona también que esta motivación está ligado a emociones, como la inspiración, para que se forme la motivación, deberá darse la realización de la actividad, con un propósito en mente al que se debe llegar.

La diferencia entre la existencia de las personas, determinará como se dará en cada persona la motivación, no para todos es la misma, un papel importante juega las conductas las que definirán los patrones de como una persona se va a comportar, para alcanzar los objetivos metas esperados.

Ibañez (2005), comenta que la palabra compensación es relacionado de manera directa a factores como: más ganancia, actividades pagadas, etc. Sea cual sea la manera de agradecer de la empresa, se considera como compensación, la compensación que se genera por parte de las empresas son el resultado de la decisión que tomaron para poder generar más utilidades, es decir, lo toman como una inversión.



Robbins y Judge (2009) escribió un “libro comportamiento organizacional “en el cual define la motivación como un proceso que induce a que el personal persista en el deber de sus actividades, con el propósito de que estos puedan llegar a la meta.

Koontz y Wehrich (2013) indican que son todas las emociones, que apoyan e inducen al crecimiento, por lo que también son aquellas que tienen relación con llegar a conseguir algo.

Wayne y Robert (1997), menciona que son todos aquellos bienes que se le entrega al personal de una empresa ya sean estos tangibles e intangibles, todas aquellas que sirven para retribuir todo el esfuerzo y demás que se empleó para cumplir con la labor.

➤ **Compensación financiera**

Referidos a la retribución, que se les genera a los empleados que tienen obligaciones para con la empresa, estas pueden ser de dos maneras:

La Indirecta; acciones que son dar prestaciones, alargamiento de plazos en algunos casos, y la Directa, relacionado a todos los actos en los que el personal de la empresa recibe, como: sueldos salarios, bonos, etc.

➤ **Compensación no financiera**

Son aquellas acciones intrínsecas, son las que pueden darse como: prestigio, recompensa social, además de ello estas acciones se llevan a cabo en el lugar en el que desarrolla la actividad, ambiente pertinente que permite el desenvolvimiento del personal en la empresa, y es ahí donde se efectúa toda actividad relacionada con el trabajo y las responsabilidades de una empresa.

Todo lo expuesto anterior es denominado clima laboral, también es en relación a las disposiciones que tiene la empresa para sus trabajadores como las instalaciones, artefactos como aire acondicionado, los valores de la organización, sus principios, entre otras más, todo con finalidad de que estos sujetos puedan cumplir con sus obligaciones eficientemente.

Wayne y Robert (1997), indica que se toman para devolverle a los empleados sus trabajos realizados, además esto se da en cualquier entidad pues qué condiciones son las mismas en las demás entidades , el gobierno tiene un papel muy importante con el funcionamiento de las entidades, estas son sujetas a las normas que impone el estado y a su vez velar por el bienestar de su sociedad, existen las gratificaciones que son obligatorias, significa que sea quien sea y sea cual sea su trabajo aunque no lo haga como los demás solo por estar trabajando en una empresa tiene que recibir si o si la recompensa retribuida como gratificaciones.

En las empresas hay normas leyes que ayudan a seleccionar que personal debe de permanecer en la empresa y cual debería de irse, porque un personal que no aporte y que solo sobreviva en la empresa, no es para nada beneficioso, todavía a lo contrario daña a la empresa.

Es necesario que la motivación se ha de acorde a la persona a quien estará dirigida, por eso es de vital importancia los estudios que se realizan para encontrar las formas en las que estas se pueden perfeccionar, se considera como una sólida herramienta que permitirá el crecimiento emocional del trabajador, logrando en este la capacidad requerida para terminar con sus obligaciones de manera responsable y eficiente, al final se consigue con todo ello.

Chiavenato (2000) menciona que es el modo de cómo se lograra un mejor desenvolvimiento en aquellas personas que tienen responsabilidades para con la empresa, mediante la compensación, además de ser esta quien afianza las diferentes conductas del personal. La implementación de estos métodos de desarrollo para el personal en algunos casos no es la mejor, por ser muy complejos, y por presentar gran dificultad en el momento de efectuarlo, haciendo de esos un mal uso.

## **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Herzberg (1959) comento la existencia de 2 factores que determinan la forma de como el sujeto va a responder frente a diversas situaciones en el trabajo.

### ➤ **Factores higiénicos o extrínsecos**

Son todas aquellas acciones que se generan en el entorno, en las cuales se implican las condiciones que estas den a los trabajadores, dado que estas acciones no dependen del propio trabajador si no del reglamento en el que se estipulan todas las acciones que se darán en la empresa, estas pueden ser no contar con los principales factores de higiene, teniendo como referencia los factores de higiene, como: supervisión, materiales, ambiente, clima, directrices, salario, etc.

Anteriormente cuando una persona ingresaba a una empresa, solamente trabaja por trabajar y pasar el tiempo , y que le pagaran su sueldo nada más, no tenía motivación ni le gustaban sus obligaciones, al ver eso las empresas entendieron que para crecer era necesario que se modificase es forma de pensar de los empleados, si lograban hacer que trabajen con más ganas y con entusiasmo haciendo bien su trabajo, la empresa ganaría con ello también, es así que se realizó estudios y en base a ello se buscó la forma de cómo llevarlo a cabo, mediante recompensas, y premios.

