

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA**



**TESIS**

**Motivación y Desempeño laboral en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018**

**Presentado por**

**Bach. Juliana Eudovilia Olivo Moreno**

**Asesor:**

**Dr Hector Florencio Romero Alva**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología

**Huacho – Perú**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por apoyarme de manera incondicional y por ser el motivo que me impulsa a seguir adelante, por acompañarme en este recorrido profesional y sobre todo por la confianza que han depositado en mí.

*Juliana Eudovilia Olivo Moreno*

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por ayudarme y darme salud para alcanzar mis objetivos.

A mis padres por la confianza, el apoyo y por el amor que me brindan.

A los todos docentes de la escuela profesional de Sociología de la UNJFSC que con su sabiduría, conocimiento y motivaron a desarrollarme como profesional.

Por último, a mi asesor de tesis por todas sus enseñanzas y tiempo en todo el proceso de la investigación.

*Juliana Eudovilia Olivo Moreno*

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
Introducción.....	11
Capítulo I.....	13
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>13</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	13
1.2. Formulación del Problema .....	15
1.2.1. Problema General. ....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de Investigación. ....	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos.....	16
1.4. Justificación de la Investigación.....	16
1.5. Delimitación del Estudio .....	17
1.6. Viabilidad .....	17
Capitulo II.....	18
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1. Antecedentes de Investigación. ....	18
2.1.1. A nivel internacional.....	18
2.1.2. A nivel Nacional.....	21

2.2.	Bases teóricas .....	23
2.2.1.	Motivación.....	23
2.2.2.	Desempeño laboral .....	28
2.2.3.	Definiciones Conceptuales .....	31
2.3.	Formulación de la Hipótesis .....	32
2.3.1.	Hipótesis General.....	32
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	32
Capítulo III. ....		33
METODOLOGÍA .....		33
3.1.	Diseño Metodológico .....	33
3.1.1.	Enfoque de la investigación .....	33
3.1.2.	Alcance de la investigación.....	33
3.1.3.	Diseño de la Investigación .....	33
3.2.	Población y Muestra .....	34
3.2.1.	Población.....	34
3.2.2.	Muestra.....	34
3.3.	Operacionalización de variables e indicadores.....	35
3.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	36
3.4.1.	Técnicas para la recolección de los datos .....	36
3.4.2.	Instrumentos .....	36
3.5.	Técnica para el análisis de los datos .....	37
3.5.1.	Técnicas para el procesamiento de la Información.....	37
Capítulo IV. ....		39
RESULTADOS .....		39
4.1.	Descripción de Resultados .....	39
4.2.	Contrastación de las Hipótesis.....	42
4.2.1.	Constraste de normalidad .....	42

4.2.2. Contratación de la Hipótesis general .....	42
4.2.3. Contratación de la Primera Hipótesis Específica .....	44
4.2.4. Contratación de la Segunda Hipótesis Específica.....	45
Capítulo V. ....	47
DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
5.1. Discusiones.....	47
5.2. Conclusiones.....	48
5.3. Recomendaciones .....	49
Capítulo VI.....	51
Fuentes de Información.....	51
6.1. Fuentes Bibliográficas.....	51
6.2. Fuentes documentales .....	51
6.3. Fuentes Hemerográficas.....	52
ANEXOS.....	54
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	54
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS .....	56
03 TRABAJO ESTADISTICO.....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. población de estudio .....	34
Tabla 2. Operacionalización de Variables .....	35
Tabla 3. Encuestado según sexo .....	39
Tabla 4. Encuestado según grupo de Edad .....	40
Tabla 5. Encuestados según Nivel Educativo .....	41
Tabla 6. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk (SW) .....	42
<i>Tabla 7. Gestión Integral académica por calidad del docente universitario .....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 8. Factores externos por desempeño laboral.....</i>	<i>45</i>
Tabla 9. Factores internos por Desempeño laboral.....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Encuestado según sexo.....	40
Figura 2. Encuestado según grupo de Edad.....	40
Figura 3. Encuestados según Nivel Educativo .....	41
Figura 4. Dispersión simple desempeño laboral por Motivación .....	44

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar si la Motivación Laboral se relaciona directamente con el desempeño en el personal en la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018. **Métodos:** Enfoque Mixto, se utilizó un diseño de investigación No experimental transversal, de un nivel correlacional, La muestra estuvo conformada por 22 servidores públicos a quienes se aplicó un cuestionario que consta de 27 ítems elaborados para recoger información diseñado por el investigador de acuerdo a los objetivos de la investigación. **Resultados:** queda demostrada la existencia de correlación bilateral por Coeficiente de Correlación de Pearson tanto a nivel de hipótesis general  $p=0,001 < (\alpha=0,05)$ , como hipótesis específicas HE1  $p=0,00$ , y HE2  $p=0,004 < (\alpha=0,05)$  **Conclusión:** se demostró la existencia de una relación directa entre ambas variables.

**Palabras claves:** Motivación Laboral, desempeño laboral, gobierno municipal, Desarrollo Humano, servidores públicos.

## ABSTRACT

**Objective:** Determine if the Work Motivation is directly related to the performance in the personnel in the Human and Economic Development Sub-Department of the District Municipality of Paramonga, 2018. **Methods:** Mixed Approach, the design used in the research was Not experimental transversal, of a correlational level, the sample consisted of 22 public servants. To which a questionnaire was applied that consists of 27 items elaborated to collect information designed by the researcher of the present to fulfill the objectives of the investigation. **Results:** the existence of bilateral correlation was shown by Pearson's Correlation Coefficient both at the general hypothesis level  $p = 0.001 < (\alpha = 0.05)$ , and specific hypotheses HE1  $p = 0.00$ , and HE2  $p=0,004$  **Conclusion:** the existence of a direct relationship between both variables was demonstrated.

Keywords: Labor Motivation, job performance, municipal government, Human Development, public servants

## INTRODUCCIÓN

La presente Investigación está organizada en cinco capítulos. En el primer capítulo se desarrolló el planteamiento del problema, se dio a conocer el problema dentro de la Oficina de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga. Se hace un recorrido por algunos estudios previos relacionados con las variables de estudio.

El segundo Capítulo señala los algunos antecedentes que a criterio del investigador están relacionados con el estudio; se hizo una revisión de estudios previos de universidades extranjeras, se revisó también autores de universidades nacionales, informes y revistas científicas, se investigó las bases teóricas acerca de ambas variables de estudio y los conceptos fundamentas básicos.

En el tercer capítulo, enmarca la investigación en su metodología usada, definió el tipo de investigación y su diseño metodológico se encuentra el sistema de Hipótesis, y los instrumentos que se usaron para la medición de las variables también se describen las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de los datos. Así mismo se presenta la Operacionalización de las variables con sus correspondientes dimensiones analíticas.

