



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA  
GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN  
ROMAN – JULIACA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico**

Presentado por:

**Karina Pinto Pacheco**

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Mg. Rosmery Sabina Pozo Enciso  
Código Orcid N° 0000-0001-7242-0846

Chincha, Ica, 2022

**Asesora**

Mg. ROSMERY SABINA POZO ENCISO

**Miembros del jurado**

- Dr. Edmundo González Zavala
- Dra. Susana Marleni Atúncar Deza
- Dr. Elio Javier Huamán Flores

## **DEDICATORIA**

Primeramente, debo dar infinitas gracias a Dios, por darme esa fortaleza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

A mi señora madre, Victoria Zarela Pacheco Montes de Oca, por su amor y apoyo incondicional en este reto alcanzado.

A mis hermanos Margot, Rosmery y Juan Victor, por su cariño y consejos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por protegerme durante toda esta etapa, dándome las fuerzas para no doblegar y poder superar dificultades y problemas que se me presentaron.

Agradezco la confianza y el apoyo incondicional de mi señora madre quien me ha demostrado su amor, corrigiendo mis errores y celebrando mis éxitos.

A mis profesores, gracias por los conocimientos impartidos, y por su apoyo en el desarrollo de mi formación profesional.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, permitirá determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021, la misma es de tipo descriptiva, correlacional. Con un enfoque cuantitativo. La investigación es de diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 73 trabajadores; para efectivizar la medición se aplicaron cuestionarios, uno con el que se pudo determinar la motivación, y el otro para el desempeño laboral. Realizada la etapa de recolección y procesamiento de datos, respecto al análisis estadístico, se pudo apreciar la existencia de una correlación entre motivación laboral y desempeño laboral, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.621 que representa una correlación positiva moderada, siendo significativa estadísticamente, por lo que se acepta la hipótesis general. El primer objetivo específico es determinar la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.591 que representa una correlación positiva moderada, siendo significativa estadísticamente, por lo que se acepta la hipótesis general. En el objetivo específico para determinar la relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.526 que representa una correlación positiva moderada, siendo significativa estadísticamente, por lo que se acepta la hipótesis general. En las variables motivación y desempeño laboral presentan una correlación positiva moderada, lo que implica que existen otras variables que se relacionan con el desempeño laboral.

## ABSTRACT

This research work will allow determining the relationship between motivation and work performance of public servants who work in the Transportation Management of the Provincial Municipality of San Román - Juliaca 2021, it is descriptive, correlational; with a quantitative approach; the research is of a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 73 workers; To make the measurement effective, questionnaires were applied, one with which motivation could be determined, and the other for job performance. Once the data collection and processing stage was carried out, regarding the statistical analysis, it was possible to appreciate the existence of a correlation between work motivation and work performance, where the calculated value of the Spearman's Rho coefficient is 0.621, which represents a moderate positive correlation, being statistically significant, so the general hypothesis is accepted.

The first specific objective is to determine the relationship between extrinsic motivation and job performance in the workers of the Transportation Management of the Provincial Municipality of San Román - Juliaca 2021, where the calculated value of the Sperm Rho coefficient is 0.591, which represents a moderate positive correlation, being statistically significant, so the general hypothesis is accepted. In the specific objective to determine the relationship between intrinsic motivation and job performance, the calculated value of the Spermman's Rho coefficient is 0.526, which represents a moderate positive correlation, being statistically significant, so the general hypothesis is accepted.

In the motivation and work performance variables they present a moderate positive correlation, which implies that there are other variables that are related to work performance.

**KEY WORDS:** Work motivation, Work performance, motivation, performance.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
Índice general.....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: .....	13
2.1 Descripción del Problema.....	13
2.2. Pregunta de investigación general .....	14
2.3. Pregunta de investigación específica .....	14
Pregunta específica 1.....	14
Pregunta específica 2.....	14
2.4 Objetivo general .....	15
2.5 Objetivos específicos.....	15
2.6 Justificación e Importancia. ....	15
2.7 Alcances y Limitaciones:.....	17
Alcances.....	17
Limitaciones de la investigación: .....	18
III. MARCO TEÓRICO.....	19
3.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
ANTECEDENTES INTERNACIONALES:.....	19
ANTECEDENTES NACIONALES: .....	22
3.2. BASES TEÓRICAS .....	25
3.2.1. Motivación laboral.....	25
3.3.2. El Desempeño laboral. ....	30
3.3.3. Fijación de Metas y Objetivos Laborales. ....	33
Comportamiento:.....	36
VI. METODOLOGIA .....	36
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	36
4.1.2 Tipo de muestreo:.....	36
4.2 Diseño de la Investigación.....	37
4.2.1 Diseño de Contrastación .....	37
4.3 DEFINICIÓN DE LA OPERACIONALIZACION DE VARIABLES. ....	37
4.4 HIPOTESIS DE LA PRESENTE INVESTIGACION.....	41
4.4.1 HIPÓTESIS GENERAL .....	41

4.4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS.....	41
4.5 Población y Muestra.....	41
4.5.1. Población.....	41
4.5.2 Muestra.....	41
4.6 Técnicas e Instrumentos: Validación y Confiabilidad.....	42
V. RESULTADOS.....	43
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFIA.....	64
ANEXOS.....	67



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribucion de frecuencia y porcentaje según sexo .....	43
Tabla 2 Distribucion de frecuencia y porcentaje según condición laboral .....	44
Tabla 3 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Motivación Laboral.....	46
Tabla 4 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Motivación Laboral Extrínseca.....	47
Tabla 5 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Motivación Laboral Intrínseca.....	48
Tabla 6 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Motivación Laboral.....	49
Tabla 7 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Desempeño Laboral según competencia del individuo.....	50
Tabla 8 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Desempeño Laboral según competencia para el puesto.....	51
Tabla 9 Tabla cruzada Motivación Laboral y Desempeño Laboral .....	52
Tabla 10 Tabla cruzada Motivación Laboral Extrínseca y Desempeño Laboral.....	54
Tabla 11 Tabla cruzada Motivación Laboral Intrínseca y Desempeño Laboral.....	56
Tabla 12 Correlacion de Sperman Motivación Laboral y Desempeño Laboral.....	58
Tabla 13 Distribución de Sperman Motivación Laboral Extrínseca y Desempeño Laboral.....	59
Tabla 14 Correlacion de Spearman Motivación Laboral Intrínseca y Desempeño Laboral.....	60

## INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1 - Grafico N <sup>a</sup> 02 Distribución de frecuencias según condición laboral y edad. ....	45
Grafico 2 – Grafico N <sup>a</sup> 03 Frecuencia Motivación Laboral. ....	46
Grafico 3- Gráfico N <sup>o</sup> 4 Frecuencia Motivación Laboral Extrínseca. ..	47
Grafico 4 - Grafico N <sup>a</sup> 05- Frecuencia Motivación Laboral Intrínseca. ....	48
Grafico 5 - Grafico N <sup>a</sup> 06 Frecuencia Desempeño Laboral.....	49
Grafico 6 - Gráfico N <sup>o</sup> 07 Frecuencia Desempeño Laboral según competencia del Individuo. ....	50
Grafico 7 - Gráfico N <sup>o</sup> 08 Frecuencia Desempeño Laboral según competencia para el puesto.....	51
Grafico 8 - Grafico N <sup>a</sup> 09 Frecuencia Motivación Laboral y Desempeño Laboral.....	52
Grafico 9 - Grafico N <sup>a</sup> 10 Frecuencia Motivación Extrínseca y Desempeño laboral.....	54
Grafico 10 - Grafico N <sup>a</sup> 11 Frecuencia Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.....	56

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo, fue desarrollado con el fin de conocer de manera más cercana sobre la motivación y desempeño laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021. Es de conocimiento general que la motivación laboral es de relevancia primordial, mucho más en la actualidad, convirtiéndose en uno de los objetivos más importantes y de interés colectivo para las diferentes instituciones u organizaciones ya sean estas públicas o privadas; La psicología ha aportado grandemente en el desarrollo de estudios de investigación, estableciendo que, la motivación de las personas en sus labores es un condicionante básico y prioritario para aumentar la productividad de cualquier institución, entidad u organización (a mayor motivación mayor productividad), siendo un referente para un adecuado desempeño laboral. Cada persona es motivada de diversas maneras, conforme a sus necesidades y complejidades, lo que conllevará a una serie de conductas ya sean estas positivas o negativas.

El interés respecto a la importancia de la motivación no es de ahora, muchos investigadores a lo largo de los años se han abocado a estudiar todo sobre este tema, relacionándolo en el aspecto laboral, empresarial y también institucional; impulsados por el deseo de que sus trabajadores alcancen una mayor productividad y un mejor desempeño en sus labores diarias, ya sea por la remuneración obtenida y bajo la certeza de que un empleado adecuadamente motivado se desempeñara mejor en su trabajo, que aquellos que no lo están. Una organización o institución presenta como su fuerza motriz a sus empleados, servidores o colaboradores; y la potencia que hace posible que ese trabajador mejore su rendimiento al interior de su dependencia sin duda, es la motivación, debiendo brindarles mejores incentivos para que estos se sientan identificados con su institución.

En la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, en especial en el área de transporte se pudo evidenciar que los servidores públicos, muestran una notoria falta de motivación laboral, ya que la atención que brindan no es del todo satisfactorio, esto obedece tanto a factores intrínsecos como extrínsecos. Estas

debilidades tienen efecto en la calidad de servicio que prestan, y la insatisfacción de los usuarios.

Para la presente investigación se parte del mandato de la presencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral al interior de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincia de San Román - Juliaca 2021, para lo cual se tuvo que ejecutar una serie de propuestas y protocolos, cuyo propósito es poder alcanzar el objetivo deseado.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

### **2.1 Descripción del Problema.**

La innovación del Estado es una urgente necesidad, por cuanto todos los actores involucrados están de acuerdo, ello implica modernizar cada gestión, innovando la parte administrativa; no dejando de lado a las entidades privadas, que también, son parte importante en la economía de nuestro País.

En el sector público y privado muchas veces existe una alta competencia, siendo un factor esencial y fundamental la motivación, ello con el propósito de poder mejorar los procesos y obtener un adecuado desempeño de sus trabajadores, conociendo su rendimiento, su productividad, su satisfacción entre otros aspectos de su vida cotidiana que, si se encuentran bien, influirán adecuadamente y de manera positiva en la empresa.

Para Chiavenato en el 2000, considera a la persona como un animal complejo ya que está dotado de múltiples necesidades que determinan el comportamiento que debe alcanzar la organización mediante sus metas planteadas.

Para Robbins en el año 2004, cuando el individuo está debidamente motivado pondrá todo su empeño y actitud. Y los esfuerzos que realice mejoran su desempeño laboral en beneficio de la organización donde labore.

Por tanto, la motivación se conceptualiza como el impulso que tiene todo individuo, para poder satisfacer sus necesidades, es todo aquello que lo impulsa a realizar esa tarea, lo que también está constituida de una adecuada activación interna que mantiene su conducta. El desempeño laboral se basa en que la escala de necesidades fundamentales se encuentran satisfechas para ocupar un determinado puesto que esté acorde a sus habilidades, ello podrá permitirle que sea promovido en la institución donde presta sus servicios; si se conociera que el rendimiento no es el adecuado y esto pudiera afectar sus labores diarias, se deberá incentivar al

empleado mediante estímulos económicos o asensos que los impulse a realizar de manera eficaz sus labores, es por ello que la presente investigación busca destacar los factores que motivan positivamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, así mismo se establezcan, las carencias laborales que tuvieran. Ante ello, existente la necesidad de conocer la relación entre desempeño laboral y motivación; tomando en consideración la importancia que ha venido alcanzando, siendo uno de los términos utilizados para hacer referencia a las características de las instituciones públicas, en el presente caso en función a lo que perciben y experimentan los colaboradores de esta dependencia, como elemento fundamental a utilizar por el empleador y funcionarios, en el desarrollo y construcción de ambientes adecuados, que permitan el fomento de procesos creativos y desarrollo cognitivo de sus trabajadores.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?