Herzberg en los estudios que realizo descubrió que los factores higiénicos son de muy buena calidad, se llega a potenciar la satisfacción de los clientes, pero cuando son malos los factores de higiene, lamentablemente, todos los involucrados terminan perdiendo.

Se le denomino factores higiénicos porque estos tienden ser como las acciones que previenen posibles males, problemas.

➤ **Factores motivacionales o factores intrínsecos.**

Dependiendo del tipo de actividades que desarrolle un sujeto podrá y será más capaz de controlar aquellas emociones que se involucran cuando se ejecutan las actividades, anteriormente los cargos en el que se desempeñaban las personas estaban sujetas a la formación del individuo y sus valores que demostrara en el desarrollo de sus obligaciones, mas no se vinculaba ni se tenía en consideración, que una persona podía ocupar un cargo determinado con la finalidad de crecer y enfrentar desafíos que eran determinantes en su desarrollo como persona y como profesional .

Por lo tanto, al realizarse la entrega de cargos de esa manera menciona en el párrafo anterior, los individuos no accedían ni tenían alguna aspiración, lo que con llevo a medida que transcurrían los días, que se desanimaran por la monotonía de sus funciones, como no había exaltación en ninguna circunstancia, los individuos empezaron a sentirse vacíos, desganados, desmotivados, y hasta a veces innecesarios en la empresa. Justo por esa razón es muy importante que los individuos puedan sentir, puedan emocionarse, para que su desempeño en la empresa sea más agradable y de crecimiento en todos los sentidos.

**Variable 2: Desempeño laboral**

De Censo (2001), comenta ; sea cual sea la organización, una de las bases del logro de la empresa está constituida por el desempeño de sus miembros por lo que resulta muy beneficioso que la empresa cuente con un personal altamente calificado y no solo por la experiencia, sino también por la manera de adaptación que tiene cada persona, y el cómo puede controlar sus emociones o estados de ánimo , además de contratar a un personal que quiera y tenga las ganas de crecer mejorar y aprender otras funciones dentro de la empresa , que hará que sea mucho más productivo y beneficios para ambos su estadía en una empresa .

Araujo & Guerra (2007) cita a Bojórquez, comenta que se da a conocer mediante el grado de adaptación y crecimiento del personal, haciendo que estos lleguen a finalizar y cumplir con todos los procesos y funciones que se les plantea, cuando ingresan a sus centros de trabajos.

Chiavenato (2000), indica: que son todas las decisiones hechas en acciones, las que son muy observados por el empleador, a fin de ver como cumple con sus funciones el empleado.

Al ingresar en una empresa a todos se les da a conocer sus funciones que realizaran, mismas que cuando el personal se adapte y crezca deberá dejar y cambiar a otras funciones, asegurando se de esa manera que todo el personal de una empresa pueda y logre un desempeño inigualable.

El personal de la directiva que tiene a su cargo toda la empresa y que de ellos depende su funcionamiento, con cada decisión que se llegue a realizar, son quienes deben de garantizar y realizar todas las medidas correspondientes, de ellos depende que todo el proceso sea transparente, considerando siempre que los resultados impactaran en lado positivo o negativo a la empresa.

Cuando el personal de una determinada empresa realiza sus actividades y ejecuta sus funciones, siempre lo hace esperando ser al último recompensado, por eso es que se esfuerza y trabaja con esmero, para que su recompensa sea de acorde con su esfuerzo. Cuando se dan las evaluaciones son para dar a conocer cómo se dio el desarrollo de sus actividades en funciones a sus obligaciones y si están fueron capaces de superar las metas, siendo así, las evaluaciones solo servirán para premiar, reconocer, y retribuir a cada personal según se han los resultados. Si no se dieran las evaluaciones no se podría dar a conocer como fue el desempeño de cada personal, por lo tanto, no se premiaría a ninguno y eso sería como si no se estaría dando valor al trabajo ya ejecutado por parte del personal.

Mantilla (2004), indica: que existe diversas maneras de evaluar al personal, sin embargo, cuando la evaluación se da en empresas financieras, las cifras son las que cuentan, es decir, los administradores, tienen herramientas que les permiten medir el desempeño general de la empresa, utilizando de medio sus gastos e inversiones. Cuando se genera este tipo de evaluaciones generalmente se dará en un horizonte de tiempo estable, no cambiante, por el mismo actuar de las herramientas.

**Que es medición del desempeño:** en la actualidad son tantas las empresas que se han formado, que se han visto la creación de diversas evaluaciones al personal, cada empresa opta por contar con una evaluación adecuada que le dé resultados claros y precisos, así mismo estos resultados tendrán una retribución para quienes lo merezcan. Es importante mencionar que sea cual sea el tipo de evaluación que se genere, todas en general son procesos , que tienen facetas y que darán recompensas a todos en algunos de los casos serán muy buenas y en otras no tanto , en casos peores serán malas para los empleados, como ejemplo de las tantas evaluaciones que se crearon las más comunes y que tienen un patrón parecido por el rubro o tipo de empresa que sea, son : el tiempo de entrega del pedido , la calificación de los clientes, el agrado que demuestre el cliente por el personal de atención, la publicidad que dé a conocer el cliente por la empresa, y demás formas de evaluación que pueda existir.