En el cuarto capítulo, se muestran los resultados de a la contrastación de las hipótesis ordenadas, se presentan los resultados de la prueba de hipótesis en tablas debidamente comentadas y se explica el tratamiento de datos y estadístico.

En el quinto capítulo se consignan las discusiones y conclusiones como resultado de todo el proceso de investigación, así como las recomendaciones pertinentes para el tratamiento de la problemática explicada y detallada en la presente investigación

En el capítulo VI se enlistan las fuentes de información ordenadas por tipos que sirvieron para el desarrollo de esta investigación.

Finalmente presento los anexos donde adjunto, la matriz de consistencia y los instrumentos de recolección de la información.

En esos lineamientos se espera que los resultados del presente estudio logren responder a las interrogantes planteadas y sirvan de conocimiento para estudios posteriores y puedan contribuir en conjunto como herramientas para la solución de problemas sociales.

## **Capítulo I.**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

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

En la actualidad la Gestión Pública se enfrenta a los grandes desafíos de lograr el cambio de cultura laboral en el contexto público, ya que, en la cultura organizacional de las administraciones públicas, lo que dificulta el tránsito hacia una gestión más comprometida son los escasos niveles de transparencia y debilidad del sistema del servicio civil limita la delegación de facultades para alcanzar mayores compromisos y responsabilidades de los gerentes y servidores públicos.

En la Municipalidad Distrital de Paramonga ubicada al norte de la provincia de Barranca, se observa que los servidores se ven afectados por la desmotivación y desgano, sumado a esto se observa un bajo desempeño en las actividades que realizan, en consecuencia, la ciudadanía cree que la totalidad de la gestión de la autoridad municipal carece de profesionales capaces de generar un bien común.

En este contexto, dentro de las oficinas competentes a la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico que es la encargada de ejecutar las políticas públicas orientadas a la búsqueda del cierre de brechas existentes en el desarrollo

integral de la población (Salud, programas sociales, participación vecinal, Demuna, Omaped, CIAM, promoción del Turismo, la Cultura y el deporte) existe una necesidad de conocer la situación de los servidores públicos.

En la Gestión pública el desempeño es un constructo que tiene sus raíces en la gestión del talento humano de la Administración privada, siendo el valor que un servidor espera aportar a la institución en un periodo de tiempo, estando conformada por conductas de uno o varios individuos contribuyendo, Según la Real Academia Española hace referencia al cumplimiento de los deberes inherentes a una profesión, cargo u oficio; en otras palabras, ejercerlos completamente. lo cual debe suceder dentro del contexto de la gestión pública. Al respecto. Huerta (2017) piensa que

La Literatura nos da evidencia que la noción de desempeño es comparable con el concepto anglosajon *government performance*, que refiere intrínsecamente a la responsabilidad y cuantitativamente a la producción, algunas veces ligados a la calidad y eficacia, según sea el tipo de servicio público o políticas de gobierno.

Huerta (2017) en su análisis del servicio público, permite entender que este involucra una acción vinculada al rol directivo ya que implica dimensiones organizativas y estrechamente vinculadas a su ambiente interno y externo.

Las últimas estadísticas evidencian un descontento del ciudadano con el desempeño de los servidores públicos o de las instituciones públicas en sí. Esto refleja la necesidad imperiosa de cambios organizativos dentro del aparato del estado para ello se requiere una evaluación del desempeño, con la intención de dar respuestas al proceso de logro de objetivos y niveles de satisfacción de colaboradores. Evaluando así cual fue su desempeño en la entidad donde labora para poder mejorar así la gestión.

Sabemos que las personas trabajan por diversos motivos, desde la satisfacción de las necesidades básicas solventar el hogar y la alimentación; además del desarrollo profesional, en fin, una serie de motivos ligados a la satisfacción de las necesidades. Y sabiendo que el desempeño es el valor que aporta el servidor a la entidad pública, a cambio de la satisfacción de estas necesidades. Sea cuales fueran sus motivos estos factores motivadores impulsan al servidor a cumplir con las tareas encomendadas para así alcanzar metas y satisfacer necesidades, es por ello que dese la administración privada se le da una gran importancia a motivar a los empleados si desean obtener buen nivel de desempeño.

Frente a la problemática presentada, el propósito de esta investigación es determinar la relación existente entre la motivación del personal y desempeño laboral en el contexto de la Municipalidad Distrital de Paramonga, para contribuir con el conocimiento de la cultura laboral de los servidores públicos de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico

## **1.2. Formulación del Problema**

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

¿Cuál es la relación entre Motivación Laboral y el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la dirección de la relación entre los factores externos con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018?
- ¿Cuál es la dirección de la relación entre los factores internos se relacionan directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018?

### **1.3.Objetivos de Investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar si la Motivación Laboral se relaciona directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

- Comprobar si los factores externos se relacionan directamente con el desempeño en el personal en la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.
- Precisar si los factores internos se relacionan directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

### **1.4.Justificación de la Investigación**

#### **Justificación Teórica**

A través de los resultados de la presente se busca contribuir nuevos conocimientos con nuestra investigación. se pretende contribuir al conocimiento básico, sobre las

características y factores relacionados al problema de desempeño del personal dentro del contexto de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

### **Justificación practica**

Se espera obtener resultados acordes a la realidad, llegar a conocer cuáles son las particularidades de la variable desempeño del personal en el contexto de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

## **1.5.Delimitación del Estudio**

### **Delimitación espacial.**

la presente investigación se realizará en de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, ubicado en el distrito de Paramonga, Provincia de Barranca, Departamento de Lima.

### **Delimitación temporal.**

La presente investigación se realizará durante el año 2018.

## **1.6.Viabilidad**

Esta investigación es factible porque se cuenta con la disponibilidad del espacio donde se desarrollará la presente, y además se cuenta con los recursos disponibles.

De otro lado, se tiene una muy amplia cantidad de material bibliográfico, Hemerografico y documental en los repositorios Universitarios a nivel Nacional como Internacional y por último contamos con la viabilidad tecnológica para la ejecución de nuestro trabajo.

## Capítulo II.

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de Investigación.

##### 2.1.1. A nivel internacional

Enríquez (2014) Realizó la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”. En la Universidad de Montemorelos. México. Buscó Adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del Instituto de la Visión en México. Bajo un tipo de investigación cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. Aplicada en una muestra poblacional de 164 empleados. El estudio pudo demostrar que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados.

El análisis de regresión en la Investigación de Enriquez mostró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. Pudo explicarse mediante el valor de  $R^2$  corregida siendo igual a 0.414 de la misma manera el valor F obtenido es igual a 116.2 y el valor de p igual 0.00 le

permitieron a Enriquez comprobar que existió una influencia lineal positiva y significativa.