## **2.3. Pregunta de investigación específica**

**Pregunta específica 1.** ¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?

**Pregunta específica 2.** ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?

## **2.4 Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.

## **2.5 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.

Establecer la relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.

## **2.6 Justificación e Importancia.**

El presente trabajo, es de carácter práctico, porque favorecerá a conocer el grado de motivación y el desempeño laboral en el personal que trabaja en la Gerencia de Transporte.

Es necesario que día a día las instituciones y organizaciones establezcan una motivación adecuada para todas y todos sus integrantes, esta motivación debe presentarse tanto de manera externa como interna.

La motivación laboral, va determinar cuál es el grado de identidad que tiene cada trabajador, su rendimiento, si este está satisfecho con su labor, pues es importante para una empresa, además permitirá saber, en qué pueda estar fallando la entidad, con el fin de mejorar ese problema, y consecuentemente coadyuvar a un mejor desenvolvimiento de sus empleados.

En relación al aspecto teórico, la presente investigación tiene como propósito, reflexionar y si es necesario entrar a un debate académico,

respecto al grado de comprensión que hubiere acerca del tema, como es: las ciencias administrativas, sociales y fundamentalmente psicológicas, ya que, de alguna manera u otra, se confrontarán varias teorías; en este caso la motivación y el desempeño laboral del personal; necesariamente conlleva a lograr resultados concretos. Por tanto, desde el punto de vista teórico, esta investigación se justifica en base a las teorías que mencionan, también a la influencia que existe entre ambos conceptos, así mismo, se hace énfasis en que el desempeño laboral depende en gran medida de la motivación laboral.

En relación al aspecto práctico, los resultados a los que se arriba en esta investigación, beneficiaran a la Gerencia e Transportes de la Municipalidad Provincia de San Román – Juliaca, porque se realizó un diagnóstico de la situación en que actualmente se encuentran los servidores públicos, con respecto a ambas variables de estudio; cuya finalidad es que se tomen las acciones correctivas, para confrontar dichos problemas; y, los resultados servirán para elaborar otras investigaciones relacionadas al tema que propongo.

Respecto a los instrumentos utilizados en la presente investigación, fueron aplicados en el ámbito laboral, cuya finalidad fue calcular la motivación y el desempeño laboral. Llegando a las conclusiones y recomendaciones que permitirán mejorar el trabajo los servidores públicos del área de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. Cuando hablamos de desempeño y motivación laboral, debemos conocer cuan satisfechos se sienten estos.



## **2.7 Alcances y Limitaciones:**

### **Alcances.**

La motivación del personal representa un arduo trabajo, cuya finalidad es mantener su nivel de capacidad de generar rentabilidad y productividad para las empresas e instituciones públicas, debido a que es un elemento condicional para un aprendizaje y desempeño competitivo, de tal forma que los trabajadores o colaboradores al ser debidamente motivados, van a desarrollar mejor sus actividades y así se podrá lograr resultados satisfactorios, loables para sus empresas o instituciones. Finalmente, los resultados muestran cuán importante es la motivación en el desempeño laboral del personal; aportando con esta experiencia que otras entidades públicas reconozcan lo importante e indispensable de este aspecto para así lograr un mejor desempeño y éxito, especialmente en las entidades del estado, que actualmente se encuentran cuestionadas y mal miradas por los ciudadanos. Esta investigación se justifica, por el hecho de determinar si el motivar al personal contribuye con el rendimiento laboral, de esta manera poder mejorar los indicadores, donde existen mayores debilidades, crear conciencia en los servidores públicos, haciéndoles entender la importancia de su trabajo y se sientan adecuadamente motivados, satisfechos, para poder desempeñarse competitivamente en los puestos que les corresponda ejercer. El desarrollo de la investigación está basada en una metodología de estudio descriptivo correlacional, considerando como principales objetivos dar a conocer cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral, a su vez como estas van a influir en los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román. Siendo así, este trabajo va servir de apoyo para investigaciones futuras. Así también, ayudará a las entidad del Estado, poder conocer la importancia que tiene el mantener motivados a sus empleados, debiendo mejorar su actitud frente a su personal, para tratarlos de manera adecuada, viendo sus necesidad, problemas fuera y dentro de la institución, que obviamente va repercutir ya sea de manera positiva o negativa en sus labores cotidiana, el empleador y sus funcionarios, deben

buscar que cumplan con sus actividades con actitud positiva, armonía entre compañeros, deseos de trabajo, mejorando así su rendimiento.

### **Limitaciones de la investigación:**

#### **Limitaciones en el aspecto bibliográfico.**

Se presentaron dificultades de acceso a ciertos canales de investigación especialmente en casos de investigaciones internacionales, lo que dificultó manejar estudios que expliquen lo referido a la motivación y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.

#### **Limitaciones en el aspecto teórico.**

Carencia al acceso de fuentes de investigación en cuanto al tema materia de investigación, especialmente respecto a Instituciones Públicas en principales Universidades Peruanas.

#### **Limitación en el aspecto institucional.**

Restricción a la información administrativa por parte de la Entidad Pública, por el estado de emergencia en que nos encontramos, a causa de la Pandemia del COVID-19 a nivel mundial. Cooperación moderada por parte de los servidores públicos, inspectores municipales y agentes de seguridad en entrevistas y cuestionarios.

#### **Limitación en el aspecto económico.**

La limitada financiación económica para la adquisición de aplicaciones especiales en el análisis estadístico.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo del presente trabajo se revisaron investigaciones donde se detallan, describen y nos permitirán conocer aspectos teóricos y datos relacionado con la motivación y desempeño laboral, cuyo objetivo es proporcionar una base fundamental, también se han revisado Tesis a Nivel Internacional y Nacional, teniendo como resultado lo que se detalla a continuación:

#### **ANTECEDENTES INTERNACIONALES:**

Bravo (2021) en su Tesis denominada: “Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021”. Siendo su objetivo determinar el nivel de relación entre Motivación y Desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. Su investigación fue de diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra fue de 40 trabajadores, utilizo el paquete estadístico SPSS versión 25. Como resultado se obtuvo que existe relación directa y alta ( $p < 0,05$ ) entre la motivación y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. Además, existe relación directa y moderada ( $p < 0,05$ ) entre la seguridad, reconocimiento y desempeño laboral, mientras que existe relación directa y baja ( $p < 0,05$ ) entre la atención de necesidades fisiológicas, autorrealización y desempeño laboral. Llegando a la conclusión que cuando el nivel de motivación de los trabajadores en un Comisariato del Cantón Bolívar, incrementa/reduce; también aumenta/ disminuye en nivel de desempeño laboral.

Quishpe (2021) con su Tesis “Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020” su objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente, fue un estudio de diseño no experimental, descriptivo y de abordaje cuantitativo de forma transversal la muestra fue

de 51 docentes. El resultado mostró una mayor incidencia de elección del nivel medio, mostrando una intersección entre las dos variables de 43,1%. Así mismo, estableció una relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020 con un Rho de Spearman de 0,963 y una sig. 0,000<0,05 alcanzando un nivel de relación muy alta entre las variables. Así mismo, se distingue una relación muy alta entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas (Rho de Spearman de 0,904 y una sig. 0,000<0,05), una relación alta entre la motivación laboral y la emocionalidad (Rho de Spearman de 0,857 y una sig. 0,000<0,05) y una relación muy alta entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa (Rho de Spearman de 0,936 y una sig. 0,000<0,05).

Veliz (2020) en su Tesis que denomino: "Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "COSSMIL" de la ciudad de La Paz" Resumen: La motivación es un tema de interés para las organizaciones, si se aplica de una buena forma, puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el buen desempeño laboral de los trabajadores, y así obtener mayores y mejores resultados. El desempeño se ve reflejado en las actividades que realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que estén motivados, encontrando los factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en el trabajador, en pos del desarrollo de competencias y recompensas personales en bien de la organización. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los trabajadores es bajo para su desempeño laboral, estudio que se realizó con 65 trabajadores del personal administrativo de la Gerencia de Salud de "COSSMIL". La investigación es de tipo descriptivo correlacional y se utilizó cuestionarios escala de tipo Likert para medir el nivel de motivación y desempeño para así establecer la relación de ambas variables, los resultados obtenidos durante la investigación determinaron que los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación son bajos, pero tienen relación con el nivel de

desempeño laboral de este personal, por lo que el desempeño es limitado a las necesidades de la organización.

Velásquez (2021) en su Tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil.” Con el objetivo de identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los colaboradores de un centro de salud se realizó este estudio, de enfoque cuantitativo, la muestra tomada fue de 32 personas, 21 profesionales y 11 del área administrativa; Se aplicó un formato de encuesta que fue enviada a través de medios electrónicos, cuyos resultados dan cuenta que el personal de un centro de salud específico tiene predisposición para realizar las tareas de las que se siente sumamente orgulloso pero considera que no tiene la información del estado de su área de trabajo y que si dispusiera de esa información podría colaborar y/o presentar opiniones y sugerencias para la solución de problemas del área de trabajo o para optimización de la misma; además, que los canales de comunicación interna están directamente destinados para recibir directrices e indicaciones a tener en cuenta con respecto a su trabajo más no para obtener la información necesaria. Todo esto se puede solucionar con reuniones donde el personal tenga la opción de poder decir sus opiniones sobre asuntos clave y para toma de decisiones. Con base en los hallazgos, se pudo diseñar una propuesta que incluye las estrategias básicas, necesarias para mejorar el nivel de motivación de los colaboradores de un centro de salud pública, pudiendo sus resultados ser conocidos y aplicados a otros centros de atención similar.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020) (2020) “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador”. Cuyo objetivo fue el de diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo. La metodología utilizada fue descriptiva. Se utilizaron métodos teóricos como el analítico sintético y el histórico lógico; los instrumentos utilizados fueron las entrevistas y cuestionarios; la información fue procesada estadísticamente usando el paquete estadístico SPSS 22.0 para Windows versión 22.0. Los resultados se pudieron observar factores de motivación comunes, así como la influencia en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles objeto de estudio.

#### **ANTECEDENTES NACIONALES:**

Mendoza (2018) con su Tesis “Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017” la presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre las estrategias de motivación y el desempeño laboral. El nivel de estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con una muestra aleatoria conformada 59 trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Huamanga y aplicando técnicas de recolección de datos como la encuesta y mediante instrumentos validados, con consistencia interna se obtuvo información posteriormente analizada para alcanzar los objetivos trazados. Entre los resultados se obtuvo que el nivel de las estrategias de motivación según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga se encuentra en un nivel medio-alto (12%), medio (61%), bajo-medio (22%) y bajo (5%). Así mismo se encontró que el desempeño de los trabajadores fue alto (3%), medio-alto (69%), medio (24%), y bajo-medio y bajo; ambos con 2% cada uno. Tras hacer uso de la prueba de correlación de Pearson, se encontró el valor de  $p=0,001$ . Esto nos indica que existe relación significativa, a su vez, esta relación es positiva moderada ( $R=0,424$ ). Con lo cual se concluyó que existe relación entre las estrategias de motivación

y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Capcha (2018) su Tesis titulada “Motivación Laboral Y Desempeño Laboral De Los Serenos De La Municipalidad De Santiago, 2018”. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los serenos. Nivel de investigación fue de tipo no experimental se utilizó el diseño correlacional. La población estuvo conformada por 50 serenos. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario sobre motivación laboral y sobre desempeño laboral. Los resultados demostraron que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,814$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Aguirre y Carrillo (2018) presentaron la investigación que lleva por título: “Motivación y Desempeño laboral en la UGEL Yarowilca – 2018. Su objetivo fue identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018. El tipo de investigación fue de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población fue de 40 trabajadores, como muestra se seleccionó a 20, para realizar la recolección de los datos correspondientes se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, de motivación laboral de Gagne (2010) y el cuestionario de desempeño laboral, siendo validados por los expertos de la Universidad César Vallejo, y cuentan con confiabilidad estadística necesaria. De los resultados obtenidos, se identificó que el nivel de motivación laboral alcanzó únicamente un nivel bajo mientras que respecto al desempeño laboral tiene un nivel muy alto, aplicada la prueba de correlación, se identificó que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018, afirmación fundamentada en el  $p\text{-valor}=0.000$  luego de aplicar la prueba Rho de Spearman. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.810; indica

que la motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018, tienen una correlación positiva y fuerte.”