Sastre (2001), menciona, las reglas o políticas que se han constituido como ley dentro de una empresa, son quienes determinaran como será la repartición de cargos al personal, si una empresa tiene una política clara y precisa , cuando se le dé a conocer al personal sus obligaciones, este podrá desarrollarlas de manera tan ordenada que se verán las metas cumplidas en un periodo de tiempo excelente, también contar con personal capacitados, permitirá que estos puedan desarrollar sus destrezas o habilidades según sea el caso y así estos puedan brindar mayor beneficios a las empresas.

La eficiencia en el momento del reclutamiento de personal que estará a cargo de una área determinada, tendrá como consecuencias, un buen desempeño por parte de los trabajadores, significado de que la empresa está yendo bien en la gestión de funciones y recompensa, por lo contrario si se llegase a detectar un rendimiento deficiente en la evaluación del desempeño es claro , que el sistema de gestión de funciones y recompensas, tiene grandes defectos, por que habrán contratado a un persona no apto o no calificado para el puesto.

García (2001), menciona que el rendimiento tiene como principal meta, el cumplimiento de todos los objetivos disponibles a cumplir dentro de la empresa.

Todo motivo por el cual un individuo haya sido contratado por la empresa, siempre tendrá un buen resultado en referencia al desempeño, así mismo se beneficiará la empresa con los resultados de la ejecución del individuo. No obstante, para llegar a ese punto de contratar al personal indicado y tenga un buen desempeño además de beneficiar con eso la empresa, dependerá todo de cómo está estructurada la empresa y cómo funcionan sus procesos, de compensación, selección, y de corrección.

Es por ello cuando un individuo está en el proceso de selección se ve lo que este tiene para ofrecer a la empresa, como: capacidad, comunicación, virtudes, valores, habilidades o simplemente ganas de aprender y mejorar.

Robbins (2004), indica: cuando una empresa se encuentra en el momento de realizar una evaluación a su personal esta no debe elegir cualquiera tipo de evaluación, si no una que sea de acorde a su capacidad y meta, porque esta evaluación tiene que adaptarse perfectamente a los tiempos de la empresa, a la calidad, y demás factores, que se presentan en la empresa.

Teniendo ya el concepto de su significado, y que se espera obtener con eso, se tiene un área que esta designado a desarrollar estas evaluaciones, es el área de R.R. H.H.

Wayne y Robert (1997), prescribieron libro de “administración y R.R. H.H. en cual se refiere a los Sgte.:

### **Importancia de la Evaluación del Desempeño**

Para manejar bien las necesidades del cliente interno de la empresa y que este pueda contribuir en el crecimiento de la empresa, ya sean estos en diseños, más ventas, sin cuellos de botella el proceso, ambos tienen que estar en constante comunicación, para ver los factores o elementos que no le permiten desarrollar se cómo debe ser, es por eso que la empresa tiene la obligación de crear diversas manera o formas de como generar esa comunicación, comprensión entre ambos.

### **Objetivos de la Evaluación del Desempeño**

Cuando se empieza el proceso de evaluación en una empresa determinada esta pueden revisar si existe algún inconveniente, solucionarlo es lo mejor, en la existencia de fallas, errores, una inadecuada comunicación, es preferible detener la evaluación para solucionar, porque si se continua con el proceso de evaluación , se estaría haciendo de una manera errónea el proceso, esta es una gran responsabilidad para el empleador , por lo cual deberá de buscar métodos de solución, dependiendo cual es el problema que se suscitó y por qué se generó , ya que algunos de los inconvenientes puede provenir de la molestia de los trabajadores o desconocimientos de información, evitando el desenvolvimiento de sus capacidades, etc.

## **2.3. Marco conceptual**

### **Motivación**

Herzberg (1959) Define a la motivación como un aspecto propio del ser humano el cual atribuye un nivel de compromiso personal; además es un



proceso dinámico el cual orienta a los individuos, a seguir por el camino donde está la realización de los objetivos, mediante los diversos factores, como: intrínsecos, higiene, extrínsecos

### **Responsabilidad**

Pérez y Merino (2012), menciona: que es el acto de dar relevancia a determinadas circunstancias, las cuales son consecuencias de actividades que se realizaron con la voluntad propia de un individuo.

### **Satisfacción**

Pérez y Gardey (2014), comenta, es el actuar y obtener como resultado de esa acción el cumplimiento de las diversas carencias, anhelos de los demás y de uno mismo y la generación de darle una importancia a ciertos deseos de las personas, cumpliendo todas sin excepción, teniendo como consecuencias la nulidad de cualquier tipo de requerimiento por parte de las personas.

### **Condiciones del trabajo**

Pérez y Merino (2012), indica: es la asociación de todas las acciones y decisiones que se producen dentro de la empresa, para poder realizar o desempeñar las funciones de los trabajadores de una empresa.

### **Seguridad**

Pérez y Gardey (2014), menciona, se da en la ejecución de acciones mediante las decisiones asertivas, evitando que se produzca algún error como consecuencia.

### **Desempeño laboral**

Chiavenato (2000), sostiene: es cada actuar y forma de comportamiento de un individuo en las distintas circunstancias que se presenten en la empresa, teniendo en consideración los factores actitudinales y operativos.

**Conocimiento del trabajo**

Se da a conocer cuando en el momento de realizar alguna función, el individuo no necesita de ayuda o algún tipo de capacitación, por lo contrario, es el quien lo da.

**Productividad**

Se trata de la ejecución en la elaboración de productos, los que se dan sin complicaciones, llegando a completarse en el periodo estimado.