Sum (2015) en su tesis titulada Motivación y Desempeño Laboral: (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, respaldada por la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Buscó demostrar la Influencia de la motivación en el desempeño laboral para ello el estudio aplicó una escala Likert de 10 ítems para el desempeño (Rensis Likert, 1932) y un instrumento estandarizado para la medición de la motivación laboral psicosociales (Fernández Seara) de 173 ítems, a una muestra de treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo. Los resultados obtenidos evidencian que los niveles de motivación obtuvieron puntuaciones altas y los indicadores de desempeño laboral fueron favorables, concluyó que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Zavala (2014) en su tesis titulada Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas, respaldada por el instituto Politécnico Nacional de México. Buscó encontrar las diferencias significativas entre dichas variables en una muestra por cuotas (no probabilística) de 58 empleados del Centro de una compañía embotelladora de bebidas. Para esto, usó un estudio de enfoque mixto, cuestionarios a escala tipo Likert, de los resultados obtenidos mediante las pruebas t y ANOVA de un solo factor se **concluyó** que no se existe diferencias significativas entre las variables.

Jaén (2010) en su tesis Doctoral Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales,

respaldada por la Universidad Complutense de Madrid. buscó estudiar la relación y analizó el papel que las variables de motivación, características de la personalidad y la percepción de los factores psicosociales de su entorno de trabajo juegan en el rendimiento de los trabajadores. El estudio fue realizado bajo un diseño experimental, predictivo y multivariante, descriptivo-correlacional, como instrumentos las escalas MPS-escala de motivaciones psicosociales, el cuestionario Big-five para la variable personalidad, y el cuestionario multidimensional DECORE . **Resultados:** sus resultados evidencian una correlación positiva entre rendimiento y reconocimiento social, autoestima y autodesarrollo ( $p=0,14$ ).

Ramírez, Abreu y Badii (2008) En su artículo titulado la motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero, para la revista Daena (International Journal of Good Conscience), buscó demostrar que la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, Utilizó como método el estudio de casos, bajo un diseño no experimental aplicaron un cuestionario tipo likert de 8 ítems en una muestra de personal del área operativa (10) y del área administrativa(10). los Resultados evidencian que el mayor porcentaje de encuestados manifiesta su motivación no está en función al sueldo y salario , ni al grado de escolaridad, Por otro lado se evidencia que la motivación está en función con el puesto y su satisfacción , productividad y la calidad del trabajo. Finalmente concluye que (1) los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación del recurso humano (2) La motivación laboral no debe de ir de acuerdo al grado de escolaridad de cada persona (3) La motivación laboral debe de estar en función del puesto que desempeña cada persona. (4) La motivación laboral incrementa el grado de satisfacción laboral en la

organización. (5) La motivación laboral incrementa la productividad en la organización, (6) La motivación laboral incrementa la calidad en el trabajo.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Huerta (2017) en su tesis titulada Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016. Por la Universidad Cesar vallejo-Lima. -Lima. buscó determinar el grado de relación entre las variables. Para ello utilizó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, alcances descriptivo correlacional, que aplicó una encuesta de 20 items en sus dimensiones (1) factores higiénicos y (2) motivacionales, en una muestra de 74 servidores públicos. Los resultados con el estadístico Chi cuadrado tiene un  $p=0,00$  demostrando la asociación entre las variables. Los trabajadores manifiestan principalmente un bajo y medio nivel de motivación.

León (2017) en tu tesis titulada la Motivación y el Desempeño laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, durante el 2017. Respalda por la UNJFSC- Huacho. Buscó determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral en el contexto mencionado. Para ello usó una investigación no experimental transversal, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional causal, aplicándose una escala de actitudes tipo Likert a una población de estudio de 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, Considerándose como dimensiones: Intensidad, dirección, persistencia. Los resultados muestran una asociación por chi cuadrado de 0,00, y una significativa asintótica bilateral de  $p=0.000$  una correlación de Pearson de 0,795 siendo positiva moderada, concluyendo que la motivación incide en la variable desempeño laboral.

Navarro (2017) en su tesis titulada Motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016, por la Universidad Cesar Vallejo-Lima: Trató de determinar la relación que existe entre las variables. Bajo una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, básica, de alcance descriptivo correlacional, Se aplicó una encuesta a una muestra estratificada de 104 colaboradores, El resultado del coeficiente de correlación de Spearman indica un  $p = 0,000 < 0.01$  y un valor de Pearson de  $r = 0,390$ , concluyendo que existe una relación directa y significativa entre las variables.

Chong (2017) en su tesis titulada La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – Periodo 2014. Reapldado por la UNAP-Iquitos. Buscó determinar de qué manera se relacionan las variables. Para ello su investigación tuvo un alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental, utilizando una entrevista una muestra de 300 personas. Los resultados hallaron un  $p = 0,005$ . concluyendo que la variable motivación influye significativamente en la variable desempeño laboral en dicho contexto.

Pezo (2014) en su su tesis de Posgrado titulada Motivación y desempeño laboral en los servidores publicos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, durante el año 2013, Respaldada por la escuela de posgrado de la Universidad Peruana la Unión, Lima. investigó la relación entre ambas variables; para ello el estudio aplicó una escala de motivación y desempeño de 21 ítems a una muestra de 62 trabajadores permanentes de dicha entidad. Sus resultados reflejan que el 37 % de desempeño alto y un 34% con un desempeño bajo; por otro lado 46 consideró su entorno laboral como bajo mientras que solo el 19% lo considera un entorno laboral alto. el analisis de correlación encontró un valor calculado de  $p = 0.022$  a un nivel de significativa de 0,05 (bilateral), y una correlación de 0,262, lo cual indica que la correlación muy

débil. finalmente concluye que en dicha institucion las variables se correlacionan significativamente.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Motivación**

#### ***2.2.1.1. Definiciones***

Hellriegel, Jackson, y Slocum (2011) piensa que la motivación constituye un estado psicológico que se produce cuando las fuerzas internas y externas estimulan al individuo, estas fuerzas según Hellriegel & Slocum (2009) operan dirigiendo su comportamiento y orientándolo hacia una determinada meta. De esta manera según los autores, cuando los empleados se encuentran motivados tienen mejor desempeño. Es por ello que los gerentes deben de asumir la tarea de canalizar efectivamente estos estímulos motivacionales.

Robbins y Judge, (2013) Además se refieren a la motivación como los procesos responsables del gran esfuerzo que un individuo realiza para lograr los objetivos organizacionales, esto es según los autores, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

De lo anterior Robbins y Judge, (2013) se refieren a la motivación laboral como el esfuerzo ejercido hacia a los objetivos organizacionales.

Robbins y Judge creen que esta definición tiene intrínseca el esfuerzo, objetivos organizacionales y necesidades siendo elementos importantes para el análisis de la Motivación. Siendo el esfuerzo la que representa la medida de la intensidad o impulso de un individuo.

Llegado a este punto algunos autores. (Robbins y Judge,2013; Hellriegel & Slocum ,2009) creen que la motivación no siempre se puede equiparar al desempeño.