Anticona (2020) su tesis denominada: “Motivación y desempeño laboral en trabajadores Municipales del distrito de Pampas, 2020” Su objetivo fue relacionar la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores del municipio distrital de Pampas, que pertenece a la provincia de Pallasca en la región Ancash; la muestra fue de 60 trabajadores. Los resultados más destacados fue una correlación positiva moderada (0,660) entre las variables con un p-valor (0,000) menor a 0,01 que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa; así mismo, se evidenciaron correlaciones positivas moderadas y altamente significativas entre las dimensiones de necesidad de logro, de poder y de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pampas. Por otro lado, se muestran resultados descriptivos de la motivación resaltando que el 50% de los trabajadores presentan niveles medios de motivación, 28,3% niveles bajos y 21,7% niveles altos; por su parte en el desempeño laboral el 45% de los trabajadores presentan un nivel regular, el 28,3% niveles altos y el 26,7% niveles bajos de desempeño laboral.

Armas (2021) su Tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020” Cuyo objetivo fue verificar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, donde se ha empleado el método científico, se trató de una investigación no experimental, correlacional y con enfoque cuantitativo. La muestra fue de 37 trabajadores, los resultados permitieron validar la hipótesis de investigación y llegar a la conclusión que, entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa, media y significativa.



## **3.2. BASES TEÓRICAS**

### **3.2.1. Motivación laboral**

#### **3.3.1.1. Como se origina la motivación.**

Mankeliunas (Epilogo). El proceso de la motivación parte en tres fases: 1. el desencadenamiento de una tendencia que representa una necesidad del organismo, 2. La dirección interna de este proceso desde adentro del sujeto, y finalmente 3. La satisfacción de la tensión que consigue el objeto necesario; así podemos encontrar en cada individuo, primeramente, las necesidades que se presenta y son primordialmente biológicas que van a buscar la conservación de la vida del sujeto; y por eso, las primeras motivaciones del recién nacido no pueden ser de otra naturaleza, sino estas satisfacciones inmediatas de las necesidades biológicas.

Desde que nacemos se evidencia la motivación, lo que continua a lo largo de toda nuestra existencia, cuando un individuo tiene hambre, implicaría la necesidad de alimentarse, hecho que puede intensificarse si es que no es satisfecho, para poder direccionar y satisfacerla en el caso de los recién nacidos, lo realiza por medio de llanto y otro tipo de expresiones; que son dirigidas hacia su madre o cualquier otro adulto que este cerca; después de haber conseguido su objetivo deseado (ser alimentado), el infante va desarrollar una sensación de satisfacción única, así como el logro de su objetivo.

#### **3.3.1.2. Definición de la motivación.**

Para la presente investigación citaremos a los siguientes autores:

Para Quintero J. (2007: 1). Maslow propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen

otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero; J; 2007:1).

Sexton, (1977) argumenta: En los ámbitos cotidianos en que vivimos, la motivación tiene una gran importancia, la misma se puede dar en las diferentes esferas como en el trabajo, la educación, el hogar.

Tenemos cinco categorías de necesidades a citar: de seguridad, fisiológicas, de pertenencia, de amor, de autorrealización y de estima; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (de seguridad fisiológicas, de pertenencia, de estima y de amor), así como del “desarrollo del ser” (auto-realización). Cuya diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una determinada carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” se refieren al quehacer del individuo. (Maslow, 1943) “Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.”

Para Armstrong, (2012) “La motivación de los seres humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño.”

Robbins, (2012) señala: La motivación es desear hacer bastante esfuerzo para así poder alcanzar las metas de una determinada organización o

institución ya sea privada o pública, condicionado para poder satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general es el esfuerzo necesario para poder conseguir cualquier meta, nos avocamos en metas organizacionales, con la finalidad de poder reflejar un interés fundamental y primordial por el comportamiento conexas con la motivación y el sistema de valores que rige la entidad u organización.

Reeve (2010) establece “que la motivación es referida a los procesos que brindan dirección y energía al comportamiento de un individuo, tomando en consideración, que se entiende por energía a la dirección, propósito y fortaleza que ponemos a todo lo que realizamos para poder conseguir un resultado específico o lograr la consecución de cualquier objetivo”.

Criterio que puede ser entendido, a que una persona que se encuentra motivada cuenta con una adecuada fortaleza para conseguir sus objetivos, debiendo esforzarse para conseguir los mismos

Para los autores citados, se entiende que la motivación no solo es energético, sino tiene un carácter biológico y psicológico, que aumenta la energía física y especialmente mental en las personas, la motivación las va impulsar a poder realizar una determinada actividad o acción y así conseguirán la meta deseada, teniendo un resultado positivo, la satisfacción de sus necesidades.

### **3.3.1.3. Características de la motivación.**

Según algunos autores, las características de la motivación deben ser consideradas de manera grupal, que la va diferenciar de otros factores del comportamiento, dentro de esas características más destacadas podemos mencionar las siguientes:

- El ser humano se ve motivado dirigido por un deseo, es decir lo estimula a actuar en post de aquello que requiere de manera ferviente y desea conseguirlo.

- La motivación en una persona se puede presentar de manera intrínseca, influenciada por factores extrínsecos, así también influenciada por otros individuos que lo rodean, siendo esta de carácter singular.
- La acción y el desempeño son funciones propias de la motivación, en consecuencia, son primordiales para poder comprenderlas y preverlas y de esta manera poder programar lo que realizamos y como nos desenvolvemos.
- Tiene diversidad de aspectos, por ser de un complejo proceso, que incluye diversos elementos, con la posibilidad de adquirir una gran cantidad de opciones determinantes y resultados.
- Los seres humanos cuentan con diferentes factores que llegan a influir en ellos como también a su estado motivacional.
- Una persona muestra un estado motivacional diferente e inestable, que difiere en el tiempo, de acuerdo a las circunstancias que se le presenten.

#### **3.3.1.4. Definiciones y conceptos de motivación laboral.**

Para Peiró y Prieto (2007) “la motivación laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo, ello en función de aspectos cognitivos como el conjunto de destrezas, el conjunto de aptitudes, la comprensión de las tareas, la manera de procesar a una determinada la información, y los factores de carácter motivacional como el valor, el interés, y la voluntad.”

Para Newstrom en el 2011 la motivación laboral es la fuerza interior y exterior que tiene cada persona para lograr una meta dentro de su empresa, además de factores psicológicos que pueden influir en su desempeño laboral, para ello existen tres elementos vitales que se citan a continuación:

- La dirección y el enfoque de la conducta, se orientan por factores positivos como: la oportunidad, confiabilidad, iniciativa ser colaborativo, entre otros; los elementos disfuncionales son: ausentismo, obstrucción, bajo rendimiento, bajo desempeño, abandono constante de su trabajo, etc.
- Las personas motivadas pueden adquirir compromisos con su institución a la que pertenece, por tanto, se esforzaran al máximo llevándola a la excelencia, mientras que los individuos que no están motivados, no se esfuerzan en hacer lo necesario y suficiente por su institución, únicamente justifican su presencia para recibir su remuneración.
- Los individuos motivados mantendrán su esfuerzo de manera constante; mientras que los no motivados renuncian a ese esfuerzo de manera anticipada.

### **3.3.1.5. Dimensiones de la motivación laboral.**

Para Ryan y Deci, las principales dimensiones de la motivación laboral son las siguientes:

**a)** La desmotivación, es cuando el individuo no desea actuar, y tiene poca o baja motivación; es decir no tiene un objetivo claro, no poseen las competencias necesarias para realizar una actividad en específico, ni realizar un trabajo determinado.

**b)** La regulación externa, suele darse por actividades que el individuo realiza por auto aprobación o auto selección con el propósito de conseguir sus objetivos trazados.

**c)** La regulación introyectada, se da cuando el individuo acepta la autorregulación controlando su ego y su propia conducta para evitar la culpa o ansiedad.

**d)** La regulación identificada, los individuos asimilan lo más importante, valorando sus objetivos y su propio comportamiento.

**e)** La motivación intrínseca, hace que el individuo pueda aprender nuevas cosas y que estas sean siempre desafiantes, por ser propias de su naturaleza humana.

### **3.3.2. El Desempeño laboral.**

#### **3.3.2.1. Definición**

Según Palaci (2005) “que la organización durante el desempeño laboral presenta distintos episodios de conducta y que la persona realiza en un determinado momento. El trabajador presenta un conjunto de conductas o varias de ellas en distintos lapsos de tiempo que contribuirán a su eficiencia en su organización.”

De la misma manera Corona en el año 2000 estableció “que el individuo durante el desempeño laboral en la organización mejora la calidad y la cantidad de trabajo que ejecuta en su entorno laboral, no importando el tiempo que se demore en realizar su labor, si no en el servicio que brindara durante su tiempo de trabajo.”

#### **3.3.2.2. La importancia del desempeño laboral.**

En el 2009 Dessler menciona la gran importancia que constituye un buen desempeño laboral enfocándose en los esfuerzos que se realicen, lo que conllevara a mejorar la productividad dentro de una organización ya sea pública o privada. Las personas encargadas de liderar las empresas u organizaciones en el sector privado como en el publico deben administrar el talento humano que tenga el conocimiento adecuado para poder derivarlos, así como capacitarlos y colocarlos en el puesto idóneo donde puedan realizar un trabajo que enaltezca a la empresa y mejore su

productividad, esto llevara a que el trabajador reciba una remuneración digna a su desempeño laboral.

### **3.3.2.3. La evaluación del desempeño.**

Conforme a lo señalado por Wherther y Davis en el año 2008, el desempeño involucra evaluar el rendimiento de un empleado, y su permanencia en la empresa.

Este examen medirá el desempeño del individuo, tratando de valorar sus necesidades en todos los sentidos, y este a su vez tendrá información sobre los resultados de su trabajo durante el desempeño de sus labores al interior de su centro laboral ya sea público o privado, así como obtener una capacitación adecuada que ayudará a mejorar de manera maximizada su labor. Por otro lado, los directivos se mostrarán alertas a la conducta del trabajador otorgando beneficios a los que tengan mejor desempeño y medidas correctivas o estimuladoras a los que presenten disminución o desinterés de sus labores para con la empresa. Los gerentes estarán capacitados para elegir al personal que esté debidamente capacitados y estimulado para cumplir con los objetivos que estén fijados por la empresa.

### **3.3.2.4. Los objetivos de evaluación del desempeño laboral.**

Al momento que el trabajador o empleado sea evaluado no podemos basarnos solo en simples opiniones, debemos profundizar adecuadamente como es el comportamiento del empleado, quien en todo momento deberá estar al tanto de su constante desempeño para con la empresa, ya que este es el más interesado para prevalecer su permanencia dentro de la organización, se debe mantener al trabajador en una retroalimentación constante, ayudando a fortalecer su fidelidad con su empleador y con la organización a la que pertenece.

Al momento de medir la manera en que se desempeña el trabajador se debe tener las herramientas necesarias para mejorar los resultados, las áreas en las que se desempeña, cada empresa cuenta con una área de recursos humanos que se encarga de fijar ciertos objetivos como son: La adecuación de la persona en una área de trabajo; Su capacitación constante; Aumento en su remuneración; Relaciones interpersonales; Crecimiento laboral.