## CAPÍTULO III : MÉTODO

### 3.1. Tipo de investigación.

El tipo de estudio es descriptivo – correlacional, además de presentar una limitación en el momento de la redacción y evaluación del estudio, de la motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

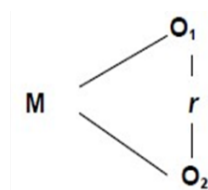
Hernández, Fernández, Baptista (2014) indican; es la acción de adjuntar todo tipo de información que se obtenga con la que ya se tiene, sean estos: archivos, encuestas, personas, lugar, etc., todo con el único propósito de analizarlos, para obtener un resultado en beneficio o riesgo de los interesados.

### 3.2. Diseño de investigación.

El trabajo presente se desarrollará optando el diseño de tipo no experimental y transversal.

Hernández, Fernández, Baptista (2014), menciona, que es la decisión de cómo se realizara la búsqueda de información sin alterar voluntariamente las variables.

Por lo tanto, este diseño se ve representado en el siguiente grafico:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Motivación

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Desempeño laboral

### **3.3. Población y muestra.**

#### **Población**

Tamayo (2004), comenta, es todo a quien se realizaran las investigaciones, siendo estos el inicio de toda la data de la investigación.

En el trabajo actual se toma como objeto de estudio a los individuos que tienen una relación laboral en la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón que en este caso son un total de 148. Además de que estos individuos son nombrados (CAS).

#### **Muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan; solo se considera a un pequeño grupo de personas limitados, del cual el interés de información es relevante (p.173).

El muestreo utilizado para la presente investigación es muestreo no probabilístico. Por lo tanto, la muestra está conformada por el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, los cuales son un total de 148.

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

#### **Técnica**

Zapata (2005), indica que es la agrupación de uso de las herramientas de recolección de información que son empleadas en este tipo de trabajo, (p.189).

En la presente investigación, se usará la técnica de recolección de datos que es la encuesta. Mediante un cuestionario de autoevaluación, que nos permitió tener la información sobre las 2 variables de estudio que son la motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón.

### **Instrumento**

En este estudio se optó por el cuestionario.

Ortiz (2004), menciona que los instrumentos que normalmente se usan en estas investigaciones son la realización de preguntas para sustraer la información más eficientemente, estas están sujetas a las variables” (p.37-38).

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Cuando ya se haya recogido la data, se pasa a usar el SPSS cuya herramienta ayudara para efectuar el procesamiento respectivo de esa información. De esa manera se logrará conseguir los resultados que serán presentados por medio de algunos gráficos y tablas, lo que ayudarán en el análisis correspondiente, asimismo a través de este instrumento estadístico se comprobara las hipótesis.

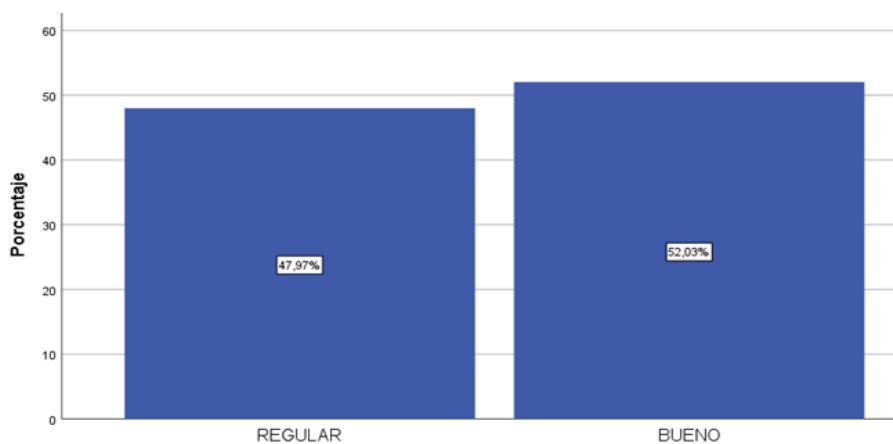
## CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por variable.

**Tabla 1:** Niveles de la variable Motivación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	71	48,0
BUENO	77	52,0
Total	148	100,0

**Fuente:** Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.



**Figura 1.** Niveles de la variable Motivación.

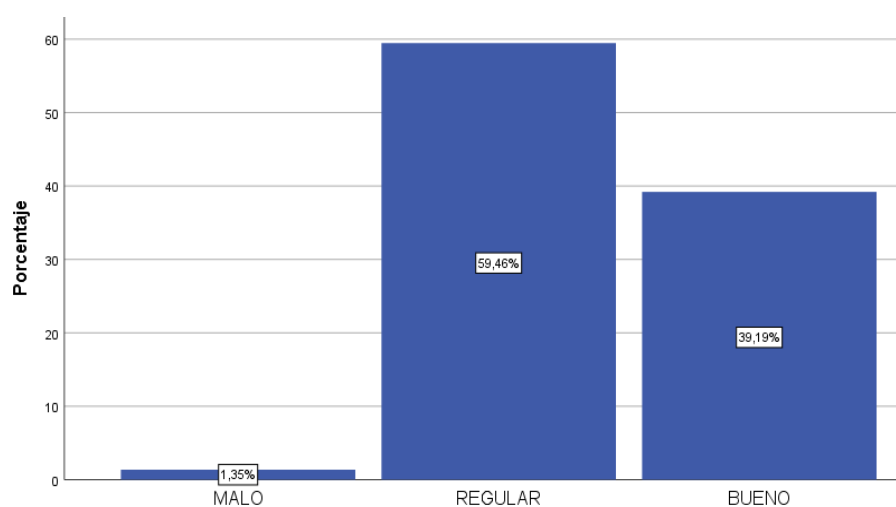
#### Interpretación

Acorde con la apreciación de los encuestados con un 52% la variable motivación presenta un nivel bueno, lo cual se evidencia en la tabla 01. Quiere decir que la Municipalidad efectúa buenas prácticas para motivar a sus trabajadores para un mejor desenvolvimiento en sus funciones.