Al respecto, Robbins y Judge (2013) creen que “es poco probable que los niveles altos de esfuerzo conduzcan a un desempeño laboral favorable, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización.” (p. 176)

Ademas de lo anterior, Hellriegel & Slocum (2009) señalaron la motivación es fundamental para el buen desempeño, pero este último involucra más que la motivación, siendo las competencias muy necesarias para el desempeño. Bajo este enfoque “incluso los empleados más motivados podrían no tener éxito en su trabajo.” (p 126)

En conclusión, el análisis de los autores acerca del desempeño involucra mucho más que motivación debemos considerar la calidad del esfuerzo y la intensidad, y que deben ir acompañados de las competencias necesarias para el desempeño y las condiciones favorables que lo permitan.

### ***2.2.1.2. Teorías de motivación***

#### *2.2.1.2.1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow.*

Esta teoría Maslow plantea que existen múltiples necesidades que pueden ser motivadores para el individuo, estas necesidades obedecen a un orden jerárquico piramidal, en cuya base se encuentran, las más básicas, las necesidades fisiológicas; y en la cúspide, las necesidades más elevadas de autorrealización. (Maslow cit. en Chiavenato, 2011)

Según Maslow existen cinco tipos de necesidades generales: en la categoría más baja encontramos a las necesidades más básicas son las fisiológicas, las que le siguen son las necesidades de seguridad, las necesidades de pertenencia, las necesidades de estima y finalmente en la categoría más alta las necesidades de realización personal.

Necesidades fisiológicas: son necesidades físicas y básicas para sobrevivir como el agua, comida y oxígeno. En el contexto organizacional pueden ser las necesidades de temperatura, ventilación y hasta un sueldo base para asegurar la supervivencia.

Necesidades de seguridad: se basan en el entorno físico y emocional, seguridad en todos los sentidos. En un lugar de trabajo organizacional, pueden ser las necesidades de un trabajo estable, permanente y prestaciones.

Necesidades de pertenencia: Pueden ser el deseo de aceptación de los demás, poseer amistades, pertenencia al grupo y ser amado. Éstas necesidades son importantes para el deseo de tener una adecuada relación con los superiores y compañeros de trabajo y la participación en un grupo de trabajo.

Necesidades de estima: estas necesidades están relacionadas con el deseo de una imagen buena personal, para recibir atención, reconocimiento y aprecio de parte de los demás. Éstas necesidades se ven reflejadas en la motivación por el reconocimiento, aumento de las responsabilidades asignadas, estatus alto y recibir crédito por las contribuciones a la organización.

Necesidades de Autorealización: la categoría más alta de las necesidades de Maslow, son las de realización personal, Se refieren al aumento del potencial, elevar el nivel de competencia y a veces convertirse en una mejor persona. En la organización se pueden reflejar en proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento, libertad en la toma de decisiones y adquirir capacitaciones para tareas desafiantes.

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

Herzberg y sus colaboradores lograron modificar considerablemente el enfoque de Necesidades. Proponiendo una teoría de dos factores para explicar la conducta de las

personas en situación de trabajo. Herzberg piensa que existen dos factores que estimulan la conducta de las personas: estos factores pueden ser los factores extrínsecos o higiénicos y los factores intrínsecos o motivacionales, así distingue a los factores desmotivadores (que provocan insatisfacción) y factores motivadores (factores que provocan satisfacción).

Al respecto, Robbins & Judge, (2013) el postulado de Herzberg propone que “la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o fracaso.” (p. 205)

### **Factores externos.**

Son todas las condiciones en las que se encuentran los colaboradores quienes no tienen ningún control sobre estas condiciones. dado que la empresa decide y administra esas condiciones.

Para Herzberg los factores externos están representados por todos los elementos que escapan de la voluntad del colaborador y se encuentran en el entorno laboral, pueden ser factores organizacionales como las políticas y directrices de la empresa, las condiciones materiales y ambientales de trabajo, el tipo de jefatura o supervisión que reciben de sus superiores, el clima de la relación entre la empresa y los empleados, los reglamentos internos, incluyendo el salario y las prestaciones sociales etc.

Chiavenato (2011) resalta que, tradicionalmente, los factores higiénicos se usaban como motivadores para los empleados de las empresas: en un contexto en que el trabajo era considerado una actividad no muy agradable, para conseguir motivarlos las empresas recurrían a los premios y los incentivos salariales, para estimularlos. es decir, incentivos externos y el individuo a cambio de su trabajo.

Para Leon (2017) las condiciones de trabajo que rodean a la persona, cuando son precarios provocan insatisfacción. Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido.
- Prestaciones sociales percibidas.
- Condiciones Físicas de trabajo y comodidad.
- Relaciones con el gerente.
- Relaciones con los colegas y camaradería.
- Políticas de la organización.

#### **Factores Motivacionales o factores intrínsecos:**

Estos factores se refieren al contenido del puesto, relacionadas a las tareas y las obligaciones relacionadas de éste; según Chiavenato (2011) estos factores producen un efecto de satisfacción duradera, además de un aumento de productividad muy superior a los niveles normales.

La motivación, según Chiavenato (2011), “comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional” (p. 45) estas suelen manifestarse en la ejecución de tareas y actividades que les plantean desafíos y tienen significado muy importante en el trabajo.

Se les denomina Factores de Satisfacción y lo comprenden los siguientes:

Robbins & Judge, (2013) de acuerdo con Herzberg, piensan que los factores que generan satisfacción laboral no son los que causan insatisfacción laboral. De tal manera que “para motivar a las personas en su trabajo, se tienen que enfatizar factores asociados

con el trabajo en sí” (p. 206) estos factores pueden ser las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso, responsabilidad y el logro. Estas son según Robbins & Judge las características que los colaboradores consideran intrínsecas.

Además, pueden adicionarse factores como: el uso completo de las habilidades personales, la libertad de decisión en lo referente a la ejecución de las tareas, responsabilidad total por el trabajo, definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo y autoevaluación del desempeño. (Leon, 2017)

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Chiavenato, (2011) especifica que el desempeño en un puesto, es decir. En el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinante la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo – beneficio. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades del papel y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñara. (Citado por Leon 2017, p. 35)

Chiavenato (2000) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2000; cit Quispe, 2015; p.42)

Ghiselli (1998) cree que el desempeño es influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. (Ghiselli 1998, cit Quispe, 2015; p.42)

Según Quispe (2015) la importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Por su parte Robbins (2004) plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles.

Bittel (2000) Cit en Ubillas (2017) plantea que el desempeño se relaciona en gran medida con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del colaborador para orientarse a los objetivos organizacionales. Así se ve influenciado en gran medida por las expectativas que tiene el colaborador acerca del trabajo ,las actitudes que tenga hacia sus logros , y su deseo de armonía.