### **3.3.2.5. Las dimensiones del desempeño laboral.**

Castillo en el 2017 considera que las dimensiones del desempeño laboral, presentan distintos factores tales como:

#### **a) Factor de cooperación y trabajo en equipo.**

Es necesario buscar que la organización sea una unidad y no buscar la individualidad durante el proceso de trabajo, cada trabajador debe ser consciente de que una empresa u organización no puede salir adelante si no hay una cooperación conjunta y continua, de todos los miembros sin dejar de lado a ninguno por ningún motivo los jefes de área deben tener la capacidad de manejar a los trabajadores de manera grupal, dándoles labores que cumplir con objetivos firmes para llegar a un fin común que ayudara a mejorar los índices de productividad de la empresa.

Es necesario dejar de lado los intereses personales y promover el interés del equipo de trabajo, los trabajadores con mayor tiempo y experiencia dentro de la empresa no deben ser egoístas con el personal nuevo que ingrese a laborar a la organización, debiendo prevalecer la camaradería entre los trabajadores, evitando la competitividad desleal.

#### **b) Factor de conocimiento del trabajo**

El conocimiento del trabajo deberá estar fijado por las normas de la empresa que garantizaran el cumplimiento de todos los



procedimientos a desarrollar para el aumento de la productividad dentro de la institución, evitando desviaciones que dañen la imagen de la organización. La mayoría de instituciones públicas o privadas tienen como normas: La puntualidad, la asistencia, cumplimiento de la jornada laboral, compostura durante el trabajo, todo esto con el fin de lograr que la empresa cumpla con sus objetivos fijados durante el año laboral. El empleado debe transmitir una buena imagen dentro y fuera de su centro laboral tendiendo un correcto trato con sus compañeros de trabajo, así como con los administrados.

**c) Factor de productividad**

Para cumplir con este factor es importante que el trabajador cuente con un clima laboral adecuado, estar siempre motivado, tenga a la mano el equipamiento y recursos necesarios para cumplir con su labor, estar dentro de un entorno laboral amigable, con un salario digno de sus conocimientos y desempeño, tener una estabilidad que garantice su permanencia dentro de la empresa que además le permita crecer laboralmente y aspirar a puestos de mayor envergadura.

**3.3.3. Fijación de Metas y Objetivos Laborales.**

Es de suma importancia que la empresa fije metas y objetivos claros que estimulen la productividad del empleado, pudiendo darse de manera diaria o semanal, organizando grupos de trabajo, dándoles labores grandes o pequeñas que impulsen el reconocimiento grupal, la empresa cuando llegue a un objetivo reconozca los logros obtenidos dando incentivos ya sea remunerados o promoviéndolos de cargo.

## **Aspectos relacionados a los objetivos.**

### **Las condiciones físicas del lugar donde se desenvuelve el trabajador.**

Es importante que los trabajadores tengan un ambiente laboral adecuado y cómodo; esto les permitirá y facilitara mejorar su labor y desempeño. No obstante, si fuese un entorno incomodo, inadecuado conllevara a que el trabajador se muestre incomodo, irritable y disminuirá su productividad lo que conllevara a que esta sufra de una frustración y odie el trabajo que realiza, esto repercutirá en la poca productividad de la empresa.

Otro de los aspectos que se debe considerar, es el organigrama de la institución o empresa, basado en metas y valores que deben ser practicados por el trabajador manteniendo un adecuado clima laboral.

Mantener al trabajador con un buen estado de salud tanto física como mental, no sólo lo beneficiara a él, sino también a la organización en sí, ya que mejorara su rendimiento laboral mejorando así la productividad para la empresa.

### **Relaciones Interpersonales dentro de la Organización:**

Cada empresa o institución ya sea pública o privada, deberá ser un lugar donde cada trabajador se interrelacione de manera adecuada con sus compañeros de trabajo muchas veces los trabajadores no gustan de lo que hacen, y se centran más en las actividades o errores que puedan realizar sus compañeros de trabajo, esto podría desencadenar en una disminución de la productividad.

### **Organización de la empresa:**

Esta referido a como esta empresa se encuentra estructurada, como son sus políticas, que Manual de Organización y Funciones (MOF) posee, su Reglamento de Organización y Funciones (ROF), su Cuadro de Asignación de Personal (CAP), los Manuales de Operación, Puestos, Procedimiento, etc.

## **Reconocimiento dentro de la Organización:**

La importancia de reconocer un trabajo bien realizado es de vital importancia para mejorar el ambiente laboral, se sabe que una persona que reconoce sus habilidades disfrutara y se esmerara en realizar mejor su trabajo, lo que ayudara a mejorar y aumentar la productividad de la Organización; es importante que la empresa reconozca la labor realizada por el trabajador brindándole distintos tipos de estímulo.

### **Existen dos tipos de reconocimiento:**

**Reconocimientos positivos:** Estos mejoraran y estimularan de manera favorable al trabajador lo que conllevara a que se sienta satisfecho en la labor que desempeña.

**Reconocimientos negativos:** Estos limitaran tanto física como emocionalmente al trabajador y hará que este entre en un estrés laboral, perjudicando su rendimiento, así como su salud tanto física como psicológica.

**Comunicación:** La Organización necesita mantener una comunicación constante entre sus miembros, es así que el líder da a conocer sus objetivos, direccionándolos, a los trabajadores, en la que la comunicación es el corazón de la canalización de esfuerzos, recursos y tareas hacia los objetivos que se persigue y pretende llegar. Por tanto, si existe una buena comunicación se conseguirá un adecuado clima laboral y permitirá que las personas no vivan aisladas, sino que se relacionen continuamente con otras o con su entorno.

**Identidad:** Esto viene a ser esencial dentro de una organización para alcanzar sus objetivos personales y de la institución. El grado de identificación de los trabajadores con la empresa está referida a un sentimiento de pertenencia, que favorecerá a un buen clima laboral, empero con un mal clima no puede esperarse un alto grado de identificación con la institución.

**Comportamiento:** Esta establecido por los cambios de conducta del trabajador dentro de la empresa y que se pueden dar por distintas razones y estas influirán en las actividades, aptitudes y aspiraciones personales, haciendo que la institución camine siempre hacia el éxito, fundamentalmente cuando las metas personales coinciden con las de la institución.

## **VI. METODOLOGIA**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

El tipo de investigación es descriptivo, correlacional y de corte transversal. Es descriptivo, pues se encarga en describir las características de las variables de estudio como son (Motivación y Desempeño Laboral). Es correlacional, porque el problema a investigar nos va permitir conocer el grado de correlación que hay entre la motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.

Para Hernández, Fernández y Sampieri en el 2011 establecen: Que, los estudios descriptivos investigan las propiedades importantes de cualquier fenómeno que sea sometido a un determinado estudio. Los estudios correlacionales miden dos o más variables que busca establecer si están o no relacionadas. Siendo resaltante que se midan las variables a correlacionar.

#### **4.1.2 Tipo de muestreo:**

Medición de la variable

**M** es muestra de estudio

**X** es la medición en la variable Motivacional.

**Y** es la medición en la variable Desempeño Laboral

## **4.2 Diseño de la Investigación**

### **4.2.1 Diseño de Contrastación**

El diseño de la presente investigación es no experimental, de corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ninguna variable.

Para Velasco en el 2014, la investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

Es transversal ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado; es como tomar una fotografía de algo que sucede.

## **4.3 DEFINICIÓN DE LA OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.**

### **Variable 1: Motivación Laboral.**

Para la presente investigación se aplicó un cuestionario, cuyo propósito fue medir la motivación de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román.

### **Variable 2: Desempeño Laboral**

Para el desempeño laboral se empleó un cuestionario, para poder medir el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román.

## **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.**

**Variable Independiente** - X Motivación (X1 = Motivación Extrínseca, X2 = Motivación Intrínseca)

**Variable Dependiente** - Y Desempeño Laboral (Y1 = Desempeño Laboral Extrínseco, Y2 = Desempeño Laboral Intrínseco)

## OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES DE RANGO
1. Motivación	1.1. Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspecto tensional concerniente al trabajo diario.</li> <li>• Coacción en el trabajo.</li> <li>• Relación Interpersonal con los jefes inmediatos.</li> <li>• Relación interpersonal con los compañeros de trabajo.</li> <li>• Trabajo laboral monótono.</li> </ul>	P1 al P5 P6 al P7 P8 P9  P10 al P11 Total: 11	(1) Deficiente  (2) Regular  (3) Bueno	 Buena (85-115)  Regular (54 – 84)
	1.2 Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labores satisfactorias de los empleados.</li> <li>• Competitividad profesional.</li> <li>• Desarrollo profesional.</li> <li>• Reconocimientos y estímulos.</li> </ul>	P12 al P15 P16 al P17 P19 al P21 P22 al P23 Total: 23	(4) Bueno  (5) Excelente	Mala (23-53)
2. Desempeño Laboral	2.1 .Competencia del individuo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa y Excelencia.</li> <li>• Probidad e Integridad.</li> <li>• Buena comunicación entre todos sus integrantes.</li> <li>• Acompañamiento y adecuada supervisión.</li> </ul>	P1 P2 P3 P4 P5 Total: 5	(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy Bueno	Buena (85-115)

2.2. Competencia para el puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia en la administración.</li> <li>• Trabajo colaborativo y de equipo.</li> <li>• Trabajo con otras entidades.</li> <li>• Control interno.</li> <li>• Beneficio, costo, sentido.</li> <li>• Para poder solución los problemas, la toma de decisiones.</li> <li>• Responsabilidad y compromiso con la entidad, prestando una labor adecuada.</li> <li>• Enfoque versado y pragmático.</li> </ul>	P6 P7 P8 P9 P10 P11  P12  Total: 12	(5) Excelente	Regular (54-84)  Mala (23-53)
---------------------------------	---	--	---------------	-------------------------------------

**Aplicación de prueba estadística inferencial.**

**7.3 tabla de recolección de datos por objetivos específicos**

Se utilizará, la prueba correlacional de Rho de Spearman con la contratación de hipótesis, utilizando el software SPSS, cuya fórmula de correlación de Rho de Spearman es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n^3 - n}$$

El resultado de coeficiente adquiere significaciones entre -1 y 1, mostrando si existe una sujeción directa (factor positivo) o inversa (factor negativo) siendo el 0 la autonomía total. Los cuales se pueden visualizar a continuación.

<b>Valor de r</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta



## **4.4 HIPOTESIS DE LA PRESENTE INVESTIGACION**

### **4.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021

### **4.4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS**

**Hipótesis Especifica 1.** Existe relación significativa entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021

**Hipótesis Especifica 2.** Existe relación significativa entre la motivación Intrínseca el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021

## **4.5 Población y Muestra**

### **4.5.1. Población**

Para la presente investigación la población está constituida por todos los trabajadores que laboran en la Gerencia de Transportes de la Institución Pública Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.

### **4.5.2 Muestra**

En la presente investigación, por su naturaleza, se utilizó el muestreo no probabilístico, en tal sentido se tomó al total de la población de servidores públicos, que laboran en la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.

## 4.6 Técnicas e Instrumentos: Validación y Confiabilidad

### Técnicas

- **Análisis de los documentos:** Técnica, mediante la cual se pudo analizar otras tesis de investigación, como también trabajos y libros relacionados con el presente trabajo, así como instrumentos normativos, memorias institucionales de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.
- **Cuestionario:** Para poder recolectar información, se procedió a tomar dos cuestionarios a los servidores públicos de la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021, quienes suscribieron de manera individual las respuestas en el papel que se les facilitó.

### Instrumentos Utilizados:

- **Fichas Textuales:** Las mismas que sirvieron para poder transcribir contenidos de versiones que fueron dados de manera original, utilizadas para extraer porciones de otros textos referentes al tema de investigación, para ser suscrito, esencialmente en cuanto al Marco Teórico.
- **Fichas de Resumen:** Instrumento que me sirvió para organizar en forma concisa los conceptos más importantes de mi investigación.
- **Cuestionario:** Se lograron tomar dos cuestionarios con un conjunto de preguntas, a los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021, debiendo resaltar que estos cuestionarios fueron tomados en otra tesis de similar investigación a la mía, y que fueron validados por experto.
- **Fichas Bibliográficas:** Ficha pequeña, que fue utilizada con la finalidad de tomar nota, en relación a datos de libros, también artículos que fueron útiles para mi investigación.