**Tabla 2:** Niveles de la dimensión factores higiénicos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	2	1,4
REGULAR	88	59,5
BUENO	58	39,2
Total	148	100,0

**Fuente:** Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.



**Figura 2.** Niveles de la dimensión factores higiénicos.

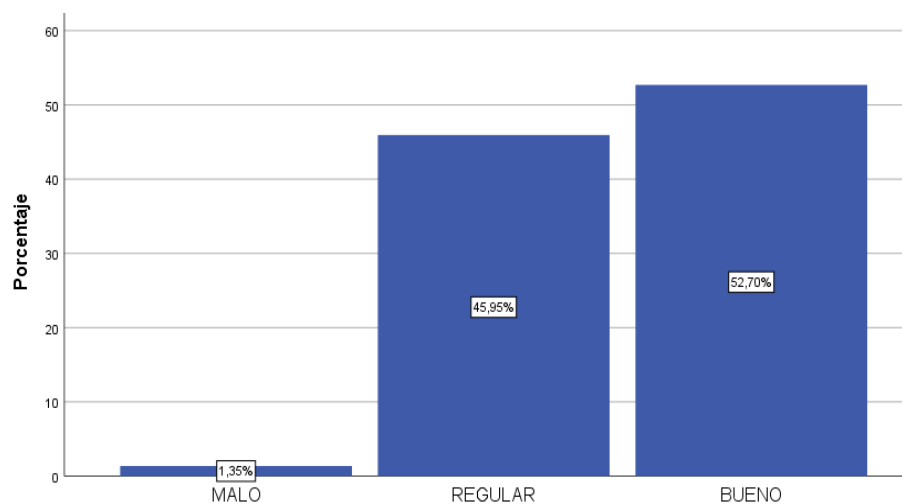
### **Interpretación:**

Acorde con la apreciación de los encuestados con un 59% la dimensión factores higiénicos presenta un nivel regular, lo cual se evidencia en la tabla 02. Quiere decir que la Municipalidad debe seguir trabajando para mejorar las condiciones en las que los colaboradores se desenvuelven y así que se sientan motivados para realizar sus actividades dentro de la entidad.

**Tabla 3:** Niveles de la dimensión factores motivacionales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	2	1,4
REGULAR	68	45,9
BUENO	78	52,7
Total	149	100,0

**Fuente:** Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.



**Figura 3.** Niveles de la dimensión factores motivacionales.

**Interpretación:**

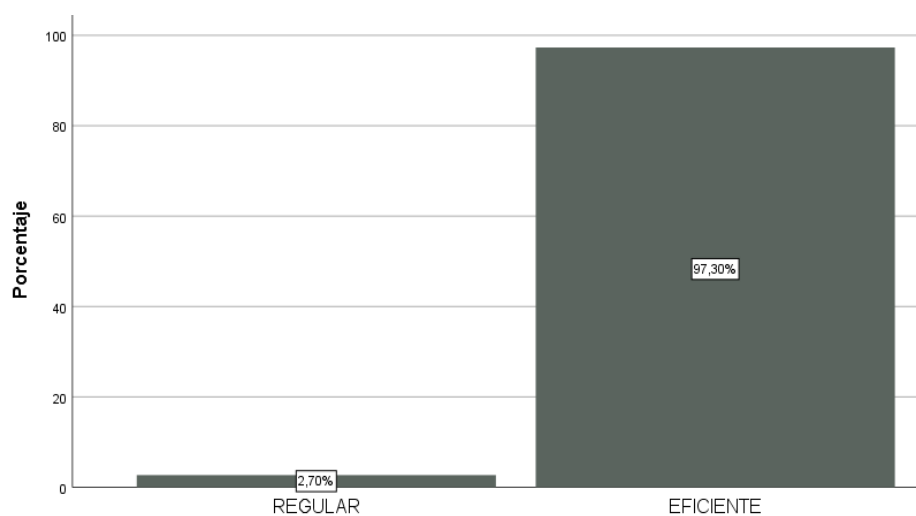
Acorde con la apreciación de los encuestados con un 52% la dimensión factores motivacionales presenta un nivel bueno, lo cual se evidencia en la tabla 03. Quiere decir que la Municipalidad efectúa buenas prácticas en estos aspectos lo cual contribuye y estimula en el comportamiento de los colaboradores al momento de ejecutar sus tareas.