En conclusión el desempeño puede definirse por sus dos elementos, la forma en que el colaborador ejecuta las acciones, y los comportamientos que manifiesta el colaborador definido por los conocimientos previamente adquiridos y las competencias que tiene para asumir una conducta, los cuales son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.

### ***2.2.2.2. Conductas asociadas al Desempeño***

Robbins, Stephen, Coulter (2013) citados en Sum (2015) creen que existen tres tipos de principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

a. Respetto de las tareas asignadas

Se puede decir que concierne al cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones, que aportan de manera positiva a la hora de la realización de las tareas administrativas o brindar un buen servicio.

b. Respetto al civismo o el cuidado de los intereses organizacionales

Se puede decir que concierne a las acciones que contribuyen al respaldo de los objetivos organizacionales, que empieza desde brindar ayuda a los demas colaboradores de manera voluntaria, tratar con respeto a los demas colaboradores, hacer sugerencias constructivas, decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo y contribuir con un buen ambiente psicologico dentro de la organización.

c. Respetto a la responsabilidad

Se puede decir que concierne a las conductas o acciones que dañan directa e indirectamente la organización. Tales conductas incluyen comportarse de forma agresiva con los compañeros, ausentarse con frecuentemente, daños a la propiedad de la compañía y el robo.

### ***2.2.2.3. Elementos que influyen en el desempeño laboral***

La literatura nos muestra variedad de autores, quienes en sus investigaciones han hallado distintas variables para evaluar el desempeño. Davis y Newstrons, citados por Ugarte (2017) aseguran que el desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajos en equipo,

estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Así mismo, Milkovich y Boudrem, cit. en Ugarte (2017) con respecto a la variable desempeño laboral, consideran una serie de particularidades personales, entre las cuales se encuentran las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Galarza (2013) cit, en Ugarte (2017) argumentó que el desempeño profesional vendría a ser la forma en que se efectúan las responsabilidades inherentes a un cargo u profesión. De tal manera que no se trata de cumplir las tareas por mera obligación, si no de la manera en que se cumplen. Lo que resume en la frase “Saber hacer, saber ser, saber para aprender” (p.38)

### **2.2.3. Definiciones Conceptuales**

#### **a. Motivación**

La motivación constituye un estado psicológico que se produce cuando las fuerzas internas y externas estimulan al individuo, estas fuerzas según operan dirigiendo su comportamiento y orientándolo hacia una determinada meta.

#### **b. Desempeño laboral**

El desempeño puede definirse por sus dos elementos, la forma en que el colaborador ejecuta las acciones, y los comportamientos que manifiesta el colaborador definido por los conocimientos previamente adquiridos y las competencias que tiene para asumir una conducta, los cuales son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.

## **2.3. Formulación de la Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

La Motivación Laboral se relaciona directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- Los factores externos se relacionan directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018
- Los factores internos se relacionan directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

### **Capítulo III.**

## **METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño Metodológico**

#### **3.1.1. Enfoque de la investigación**

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque mixto de la investigación científica; es decir, mediante un tipo de análisis predominantemente *cuantitativo*, se describen los componentes de la realidad problemática y se establece la relación entre las partes de nuestro objeto de estudio. (Hernández ,Fernandez & Baptista, 2014).

#### **3.1.2. Alcance de la investigación**

Es de alcance correlacional por qué se estudiará la asociación o relación entre variables Motivación y desempeño laboral en base a los conceptos preconcebidos por diferentes autores. (Hernández ,Fernandez & Baptista, 2014, pp. 92,93)

#### **3.1.3. Diseño de la Investigación**

No se manipulará la variable Motivación con la intención de generar cambios en la segunda variable desempeño, ya que las relaciones se estudiaron posterior a los hechos. por eso será de diseño *No experimental* y *posftacto*.

Es *Transversal*, es decir la aplicación de los instrumentos de se desarrollará en un momento determinado y se evaluará en base a ello los datos.

### 3.2.Población y Muestra

#### 3.2.1. Población

La población estuvo conformada 22 servidores públicos de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad Distrital de Paramonga 2018.

*Tabla 1.*

*Población de estudio*

Oficinas	M
Secretaria de Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico	2
Oficina de desarrollo económico y turismo	6
Oficina de educación, cultura, deporte, recreación y juventudes	6
Oficina de mujer, Demuna, Omaped y Adulto mayor	3
Oficina de participación vecinal	2
Oficina de salud y programas sociales	3
Total	22

#### 3.2.2. Muestra.

Debido a las particularidades de la investigación se utilizó una muestra poblacional a fin de garantizar la representatividad de la muestra siendo 22 unidades de muestreo:

##### **Criterios de Inclusión**

- Tener como mínimo un periodo de 2 meses laborando.
- No existen restricciones en cuanto a género del encuestado.
- Solo quienes den consentimiento para ser encuestados.

### 3.3.Operacionalización de variables e indicadores

A continuación, se presentan ambas variables, se especifican los indicadores medibles de forma empírica y cuantitativa.

Tabla 2.

#### Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala		
Motivación	Factores Externos	– Beneficios económicos.	1	escala		
		– Beneficios sociales.	2			
		– Beneficios de salud	3			
		– Estabilidad	4			
		– Políticas y organización.	5			
		– Flexibilidad	6			
		– Condiciones. materiales del trabajo	7 8			
		– reconocimiento	9 - 10			
		– Relaciones Interpersonales	11			
		Factores internos	– Trabajo en sí mismo		12	Escala
			– motivación		13	
	– Responsabilidad		14			
	– Realización		15			
	– Comunicación		16			
	Desempeño laboral	Respecto a la tarea asignadas	– Cumplimiento de las tareas administrativas	2 3 4	Escala	
			Respecto al Civismo	– Conocimiento de la visión		1
– Respaldar los objetivos organizacionales.				5		
– Respaldar la imagen del lugar de trabajo.				6		
Respecto a la Responsabilidad		– Colaborar con los colegas	7	Escala		
		– Ausencia de conflictos.	9			
		– Cuidado del patrimonio.	10			
		– Puntualidad y responsabilidad	11			

Nota: dimensiones e indicadores de Motivación de Chiavenato;2011 cita de Herzberg. Dimensiones de desempeño laboral obtenidas de los tres tipos de conductas que constituyen el Desempeño laboral Robbins y Judge (2009)

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

#### **3.4.1. Técnicas para la recolección de los datos**

**La Observación.** Nos permite establecer una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación.

**Recopilación o Revisión documental.** Técnica de investigación general cuya finalidad es obtener datos e información a partir de fuentes documentales (Documentos escritos, Estadísticos o numéricos, cartográficos documentación oral o fonética) con el fin de ser utilizados dentro de los límites de una investigación en concreto.

**Encuesta:** Procedimiento de investigación dentro del diseño no experimental o de las ciencias sociales, en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado o una entrevista a alguien, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.

Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, ideas, características o hechos específicos.