## V. RESULTADOS

**Tabla N°01**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes según sexo de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	39	53,4	53,4	53,4
	Femenino	34	46,6	46,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

*Tabla 1 Distribucion de frecuencia y porcentaje según sexo.*

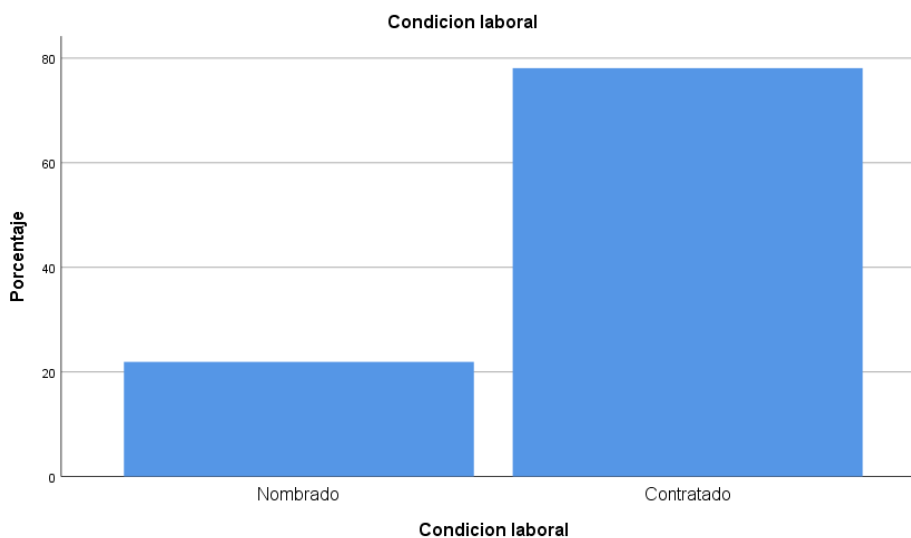
Se puede apreciar que del total de encuestados (73 servidores públicos) de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román 39 servidores (53.4%) son de género masculino y 34 servidores (46.6%) son de género femenino, pudiéndose evidenciar que existe equidad de género en la referida Dependencia.

**Tabla N°02**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes según condición laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrado	16	21,9	21,9	21,9
	Contratado	57	78,1	78,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

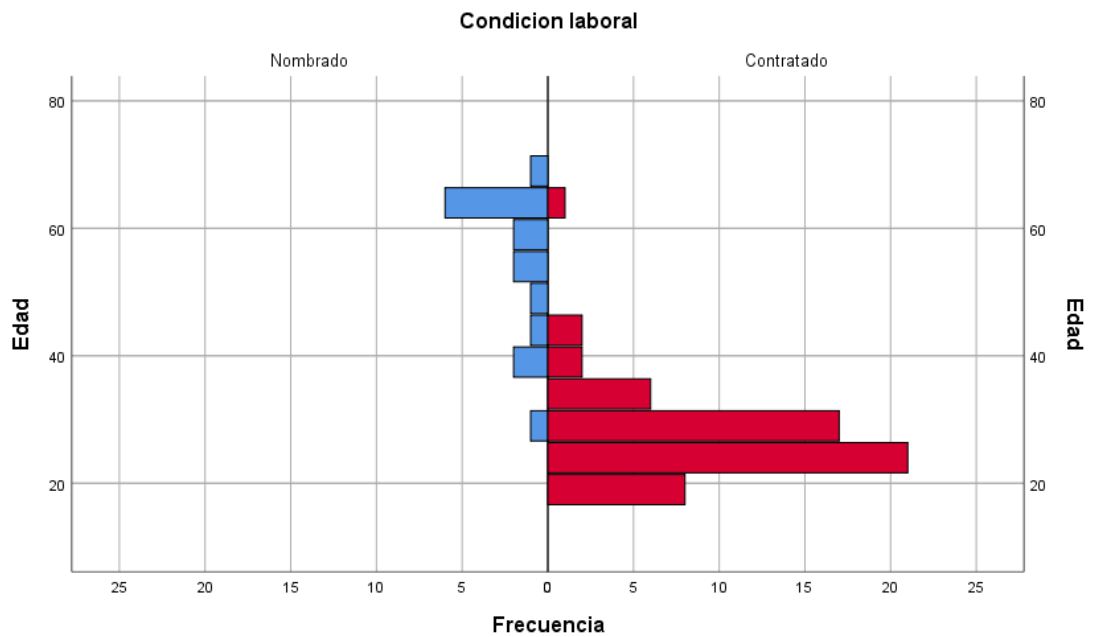
*Tabla 2 Distribución de frecuencia y porcentaje según condición laboral*

**Frecuencia según condición laboral, Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.**



Se puede apreciar que del total de encuestados (73 servidores) de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román 16 servidores (21.9%) se encuentran en la condición de nombrados y 57 servidores (78.1%) en la condición de contratados, apreciándose que la gran mayoría de servidores públicos de esta dependencia se encuentran en la modalidad de contratados.

**Grafico N°02**  
**Distribución de frecuencias según condición laboral y edad de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.**



*Grafico 1 - Grafico N° 02 Distribución de frecuencias según condición laboral y edad.*

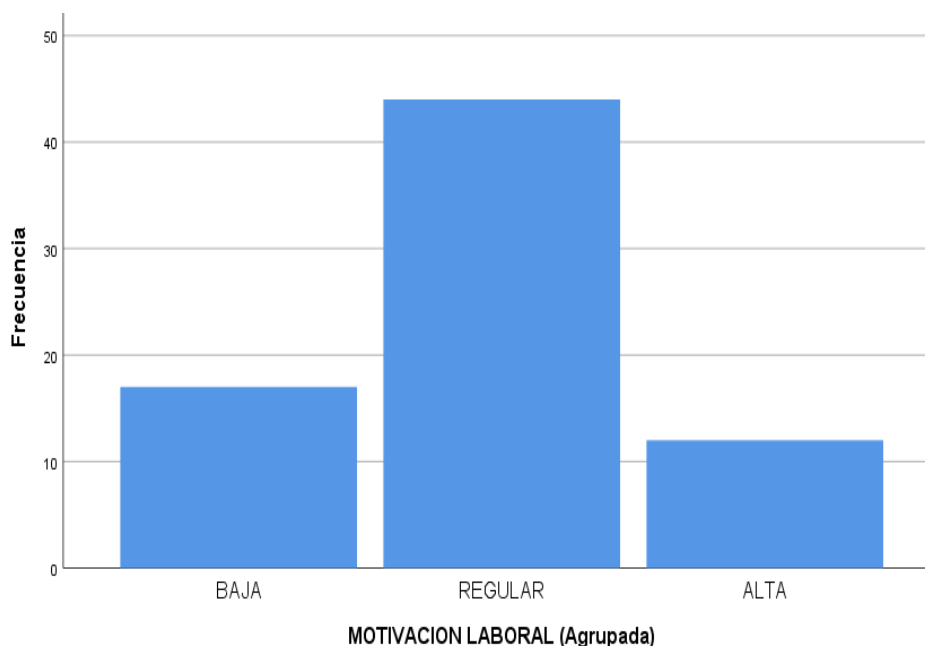
Con respecto a la edad de los servidores públicos se puede apreciar que existe una gran dispersión en relación a la edad, donde el servidor con menor edad es de 19 años y el servidor con mayor edad es de 67 años, asimismo se puede apreciar que en promedio los servidores entre 19 a 35 años se encuentran en la situación laboral de contratados (que representan el 78.1% del total de encuestados) y los servidores en promedio de 40 años a más se encuentran la situación laboral de nombrados (que representan el 21.9% del total de encuestados) dando a entender que mientras mayor edad tiene el servidor su situación laboral tendera a ser la modalidad de nombrado.

**Tabla N°03**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable Motivación Laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.**

		MOTIVACION LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	17	23,3	23,3	23,3
	REGULAR	44	60,3	60,3	83,6
	ALTA	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

*Tabla 3 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Motivación Laboral.*

**Grafico N°03**  
**Frecuencia Motivación Laboral, Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021**



*Grafico 2 – Grafico N° 03 Frecuencia Motivación Laboral.*

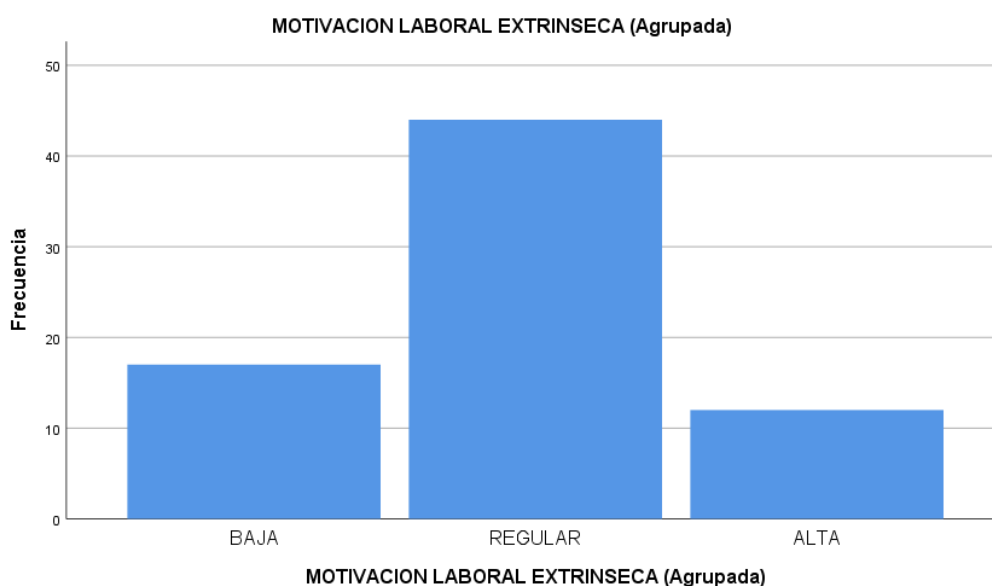
En la tabla 03 y grafico 03 se observa que respecto a la variable motivación laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román; el 23,3% señalan un nivel Bajo de motivación para su desempeño laboral; el 60,3% señalan un nivel Regular; y el 16.4% presenta un nivel alto en cuanto a su motivación laboral.