**Tabla 4:** Niveles de la dimensión Desempeño laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	4	2,7
EFICIENTE	144	97,3
Total	148	100,0

**Fuente:** Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.



**Figura 4.** Niveles de la dimensión Desempeño laboral.

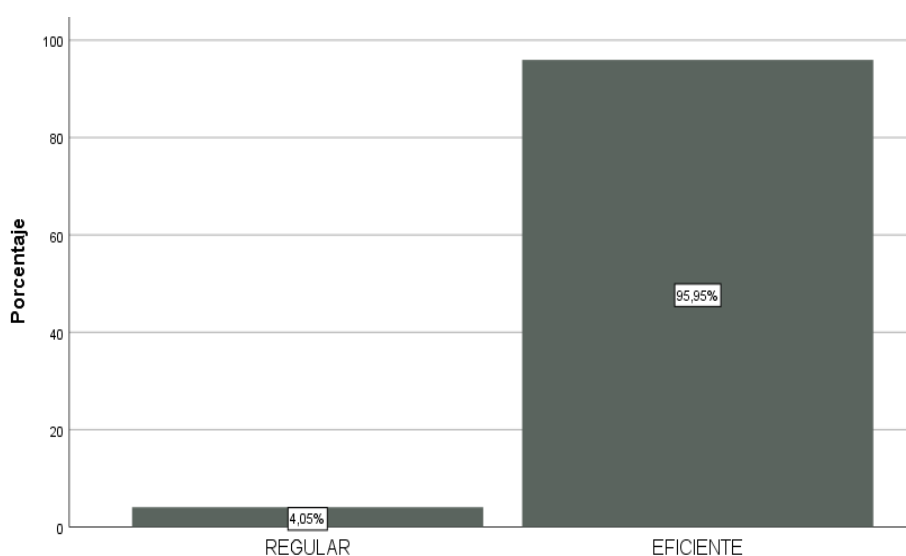
**Interpretación:**

Acorde con la apreciación de los encuestados con un 97% la variable desempeño laboral presenta un nivel eficiente, lo cual se evidencia en la tabla 04. Quiere decir que la Municipalidad efectúa muy buenas prácticas para impulsar un buen desempeño por parte de sus colaboradores, y estos logren las metas establecidas eficazmente.

**Tabla 5:** Niveles de la dimensión desempeño en la función.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	6	4,1
EFICIENTE	142	95,9
Total	148	100,0

**Fuente:** Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.



**Figura 5.** Niveles de la dimensión desempeño en la función.

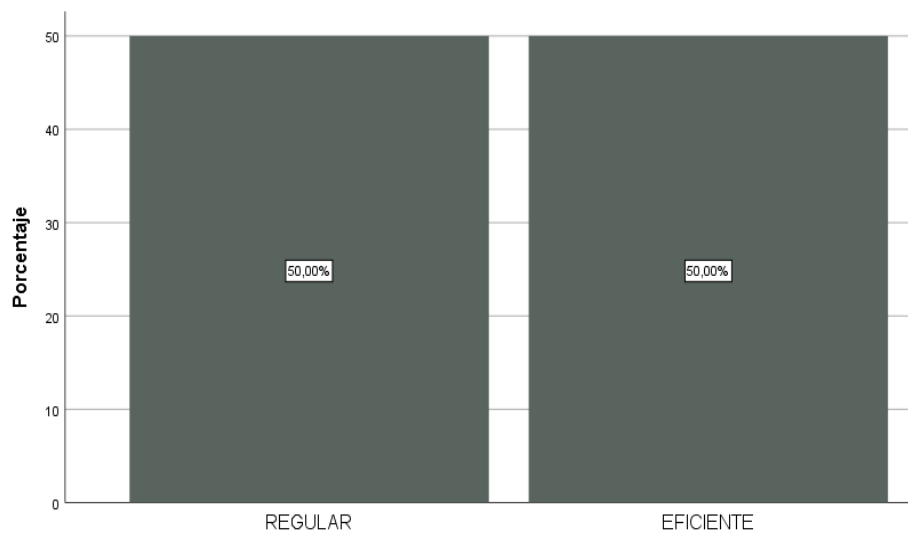
**Interpretación:**

Acorde con la apreciación de los encuestados con un 95% la dimensión desempeño en la función presenta un nivel eficiente, lo cual se evidencia en la tabla 05. Quiere decir que la Municipalidad efectúa muy buenas prácticas para promover un buen desempeño de las funciones de cada trabajador de acuerdo al cargo que ocupa.

**Tabla 6:** Niveles de la dimensión características individuales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	74	50,0
EFICIENTE	74	50,0
Total	148	100,0

**Fuente:** Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.



**Figura 6.** Niveles de la dimensión características individuales.

**Interpretación:**

Acorde con la apreciación de los encuestados con un 50% la dimensión características individuales presenta un nivel eficiente, lo cual se evidencia en la tabla 05. Quiere decir que la Municipalidad cuenta con personal con características que favorecen en el desempeño laboral.

## 4.2. Contrastación de hipótesis.

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

**Tabla 7:** *Correlación entre las variables motivación y desempeño laboral.*

		MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	,146**
	MOTIVACION	Sig. (bilateral)	.	,007
		N	148	148
Spearman		Coefficiente de correlación	,146**	1,000
	DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,007	.
		N	148	148

\*\*.

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

### Interpretación:

Se evidencia una correlación valorada en  $r=0,146$  de acuerdo con Spearman, además con un sig (bilateral) =  $0,007 < 0,05$ , dando a entender que entre las variables encontramos una relación positiva muy baja.