#### **3.4.2. Instrumentos**

##### ***3.4.2.1.Descripción de los instrumentos:***

El instrumento fue diseñado por el investigador de la presente para cumplir los objetivos de la investigación

**Administración:** Auto administrado, por entrevista personal o virtual.

### Consistencia interna

Alfa de Cronbach	N de elementos	N
,950	45	15*
,945	45	24

\* Prueba piloto = 15 encuestas

Se aplicó una prueba piloto de 27 preguntas a una población de 15 individuos cuya consistencia interna arrojó un valor de 0,950, además se pudo detectar problemas menores relacionados a la redacción de los ítems. y valores muy bajos de consistencia interna. Posterior a la aplicación final la confiabilidad fue de 0,945 siendo aplicable por ser una buena confiabilidad en ambos casos.

### 3.5. Técnica para el análisis de los datos

- a. Registro de los datos. Con los datos recopilados se creó la base de datos.
- b. Codificación de los datos. Se codificaron los datos ingresados al Software.
- c. Se procedió a elegir el estadístico teniendo en cuenta las características de las variables y la homogeneidad del mismo.
- d. Se calcularon los estadísticos mediante el software de acuerdo a los objetivos de la investigación se procedió a su interpretación

#### 3.5.1. Técnicas para el procesamiento de la Información

Se hará uso del Microsoft office Excel 2013 como soporte para facilitar el ingreso de los datos, así como el reporte inicial de los datos descriptivos y la matriz de correlación.

El análisis de los datos será desarrollado a través de software estadístico SPSS v.23, para definir el tipo de variable y escala que usaran los datos e información recabada de

las unidades de muestreo, desarrollar el cálculo inferencia que servirá para probar la hipótesis y la generación de tablas y gráficos estadísticos destinados al análisis descriptivo.

### **Análisis e interpretación de datos**

Cada tabla estadística será interpretada, cuyo resultado será comparado con el marco teórico para arribar a las conclusiones.

### **Tratamiento estadístico.**

Se hizo uso de estadística descriptiva para la presentación de datos unidimensionales, y la estadística inferencial para comprobar las Hipótesis.

### **Prueba Estadística para la comprobación de la Hipótesis**

Por la Naturaleza cuantitativa de las variables, se usó como prueba el Coeficiente de correlación de *R de Pearson*.

$$r_{xy} = \frac{\sum z_{xi} \cdot z_{yi}}{n}$$

Donde el coeficiente de correlación (r) va de perfecto (-1 ó 1) a nulo (0).

Para la interpretación de los coeficientes se usará la siguiente nomenclatura:

<b>Coeficiente</b>	<b>Interpretación</b>
0	nula
>0.0 – 0.2	Muy baja
>0.2 – 0.4	Baja
>0.4 – 0.6	Moderada
>0.6 – 0.8	Alta
>0.8 – <1.0	Muy alta
1.0	Perfecta

## Capítulo IV. RESULTADOS

### 4.1.Descripción de Resultados

*Tabla 3.*

*Encuestado según sexo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	7	31,8	31,8	31,8
Femenino	15	68,2	68,2	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Del total de los Servidores públicos encuestados el 68,2% pertenece al sexo femenino, y el 31,8 % es pertenece al sexo masculino. Siendo la categoría sexo femenino el más predominante dentro de los servidores públicos.

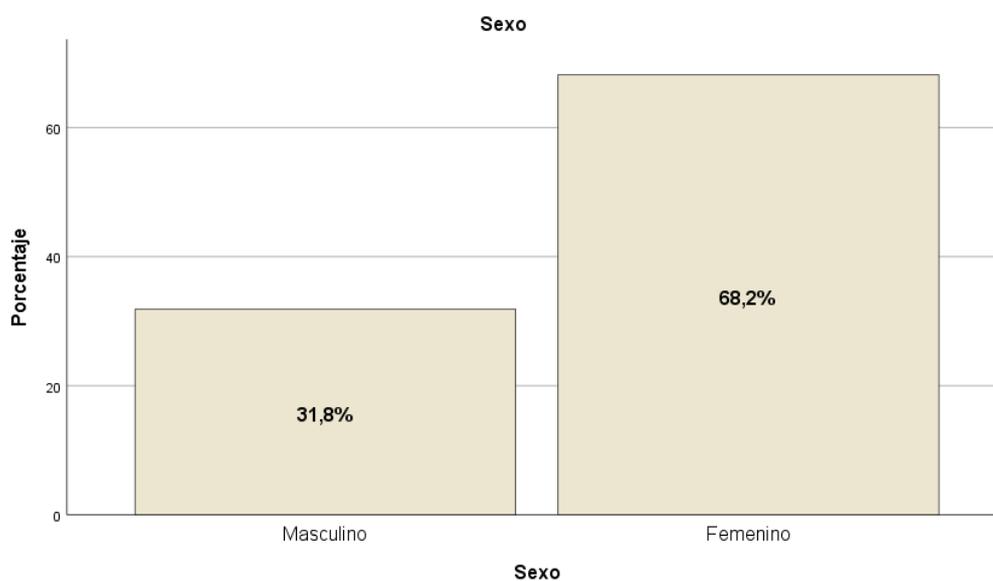


Figura 1. Encuestado según sexo

Tabla 4.

Encuestado según grupo de Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
de 24 a 29 años	6	27,3	27,3	27,3
de 30 a 35 años	5	22,7	22,7	50,0
de 36 a 40 años	3	13,6	13,6	63,6
de 41 a 50 años	8	36,4	36,4	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Del total de los Servidores públicos encuestados el 36,4% tiene entre 41 y 50 años de edad siendo este el grupo más predominante, el 27,3% tiene tener ente 24 a 29 años de edad, el 22,7% tiene entre 30 y 35 años, finalmente el 13,6% tiene entre 34 y 40 años de Edad.