**Tabla N°04**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable**  
**Motivación Laboral Extrínseca de los servidores públicos de la Gerencia de**  
**Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.**

		<b>MOTIVACION LABORAL EXTRINSECA (Agrupada)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	17	23,3	23,3	23,3
	REGULAR	44	60,3	60,3	83,6
	ALTA	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

*Tabla 4 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Motivación Laboral Extrínseca.*

**Grafico N°04**  
**Frecuencia motivación laboral extrínseca, Gerencia de Transportes de la**  
**Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021**



*Grafico 3- Gráfico N° 4 Frecuencia Motivación Laboral Extrínseca.*

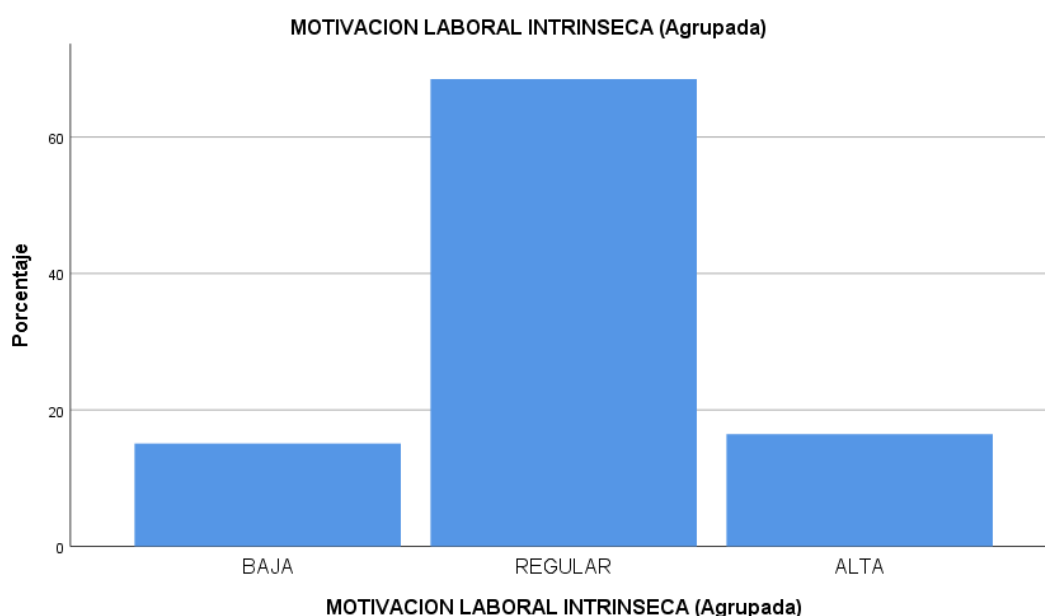
En la tabla 04 y gráfico 04 se observa que respecto a la variable Motivación Laboral Extrínseca de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, el 23.3% señalan un nivel bajo, el 60,3% señalan un nivel Regular de motivación extrínseca posiblemente relacionado a los factores externos que pueda presentar y el 16.4% presenta un nivel alto en motivación laboral Extrínseca.

**Tabla N°05**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable**  
**Motivación Laboral Intrínseca de los servidores públicos de la Gerencia de**  
**Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	11	15,1	15,1	15,1
	REGULAR	50	68,5	68,5	83,6
	ALTA	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

*Tabla 5 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Motivación Laboral Intrínseca.*

**Gráfico N°05**  
**Frecuencia motivación laboral intrínseca, Gerencia de Transportes de la**  
**Municipalidad Provincia de San Román – Juliaca 2021**



*Gráfico 4 - Gráfico N° 05- Frecuencia Motivación Laboral Intrínseca.*

En la tabla 05 y gráfico 05 se observa que respecto a la variable motivación laboral Intrínseca de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, el 15.1% señalan un nivel bajo, el 68,5% señalan un nivel Regular y el 16.4% presenta un nivel alto en motivación laboral Intrínseca.

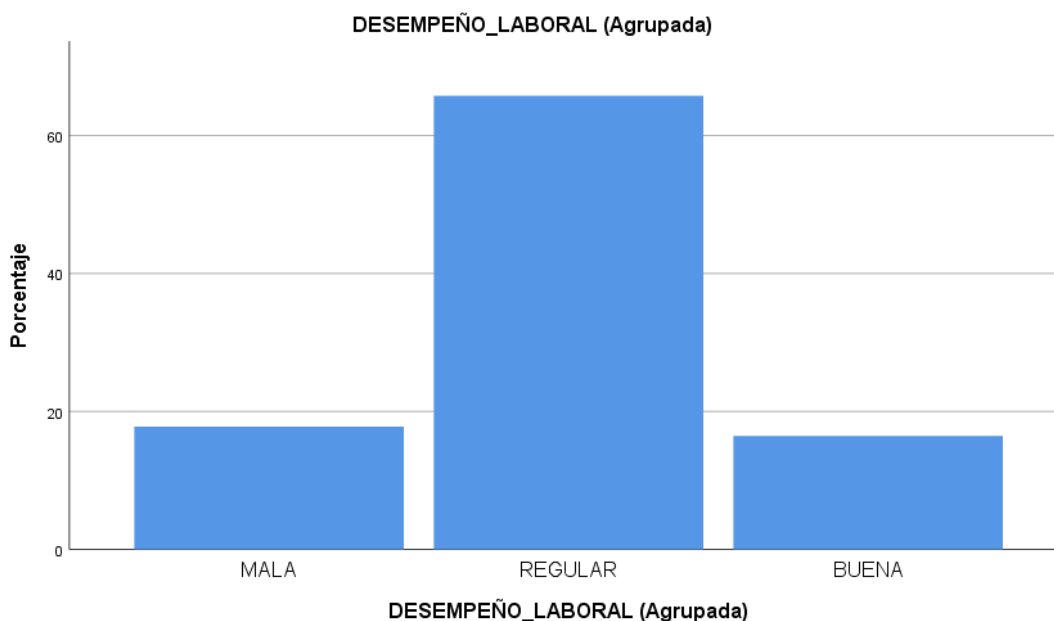


**Tabla N°06**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable**  
**Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la**  
**Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.**

		<b>DESEMPEÑO_LABORAL (Agrupada)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	13	17,8	17,8	17,8
	REGULAR	48	65,8	65,8	83,6
	BUENA	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

*Tabla 6 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Motivación Laboral.*

**Grafico N°06**  
**Frecuencia Desempeño Laboral, Gerencia de Transportes de la Municipalidad**  
**Provincial de San Román – Juliaca 2021**



*Grafico 5 - Grafico N° 06 Frecuencia Desempeño Laboral.*

En la tabla 06 y grafico 06 se observa que respecto a la variable Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, el 17.8% señalan un nivel malo, el 68,5% señalan un nivel regular y el 16.4% presenta un nivel bueno en desempeño laboral.

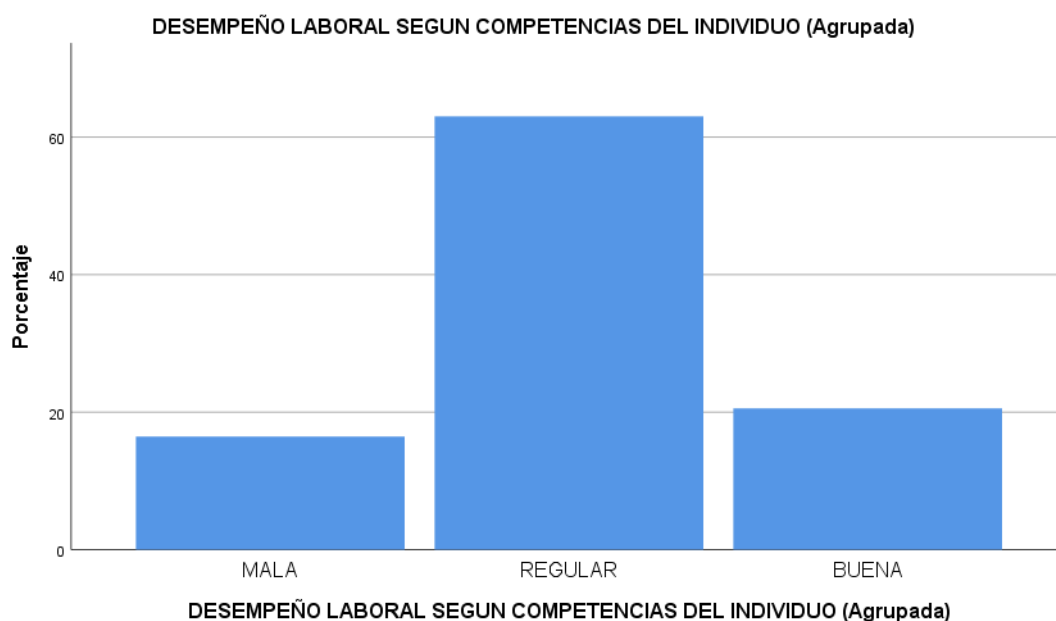
**Tabla N°07**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable**  
**Desempeño Laboral según competencias del individuo, de los servidores públicos**  
**de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román –**  
**Juliaca 2021.**

**DESEMPEÑO LABORAL SEGUN COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO**  
**(Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	12	16,4	16,4	16,4
	REGULAR	46	63,0	63,0	79,5
	BUENA	15	20,5	20,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

*Tabla 7 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Desempeño Laboral según competencia del individuo.*

**Grafico N°07**  
**Frecuencia desempeño laboral según competencias del individuo, Gerencia de**  
**Transportes en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca**



*Grafico 6 - Gráfico N° 07 Frecuencia Desempeño Laboral según competencia del Individuo.*

En la tabla 07 y grafico 07 se observa que respecto a la variable Desempeño Laboral según competencias del individuo de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, el 16.4% señalan un nivel malo, el 63.00% señalan un nivel regular y el 20.5% presenta un nivel bueno en desempeño laboral según competencias del individuo.

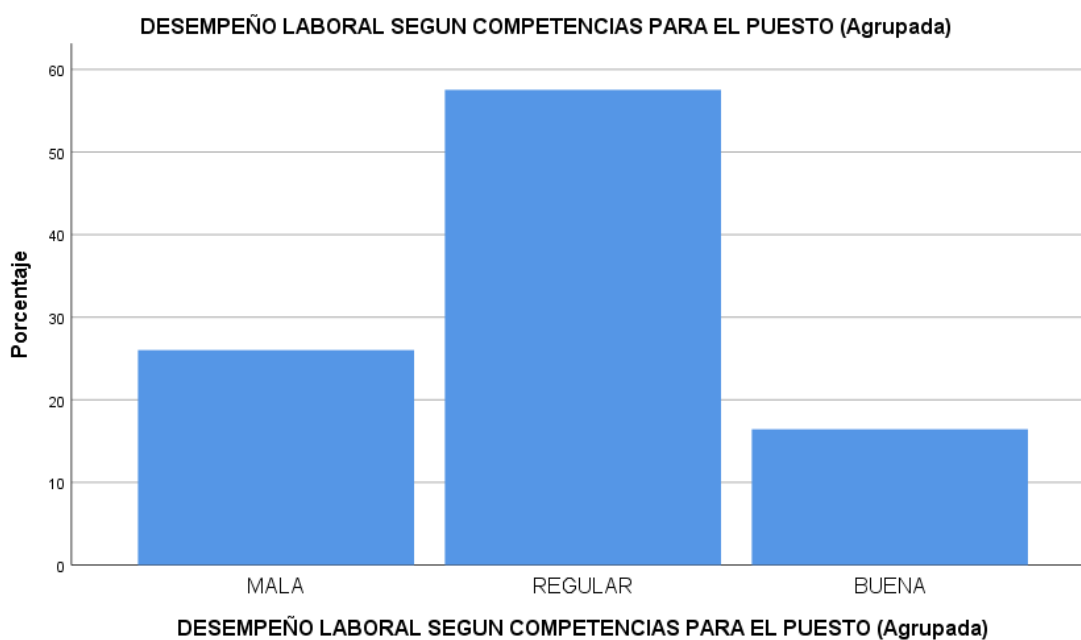
**Tabla N°08**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable**  
**Desempeño Laboral según competencias para el puesto, de los servidores**  
**públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San**  
**Román – Juliaca 2021.**

**DESEMPEÑO LABORAL SEGUN COMPETENCIAS PARA EL PUESTO**  
**(Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	19	26,0	26,0	26,0
	REGULAR	42	57,5	57,5	83,6
	BUENA	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

*Tabla 8 Distribucion de frecuencia y porcentaje sobre la variable Desempeño Laboral según competencia para el puesto.*

**Grafico N°08**  
**Frecuencia Desempeño Laboral según competencias para el puesto, Gerencia de**  
**Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021**



*Grafico 7 - Gráfico N° 08 Frecuencia Desempeño Laboral según competencia para el puesto.*