### Hipótesis específica 01:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

**Tabla 8:** *Correlación entre la dimensión factores higiénicos y la variable desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL	Factores higiénicos
Rho de	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,137**
		N	,029
Spearman	Factores	Coefficiente de correlación	148
	higiénicos	Sig. (bilateral)	,137**
		N	148

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

### Interpretación:

Se evidencia una correlación valorada en  $r=0,137$  de acuerdo con Spearman, además con un sig (bilateral) =  $0,029 < 0,05$ , dando a entender que entre los dos conceptos tanto dimensión y variable encontramos una relación positiva muy baja.

### Hipótesis específica 02:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, 2021.

**Tabla 9:** *Correlación entre la dimensión factores motivacionales y la variable desempeño laboral.*

			DESEMPEÑO LABORAL	factores motivacionales
Rho de	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,167**
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	148	148
Spearman	factores motivacionales	Coeficiente de correlación	,167**	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	148	148

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

### Interpretación:

Se evidencia una correlación valorada en  $r=0,167$  de acuerdo con Spearman, además con un sig (bilateral) =  $0,043 < 0,05$ , dando a entender que entre los dos conceptos tanto dimensión y variable encontramos una relación positiva muy baja.

### 4.3. Discusión de resultados

La motivación acorde con Robbins y Coulter (2007) se define como un proceso el cual se lleva a cabo con gran sacrificio, con el propósito de satisfacer, además menciona también que esta motivación está ligado a emociones, como la inspiración, para que se forme la motivación, deberá darse la realización de la actividad, con un propósito en mente al que se debe llegar. Asimismo, para Robbins & Judge (2009) consiste en un proceso que induce a que el personal persista en el deber de sus actividades, con el propósito de que estos puedan llegar a la meta.

Por su parte el autor Sum (2015) elaboro un trabajo el cual consiste en ver la relación que se produce entre 2 variables “Motivación y Desempeño Laboral”, siendo el mismo su fin para la realización de las indagaciones se optó por hacerle descriptivo, con una base de 34 sujetos de estudios la cual empleó el Likert , como conclusión final se tuvo que, si se efectuó una relación entre las variables, porque según la data, los encuestados tienden a trabajar más y mejor cuando reciben cierta gratitud por parte de su empleador , y eso les gusta, les agrada el hecho de ser recompensados por ejecutar las decisiones con eficiencia.

Se encuentra coincidencias de estos antecedentes mentados ya que acorde con la apreciación de los encuestados con un 52% la variable motivación presenta un nivel bueno, lo cual se evidencia en la tabla 01. Quiere decir que la Municipalidad efectúa buenas prácticas para motivar a sus trabajadores para un mejor desenvolvimiento en sus funciones.

Acerca del desempeño laboral de acuerdo con Chiavenato (2000) son todas las decisiones hechas en acciones, las que son muy observados por el empleador, a fin de ver como cumple con sus funciones el empleado. Al ingresar en una empresa a todos se les da a conocer sus funciones que realizaran, mismas que cuando el personal se adapte y crezca deberá dejar y cambiar a otras funciones, asegurando se de esa manera que todo el personal de una empresa pueda y logre un desempeño inigualable. Además, tenemos a Araujo & Guerra (2007) refieren que se da a conocer mediante el

grado de adaptación y crecimiento del personal, haciendo que estos lleguen a finalizar y cumplir con todos los procesos y funciones que se les plantea, cuando ingresan a sus centros de trabajos.

En este sentido encontramos a Redrobán (2015) que en el proceso de terminar su profesión hizo el trabajo de “La evaluación de desempeño y su correlación con el rendimiento”, se tiene como objeto verificar el vínculo que se crea con el desempeño y el rendimiento, es solo descriptivo, llegando a la respuesta de la existencia de debilidades en los individuos que ejecutan sus funciones para con la empresa, teniéndose un vínculo entre ambas variables.

Respecto a ello en este estudio se halla que acorde con la apreciación de los encuestados con un 97% la variable desempeño laboral presenta un nivel eficiente, lo cual se evidencia en la tabla 04. Quiere decir que la Municipalidad efectúa muy buenas prácticas para impulsar un buen desempeño por parte de sus colaboradores, y estos logren las metas establecidas eficazmente.

Por otra parte, también se halló como resultado que las variables presentan un vínculo positivo moderado lo cual se corrobora con el valor  $r=0,146$  según Spearman; en este caso nos referimos a la motivación y el desempeño laboral como variables. Estos datos se dan a conocer en la tabla 07.

Tal como lo dice Chiavenato (2000) que es el modo de cómo se lograra un mejor desenvolvimiento en aquellas personas que tienen responsabilidades para con la empresa, mediante la compensación, además de ser esta quien afianza las diferentes conductas del personal.

En este sentido se presentan los antecedentes donde se encuentran coincidencias similares, tenemos a Bautista (2017) quien completo un estudio de la “Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores del B.C.P. , Bautista indico que su finalidad era ver el vínculo entre la V1 y la



V2, en este estudio realizado por Bautista solo se empleó la M, descriptiva, obteniendo como resultado según la información proporcionada por los sujetos, la validez de un vínculo entre las variables.

También Chong (2017) también realizó un trabajo con sus mismas variables y buscaba lo mismo solo que fue en el distrito de Punchana, el trabajo se realizó de manera descriptiva. Como resultado final del trabajo, luego de que se haya analizado toda la data se tiene que la relación es verdadera entre las variables.