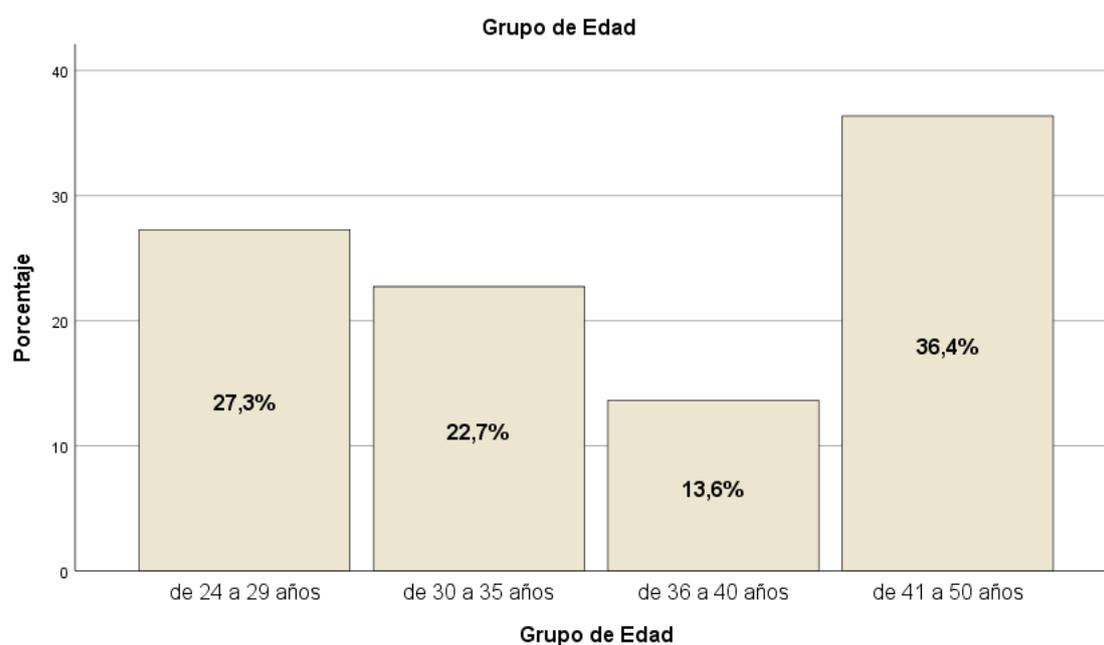


Figura 2. Encuestado según grupo de Edad

Tabla 5.

*Encuestados según Nivel Educativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Universitario	7	31,8	31,8	31,8
Técnico	12	54,5	54,5	86,4
Secundario	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Del total de los Servidores públicos encuestados el 54,5% pertenece al grupo con nivel técnico, el 31,8 % es pertenece grupo con nivel universitario, Finalmente el 13,6 % pertenece al grupo con nivel de estudios secundarios. Siendo el grupo con nivel educativo Técnico el más predominante dentro de los servidores públicos.

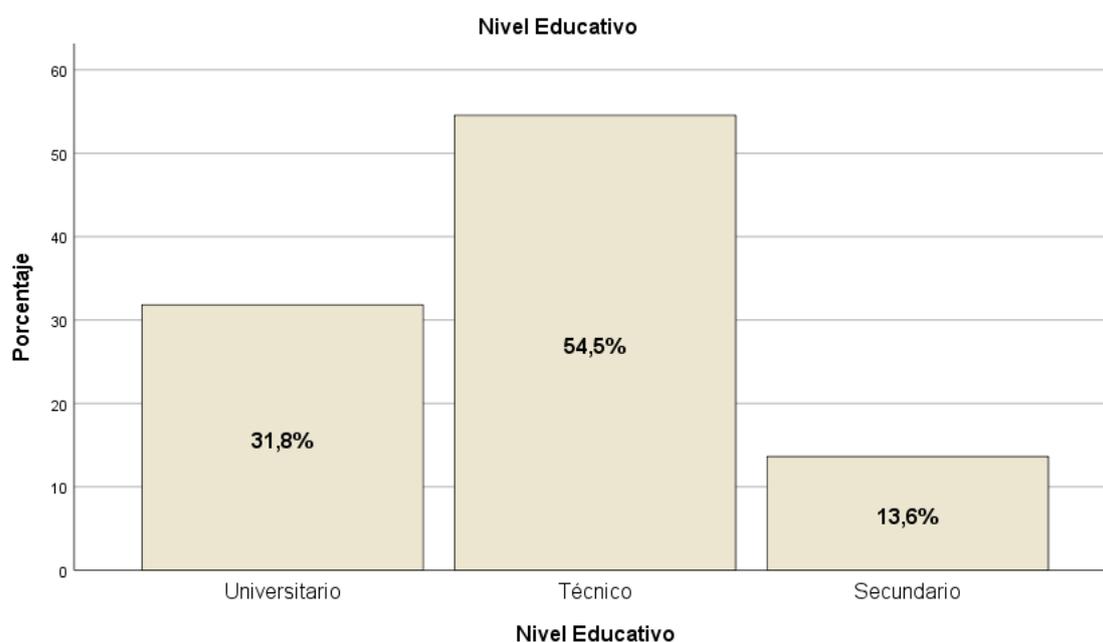


Figura 3. Encuestados según Nivel Educativo

## 4.2. Contrastación de las Hipótesis

### 4.2.1. Contraste de normalidad

Para determinar si los datos se aproximan o no a una distribución normal, se aplicó la prueba de Normalidad teniendo en cuenta las particularidades de los datos y la población.

Tabla 6.

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk (SW)

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,970	22	,711
Factores Externos	943	22	232
Factores internos	,955	22	,398
Desempeño Laboral	,963	22	,556
Desempeño de la tarea	,947	22	,272
Civismo	,893	22	,021
Responsabilidad	,852	22	,004

\* Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a Corrección de significación de Lilliefors

Para la mayoría de los resultados los datos ofrecen valores  $P \geq 0,05$ , evidenciando que existen diferencias entre la distribución de datos, por lo tanto, la distribución de los valores es normal.

### 4.2.2. Contratación de la Hipótesis general

**H0** La Motivación Laboral no se relaciona con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

**H1** La Motivación Laboral se relaciona directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

## Hipótesis Estadísticas

HE0 = La Motivación Laboral no se correlaciona el desempeño

HE1 = La Motivación Laboral se correlaciona el desempeño.

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlaciones

*Tabla 7.*

*Gestión Integral académica por calidad del docente universitario*

		Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,678**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	22	22
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,678**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

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

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,001, \leq 0,05$  rechazando la hipótesis nula  $H_0$  en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r= 0,678$ ) señala que existe una correlacion alta.

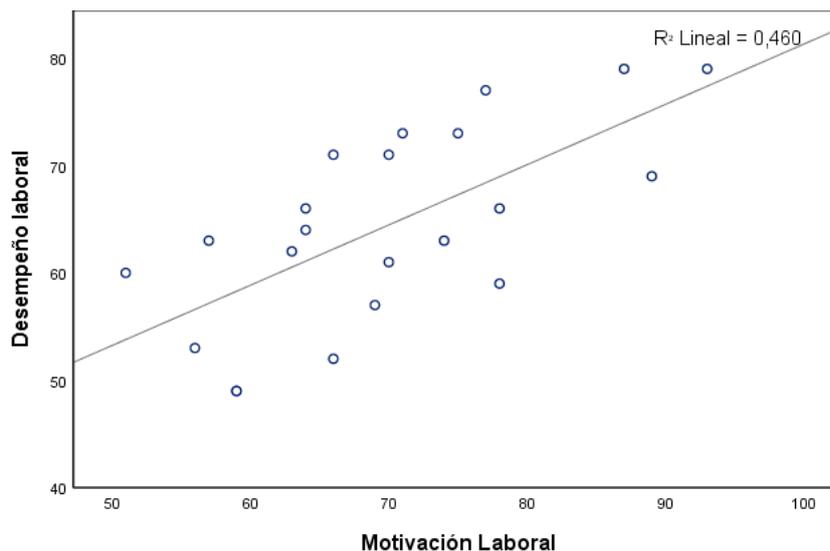


Figura 4. Dispersión simple desempeño laboral por Motivación

#### 4.2.3. Contrastación de la Primera Hipótesis Específica

**H0** Los Factores externos no se relacionan con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

**H1** Los Factores externos se relacionan directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

#### Hipótesis Estadísticas

HE0 = Los Factores externos no se correlacionan el desempeño laboral

HE1 = Los Factores externos se correlacionan el desempeño laboral

#### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

*Tabla 8.*  
*Factores externos por desempeño laboral.*

		Factores externos	Desempeño laboral
Factores externos	Correlación de Pearson	1	,696**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,696**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

### **Decision estadística**

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p= 0,000$ ,  $\leq 0,05$  rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r= 0,696$ ) señala que se trata de una correlación alta.