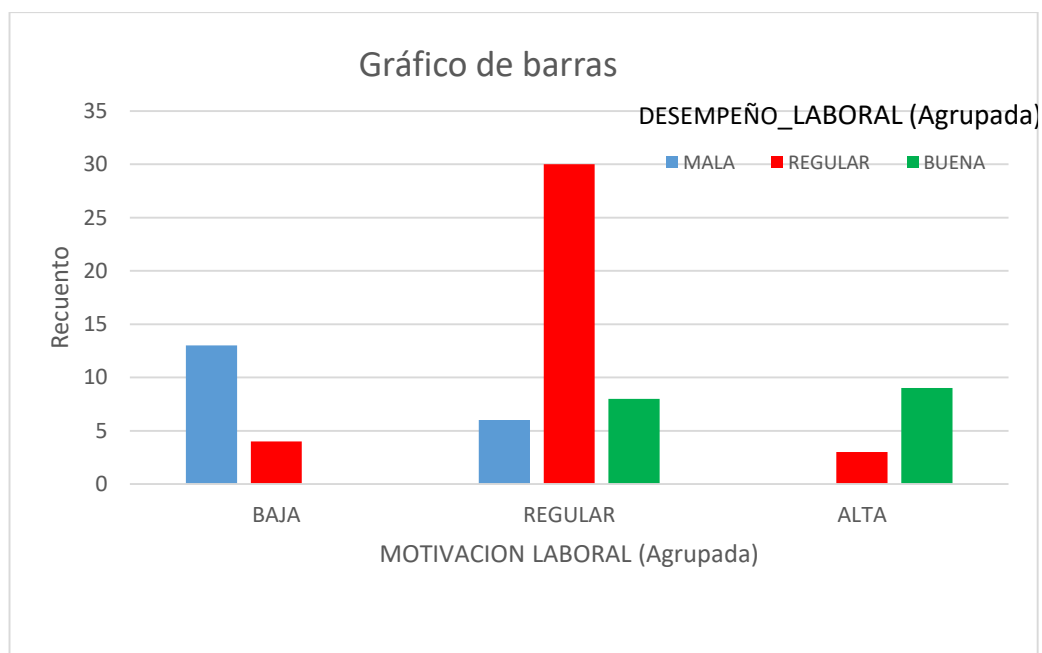
En la tabla 08 y grafico 08 se observa que respecto a la variable Desempeño Laboral según competencias para el puesto de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, el 26% señalan un nivel malo, el 57.5% señalan un nivel regular y el 16.4% presenta un nivel bueno en desempeño laboral según competencias para el puesto.

**Tabla N° 9**  
**TABLA CRUZADA MOTIVACION LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA**  
**GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN**  
**ROMAN – JULIACA 2021**

			DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			Total
			MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION LABORAL (Agrupada)	BAJA	Recuento	13	4	0	17
		% del total	17,8%	5,5%	0%	23,3%
	REGULAR	Recuento	6	30	8	44
		% del total	8,2%	41,1%	11,0%	60,3%
	ALTA	Recuento	0	3	9	12
		% del total	0%	4,1%	12,3%	16,4%
Total		Recuento	19	37	17	73
		% del total	26,0%	50,7%	23,3%	100,0%

*Tabla 9 Tabla cruzada Motivación Laboral y Desempeño Laboral*

**Gráfico N°09**  
**Frecuencia Motivación Laboral y Desempeño Laboral, Gerencia de Transportes**  
**Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca 2021**



*Gráfico 8 - Gráfico N° 09 Frecuencia Motivación Laboral y Desempeño Laboral.*

Como se observa en la tabla 09 y gráfico 09; la motivación laboral en un nivel bajo, el 17,8% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román presenta un

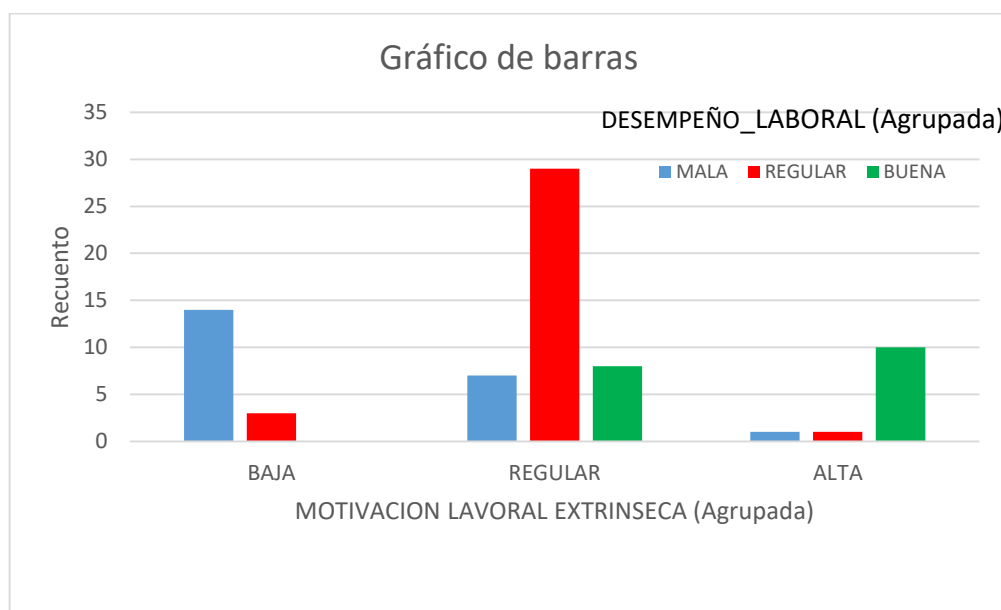
desempeño laboral malo, el 5.5% presenta un desempeño laboral regular y el 0% presenta un desempeño laboral alto. Por otro lado, una motivación laboral en un nivel Regular, el 8,2% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román presentan un desempeño laboral malo, el 41.1% presenta un desempeño laboral regular y el 11.00% presenta un desempeño laboral alto. Asimismo, una motivación laboral en un nivel alto, el 0% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, presenta un desempeño laboral malo, el 4,1% presenta un nivel de desempeño laboral regular y el 12.3% presenta un nivel de desempeño laboral bueno.

**Tabla N°10**  
**TABLA CRUZADA MOTIVACION LABORAL EXTRINSECA Y DESEMPEÑO**  
**LABORAL EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL DE SAN ROMAN- JULIACA 2021**

			DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			Total
			MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION LABORAL EXTRINSECA (Agrupada)	BAJA	Recuento	14	3	0	17
		% del total	19,2%	4,1%	0%	23,3%
	REGULAR	Recuento	7	29	8	44
		% del total	9,6%	39,7%	11,0%	60,3%
	ALTA	Recuento	1	1	10	12
		% del total	1,4%	1,4%	13,6%	16,4%
Total		Recuento	22	33	18	73
		% del total	30,1%	45,2%	24,7%	100,0%

*Tabla 10 Tabla cruzada Motivación Laboral Extrínseca y Desempeño Laboral.*

**Grafico N°10**  
**Frecuencia Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral, Gerencia de Transportes**  
**de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021**



*Grafico 9 - Grafico N° 10 Frecuencia Motivación Extrínseca y Desempeño laboral.*

Como se observa en la tabla 10 y grafico 10; la motivación laboral extrínseca en un nivel bajo, el 19,2% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román presenta un desempeño laboral malo, el 3,0% presenta un desempeño

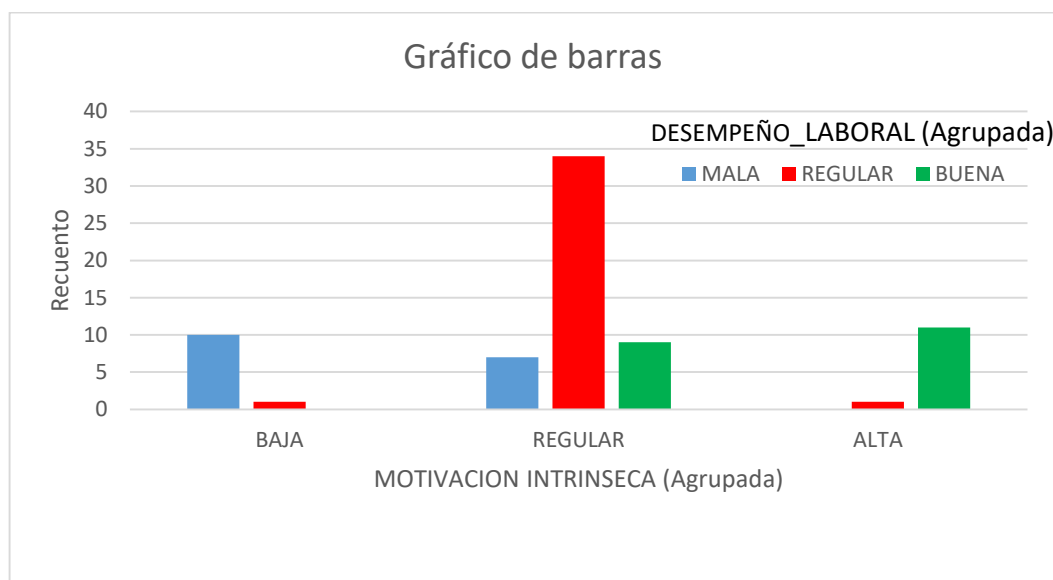
laboral regular y el 0% presenta un desempeño laboral alto. Por otro lado, una motivación laboral en un nivel Regular, el 9,6% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román presentan un desempeño laboral malo, el 39.7% presenta un desempeño laboral regular y el 11.00% presenta un desempeño laboral alto. Asimismo, una motivación laboral en un nivel alto, el 1.4% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, presenta un desempeño laboral malo, el 1,4% presenta un nivel de desempeño laboral regular y el 13%.6 presenta un desempeño laboral alto.

**Tabla N°11**  
**TABLA CRUZADA MOTIVACION LABORAL INTRINSECA Y**  
**DESEMPEÑO\_LABORAL EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA 2021**

			DESEMPEÑO_LABORAL (Agrupada)			Total
			MALA	REGULAR	BUENA	
MOTIVACION LABORAL INTRINSECA (Agrupada)	BAJA	Recuento	10	1	0	11
		% del total	13,6%	1,4%	0%	15,1%
	REGULAR	Recuento	7	34	9	50
		% del total	9,6%	46,6%	12,3%	68,5%
	ALTA	Recuento	0	1	11	12
		% del total	0%	1,4%	15,0%	16,4%
Total		Recuento	17	36	20	73
		% del total	23,2%	49,4%	27,4%	100,0%

*Tabla 11 Tabla cruzada Motivación Laboral Intrínseca y Desempeño Laboral*

**Grafico N°11**  
**Frecuencia Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral, Gerencia de Transportes**  
**de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021**



*Grafico 10 - Grafico N° 11 Frecuencia Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.*



Como se observa en la tabla 11 y grafico 11 la motivación laboral intrínseca en un nivel bajo, el 13,6% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román presenta un desempeño laboral malo, el 1.4% presenta un desempeño laboral regular y el 0% presenta un desempeño laboral alto. Por otro lado, una motivación laboral en un nivel Regular, el 9,6% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román presentan un desempeño laboral malo, el 46.6% presenta un desempeño laboral regular y el 12.30% presenta un desempeño laboral alto. Asimismo, una motivación laboral en un nivel alto, el 0% de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, presenta un desempeño laboral malo, el 1,4% presenta un nivel de desempeño laboral regular y el 15.0% presenta un desempeño laboral alto.

## Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis estadísticas:

**H0: No** existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral.

**H1: Si** existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral.

Asimismo, el resultado de coeficiente adquiere significaciones entre -1 y 1, mostrando si existe una sujeción directa (factor positivo) o inversa (factor negativo) siendo el 0 la autonomía total. Los cuales se pueden visualizar a continuación.

**Tabla N°12**  
**Correlación de Spearman Motivación Laboral y Desempeño Laboral de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021**

			MOTIVACION LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,621
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,621	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

*Tabla 12 Correlacion de Spearman Motivación Laboral y Desempeño Laboral.*

Estadísticamente se puede apreciar que el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual implica que existe una relación significativa a nivel estadístico entre las variables: “Motivación Laboral y Desempeño Laboral” (rechaza la hipótesis nula); lo cual concluye que los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, a mayor motivación tendrán un mejor desempeño laboral; mostrando el coeficiente de correlación de 0.621 que representa una correlación POSITIVA MODERADA. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general planteada en el presente trabajo de investigación.