Y Finalmente Reátegui, (2017) al mismo pensar que los dos autores mencionados en los párrafos anteriores, se buscó las mismas variables pero en Tarapoto, Perú, teniendo como único fin ver la influencia de las variables, presentada en el trabajo, en el trabajo no se realizó algún experimento, y los sujetos de estudios son de 19 en total, a los que se les realizó encuestas para saber la existencia de influencia, con el resultado generado por los sujetos de estudios se constata una relación regular. Sobre el nivel de la motivación, un 52% de trabajadores indicaron que es “Malo”. Por otra parte, el nivel de desempeño laboral, un 47% de trabajadores describieron que el desempeño laboral es “Bajo”.

## **CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones. -**

**PRIMERO:** Se evidenció que las variables motivación y el desempeño laboral guardan una relación confirmándose con el resultado del valor Rho de Spearman  $r=0,146$ , ello refleja que esta correlación resulta ser positiva muy baja.

**SEGUNDO:** Se evidenció que los factores higiénicos y el desempeño laboral guardan una relación confirmándose con el resultado del valor Rho de Spearman  $r=0,137$ , ello refleja que esta correlación resulta ser positiva muy baja.

**TERCERO:** Se evidenció que los factores motivacionales y el desempeño laboral guardan una relación confirmándose con el resultado del valor Rho de Spearman  $r=0,167$ , ello refleja que esta correlación resulta ser positiva muy baja.

## **5.2. Recomendaciones**

Se les sugiere los directivos de la Municipalidad, implementar políticas que ayuden a mejorar la condición laboral de todos los trabajadores como retribuciones, derechos laborales y beneficios laborales, de esa manera impulsar un óptimo desempeño de sus funciones. Por otro lado, se recomienda poner en práctica herramientas que ayuden a medir el nivel de desempeño de cada uno de los colaboradores en las diferentes áreas.

En cuanto a las remuneraciones de los colaboradores las áreas correspondientes deben estar de acuerdo con el eficiente manejo de programas en materia de compensación, cuyo objetivo es el desarrollo del colaborador lo cual para que este sea más competitivo y por ende conseguir las metas institucionales.

Al responsable de Imagen Institucional y del Área de Recursos Humanos se les recomienda llevar a cabo programas motivacionales para todo el personal con el apoyo y responsabilidad de los diferentes jefes, gerentes para la inspección en sus distintas fases y la constante supervisión del desempeño laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- Araujo, M. & Guerra, M. (2007). Inteligencia Emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG. Volumen IV 2da. Edición.
- Bautista Guerra, N. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, distrito de cercado de lima, año 2017. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Chiavenato I. (2000). “Administración de recursos humanos. (quinta edición). Colombia: Mc Graw Hill
- Chong Vela, R. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana-periodo 2014. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. Perú.
- Covinos Siles, J. J. (2017). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa. Tesis para optar el Grado de Maestro en Salud Publica con mención en Gerencia de Servicios de Salud. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa. Perú
- Dávila, J. (2013). Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la red de salud Camaná - Caraveli. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Católica de Santa María. Arequipa. Perú.
- De Cenzo R. (2001), Administración de Recursos Humanos, Primera Edición, México: Limusa S.A.
- García M. (2001), La Importancia de la Evaluación del Desempeño: Revista Proyecciones.
- Hernández, R., Batista, P. y Fernández, C. (2014) Metodología de la investigación, sexta edición impreso en México.

- Herzberg, F (1959). Teoría de los dos Factores. Motivación-Higiene.
- Ibañez M. (2005) -Administración de Recursos Humanos en la Empresa-1ª Edición  
Perú: Edit. San Marcos.
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformación de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada. Tesis de maestría. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). Administración Mc Graw-Will. Interamericano. Editores SA de CV México.
- Larico Apaza, R. I. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román– Juliaca 2014. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Puno. Perú.
- Mantilla B. (2004) – Capital Intelectual Y Contabilidad del Conocimiento, Tercera Edición: Ecoe Ediciones.
- Ortiz, F.G. (2004). Diccionario de metodología de la investigación científica. (1a. ed.). México: LIMUSA.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2014). Real Academia Española. Obtenido de Real Academia Española: <https://definicion.de/satisfaccion-del-cliente/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). Definición de responsabilidad. Recuperado de [https://definicion. de/responsabilidad.](https://definicion.de/responsabilidad.)
- Reátegui Arévalo, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.

- Redrobán, M. (2015). La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. Tesis para optar el Título de Psicólogo Industrial. Facultad de Ciencias Psicológicas. Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador.
- Robbins S. y Coulter, M. (2007). "Administración". 8a ed. México. Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. S. Robbins, & T. Judge, Comportamiento Organizacional Decimotercera edición.
- Robbins S. (2004) -Comportamiento Organizacional-10ª Edición, Santa fe de Bogotá: Prentice Hall.
- Sastre M.A; Aguilar E. (2001), Dirección de Recursos Humanos: Un Enfoque Estratégico, 1ª Edición, Madrid-España: Mc Graw-Hill
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Tesis para optar el Título de Psicóloga industrial / organizacional en el Grado Académico de Licenciada. Facultad de Humanidades. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Wayne, M. R., & Robert, N. M. (1997). Administración de Recursos Humanos. Sexta edición Prentice-Hall Hispanoamericana. México DF.
- Zapata, O. (2005). Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas. (Primera edición.). México: Pax.