### Prueba de hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis estadísticas:

**H0: No** existe relación significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral.

**H1: Si** existe relación significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral.

Asimismo, el resultado de coeficiente adquiere significaciones entre -1 y 1, mostrando si existe una sujeción directa (factor positivo) o inversa (factor negativo) siendo el 0 la autonomía total. Los cuales se pueden visualizar a continuación.

**Tabla N°13**  
**Correlación de Spearman Motivación Laboral Extrínseca y Desempeño Laboral de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021**

			DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACION LABORAL EXTRINSECA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	<b>,591</b>
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	73	73
	MOTIVACION LABORAL EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	,591	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	73	73

*Tabla 13 Distribución de Spearman Motivación Laboral Extrínseca y Desempeño Laboral.*

Estadísticamente se puede apreciar que el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual implica que existe una relación significativa a nivel estadístico entre las variables: “Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral” (rechaza la hipótesis nula); lo cual concluye que los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la MPSR a mayor motivación externa tendrán un mejor desempeño laboral; mostrando el coeficiente de correlación es de 0.591 que representa una correlación POSITIVA MODERADA. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 planteada en el presente trabajo de investigación.

## Prueba de hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis estadísticas:

**H0:** No existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral

**H1:** Si existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral

Asimismo, el resultado de coeficiente adquiere significaciones entre -1 y 1, mostrando si existe una sujeción directa (factor positivo) o inversa (factor negativo) siendo el 0 la autonomía total. Los cuales se pueden visualizar a continuación.

**Tabla N°14**  
**Correlación de Spearman Motivación Laboral Intrínseca y Desempeño Laboral de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021**

			DESEMPEÑO O LABORAL	MOTIVACION LABORAL INTRINSECA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO O LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	<b>,526</b>
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	73	73
	MOTIVACION LABORAL INTRINSECA	Coeficiente de correlación	,526	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	73	73

*Tabla 14 Correlación de Spearman Motivación Laboral Intrínseca y Desempeño Laboral.*

Estadísticamente se puede apreciar que el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual implica que existe una relación significativa a nivel estadístico entre las variables: “Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral” (rechaza la hipótesis nula); lo cual concluye que los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la MPSR a mayor motivación externa tendrán un mejor desempeño laboral; mostrando el coeficiente de correlación es de 0.526 que representa una correlación POSITIVA MODERADA. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 planteada en el presente trabajo de investigación.

## CONCLUSIONES

**Primera:** La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.621 que representa una correlación positiva moderada, siendo significativa estadísticamente, por lo que se acepta la hipótesis general.

**Segunda:** El primer objetivo específico es determinar la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.591 que representa una correlación positiva moderada, siendo significativa estadísticamente, por lo que se acepta la hipótesis general.

**Tercera:** El segundo objetivo específico es determinar la relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.526 que representa una correlación positiva moderada, siendo significativa estadísticamente, por lo que se acepta la hipótesis general.

**Cuarta:** De los resultados se aprecia que las variables motivación y desempeño laboral presentan una correlación positiva moderada, lo que implica que existen otras variables que se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, el cual no se encuentra en el alcance del presente estudio; sin embargo se encuentra sujeto a futuras investigaciones.

## RECOMENDACIONES

De manera frecuente, los seres humanos nos encontramos sometidos, a un sin fin de experiencias generadoras de necesidades, que nos van a llevar a solucionar dificultades en cada situación diaria, para ello suponemos constantes desafíos a diferentes problemas. En ese sentido la motivación se convierte en un mecanismo fundamental e idóneo para potenciar nuestras actitudes y poder así lograr nuestras metas o desafíos, y a su vez contribuirán a un adecuado desempeño laboral.

Cuando un trabajador de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román logre estar debidamente motivado en su dependencia, podrá desarrollar una situación de pertenencia en la misma; de acuerdo a lo que se pudo analizar en la presente investigación, se puede determinar que los servidores públicos de la Gerencia de Transportes, presentan un nivel regular de motivación, por tanto, no se puede obtener un rendimiento adecuado en beneficio de la gestión de esta Gerencia y por ende de la Municipalidad como Entidad Pública del Estado. Siendo así, es sumamente importante trabajar en este aspecto, para poder aumentar esa motivación laboral, que contribuirá notablemente a obtener una adecuada armonía entre la motivación y el desempeño laboral.

Se recomienda, promover la realización de actividades de socialización y fortalecimiento de la motivación, ya sea mediante actividades, terapias de grupo, con apoyo de un Profesional en Psicólogo o Coaching, como también se debe realizar actividades de recreación entre los compañeros de trabajo.

Se recomienda, evitar situaciones de desmotivación como: negatividad a ciertas actividades, estrés laboral, enfrentamientos innecesarios entre compañeros de trabajo, agotamiento innecesario que perjudique su salud física y mental, entre otros.

Se recomienda realizar una investigación mucho más detallada respecto a los factores que motivan y desmotivan a los servidores públicos de esta dependencia, para así poder determinar y obtener mayor información respecto de las actividades a desarrollar para que puedan mejorar su desempeño laboral.

Se recomienda, realizar actividades deportivas y de recreación, terapias motivacionales de manera periódica, esto podrá ayudar a que se desestresen, así también que los músculos se mantengan activos y desarrollen una vitalidad natural, el mismo que se pondrá de manifiesto a la hora de realizar sus actividades laborales, donde se desenvolverán con mayor actitud positiva.

## BIBLIOGRAFIA

- Aguirre Leandro, H., & Carrillo Manuel, A. T. (2018). Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca.*
- Anticono M. (2020) Motivación y desempeño laboral en trabajadores Municipales del distrito de Pampas, 2020.*
- Armas Deissy (2021) Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020.
- Berrocal, P. (1994). Talento humano. México: Mc Graw Hill.
- Boudreau, M. (1994). Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia. Estados Unidos.
- Butterfield. (01 de Mayo de 2005). Motivación en las organizaciones. Recuperado el 2017, de [www.theodinstitute.org](http://www.theodinstitute.org)
- Bravo, B. Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.
- Capcha Jurado, E. (2018). Motivación Laboral Y Desempeño Laboral De Los Serenos De La Municipalidad De Santiago, 2018.
- Chiavenato. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato. (2002). Administración de recursos humanos. Bogota: MCGrawHill.
- Chiavenato. (2007). Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill.
- Contreras, C. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de nivel de atención Bogota 2013. Bogota.
- Cordova. (2007). Satisfacción de usuario externo en el área de emergencias del Hospital de Grau, en relación con la motivación del personal de salud. Lima-Perú.
- Davis, N. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. Lima: McGrawHill.
- Dessler, v. (22 de Mayo de 2001). Motivación para el buen desempeño del trabajo. Obtenido de [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- Dubon, V. (2014). La motivación laboral de los empleados en el Hospital nacional de los niños Carlos Saénz Herrera. Revista Ciencias Administrativas y financieras de la seguridad social, 149-151.



- Edison, B. (2013). El clima de la comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. Revista de comunicación y salud, vol 3°, n°1 pp 35-49 .
- Enriquez. (2014). Motivación y desempeño laboral del hospital de México. Mexico.
- Finetti, A. (1997). Marketing estratégico. Perú: McGrawHill.
- García, R. (2002). Formación para el desempeño de la dirección en centros escolares. Cantabria.
- González. (2005). Administración de recursos humanos. Mexico: Cecsá.
- Heredia, A. (2004). administración de recursos humanos para alto desempeño. Mexico: Trillas.
- Heredia, A. (2004). Administración de recursos humanos para alto desempeño. México: Editorias Trillas.
- Herzberg. (1959). Motivation at Work. United States: Second Edition.
- Kinick, K. y. (1997). Comportamiento de las organizaciones. Mexico: McGrawHill.
- Maguiña. (2014). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco interbank tiendas de huacho 2014. Huacho.
- Maistón, M. (2001). Introducción a la psicología. Mexico: Editorial Prentice.
- Maslow. (1943). Theory of Human Motivation.
- Means, D. (1859). Origen y Evolución.
- Mendoza, L. (2018). Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017
- Milkovich, B. (1994). Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia. Estados Unidos.
- Morris, M. (2001). Introducción a la psicología. México: Editorial Prentice.
- Quishpe, María (2021) su Tesis "Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020"
- Peale, M. (2006). De la motivación a la acción. Florida: Brainstorm.
- <https://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Revista Universidad y Sociedad versión On-line ISSN 2218-3620. Universidad y Sociedad vol.12 no.1 Cienfuegos ene.-feb. 2020 Epub 02-Feb-2020

- Robbins. (2004). Compprtamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones. México: Prentice Hall. 85
- Robbins, J. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson educación.
- Robbins, S. C. (2010). Administración. México: Pearson educación.
- Rodriguez. (2008). Cultura organizacional.
- Sampieri, R. H. (2011). Metodología de la investigación. México: McGrawHill.
- Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la investigación. México: McGrawHill.
- Schawab, C. (1985). Desempeño y evaluación. Mexico: Trillas.
- Steers, P. B. (2004). Motivación and work behavior. New York.
- Stoner, J. W. (1996). Administración de Empresasn Publicas. México: MC Graw Hill.
- Varcacel, G. (2009). Experiencias y Innovacion . Salamanca: Davinci ISBN.
- Velásquez, Christian (2021). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil.
- Veliz, Fabiana (2020) Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "COSSMIL" de la ciudad de La Paz.
- Vigotsky. (1917). Pensamiento y habla. Coolihue clásica.
- Werter, D. G. (2000). Administración del personal y recursos humanos. México: McGrawHill.
- Whetthen, C. (2005). Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearson Educación.
- Whitaker. (1994). Recursos humanos.

# **ANEXOS**

**LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2021”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<b>PREGUNTA DE INVESTIGACION GENERAL</b> ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> ¿Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Motivación	<b>MÉTODOS</b> • La Investigación es no Experimental, Correlacional de Corte Transversal.
<b>PREGUNTA DE INVESTIGACION ESPECIFICA</b> <b>P.E.1.</b> ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> <b>a.</b> Establecer la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</b> <b>H.E. 1.</b> ¿Existe relación significativa entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Desempeño Laboral	<b>TÉCNICAS INSTRUMENTOS</b> • Encuestas.
<b>P.E.2.</b> ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?	<b>b.</b> Establecer la relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021.	<b>H.E.2.</b> ¿Existe relación significativa entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021?		• Cuestionarios Para la Motivación Para el desempeño Laboral

### Instrumento de medición de la variable Motivación Laboral

Edad: .....

Sexo: .....

Tiempo de servicio: .....

Condición laboral: **Nombrado**  **Contratado**

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder Escala:

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

	ENUNCIADO	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de la GTSV pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, afectando mi salud					
6	Tengo la sensación que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que debo hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo en la GTSV es la misma de todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	Me encuentro muy satisfecho en mi trabajo					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo en mi trabajo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que corresponde por mi capacidad y preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer mejor mi trabajo					
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					

## Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral

Edad: ..... Sexo: .....

Tiempo de servicio: .....

Condición laboral: **Nombrado**  **Contratado**

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, conforme a la siguiente Escala:

Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

	ENUNCIADO	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2	Es honesto, asume la responsabilidad de sus acciones colectivas e individuales					
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y administrados					
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de sus Habilidades					
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son opuestas a las suyas					
6	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia					
7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados					
8	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación					
9	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de la excelencia					
10	Hace uso eficaz y protección de los recursos					
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel					
13	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo					

# LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>12%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>www.clubensayos.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

9	hdl.handle.net	Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.usmp.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
11	scielo.sld.cu	Fuente de Internet	1 %
12	daliajeannete.blogspot.com	Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