#### **4.2.4. Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica**

**H0** Los factores internos no se relacionan con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

**H1** Los factores internos se relacionan directamente con el desempeño en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

#### **Hipótesis Estadísticas**

HE0 = Los factores internos no se correlacionan el desempeño laboral

HE1 = Los factores internos se correlacionan el desempeño laboral.

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

*Tabla 9.*

#### *Factores internos por Desempeño laboral*

		Factores internos	Desempeño laboral
Factores internos	Correlación de Pearson	1	,594**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	22	22
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,594**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	22	22

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

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p= 0,004$ ,  $\leq 0,05$  rechazando la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa, es decir, las variables están mutuamente correlacionadas. El valor de Pearson ( $r= 0,594$ ) señala que se trata de una correlacion moderada.

## **Capítulo V.**

### **DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1.Discusiones**

El propósito de la presente fue determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Motivación y Desempeño laboral en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga en el año 2018, para lo cual se contrasta y discute los presentes resultados con los resultados de otros investigadores a nivel internacional y nacional.

Los resultados evidencian la existencia de una relación directa o positiva estadísticamente hablando entre ambas variables motivación y desempeño, estos datos son respaldados por las investigaciones de Sum (2015), Leon (2017), Navarro (2017) Jaen (2010), Ramírez, Abreu y Badii (2008) y Chong (2017) en todos los casos se demostró que a mayor nivel de motivación existe mayor desempeño, Huerta (2017) demuestra una asociación de las variables comprobando que a menor nivel de motivación menor es el desempeño laboral, Pezo (2014) observa que esta relación es negativa.

Por otro lado, Jaen (2010) respalda una correlación positiva entre el rendimiento laboral y otras subvariables de la motivación como son el reconocimiento social, la autoestima y el autodesarrollo.

Ramírez, Abreu y Badii (2008) encontró que la motivación no está en función del sueldo y el salario, por el contrario, se encuentra en funciona al puesto laboral, además la

motivación es un factor del incremento de la productividad en la organización y la calidad en la realización de la tarea.

Además, nuestra investigación es respaldada por los estudios cuasiexperimentales de Enriquez (2014) y Zavala (2014) quienes observaron que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño (Enriquez,2014) y que la motivación además es predictora de la satisfacción laboral. (Zavala, 2014)

Por el contrario, Pezo (2014) encontró una correlación negativa dentro del contexto de los trabajadores de la municipalidad de Chaclacayo en el 2013 sus resultados reflejan que el 37 % de desempeño alto y un 34% con un desempeño bajo; por otro lado 46 consideró su entorno laboral como bajo mientras que solo el 19% lo considera un entorno laboral alto.

## **5.2.Conclusiones**

A partir de los resultados obtenidos del estudio realizado y de su posterior análisis e interpretación se llegó a las siguientes conclusiones:

- A nivel de Hipótesis General: se demuestra la existencia de una correlación directa entre las variables motivación laboral y desempeño, con una significación de  $0,001 \leq 0,05$ , La correlación de Pearson ( $r=0,678$ ) señala que se trata de una correlación alta. es decir, el desempeño laboral tiende a elevarse con una mayor motivación de los colaboradores de las oficinas de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga.
- Primera hipótesis Especifica. se demuestra la existencia de una correlación directa entre las variables factores externos y desempeño, con una significación de  $0,000 \leq 0,05$ , La correlación de Pearson ( $r=0,696$ ) señala que se trata de una correlación alta. es decir, el desempeño laboral de los colaboradores tiende a elevarse cuanto

mayor sea la influencia de factores externos de las oficinas de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga.

- Segunda Hipótesis Especifica se demuestra la existencia de una correlación directa entre las variables factores internos y desempeño, con una significación de  $0,004 \leq 0,05$ , La correlación de Pearson ( $r=0,594$ ) señala que se trata de una correlación moderada. es decir, el desempeño laboral tiende a elevarse cuanto mayor sea la influencia de factores internos al colaborador de las oficinas de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga.

### **5.3.Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados de la investigación se enuncian algunas recomendaciones a considerar en torno a la tercera hipótesis que es la más afectada según los resultados de la presente, para su aplicación por la municipalidad.

- Se recomienda sensibilización, orientación y mejora de capacidades, mediante la gestión del rendimiento los gerentes y jefes de áreas podrían lograr conocer las capacidades de cada miembro de su equipo de trabajo, es decir un a reorganización de personal puesto lo que permitirá ubicarlos en roles adecuados según sus destrezas
- Se recomienda ejecutar un plan de monitoreo constante. Para ver el nivel de adaptación de cada personal.
- Ejecutar actividades de retroalimentación, entendiendo la retroalimentación como un proceso muy importante ya que esta, puede observar objetivamente los aciertos, fallas y oportunidades de mejora, así como entender qué se espera del servidor público dentro de su departamento. Comunicar las expectativas de

desempeño es clave para lograr resultados óptimos. La retroalimentación debe de ser términos concretos sobre su desempeño basado en indicadores cuantitativos, independiente de subjetividades o simpatías.

## Capítulo VI

### Fuentes de Información

#### 6.1.Fuentes Bibliográficas

- Hernandez ,Fernandez & Baptista. (2014). *Metodologia de la investigacion* (6ta ed.). DF., México: Mc GRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). D.F., Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Heillriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2011). *Administracion: Un enfoque basdo en competencias* (Onceava ed.). Mexico: CengageLearninf Editors. S.A.
- Heillriegel, S., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Doceava ed.). D.F., Mexico: Cengage Learning Editores.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (Decima ed.). Mexico: Pearson Educación
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). D.F., Mexico.

#### 6.2.Fuentes documentales

- Huerta, F. F. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016*. Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11993/huerta\\_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leon, D. G. (2017). *La motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, año 2017*. Tesis, UNJFSC, Lima. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Navarro, A. E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016*. Tesis de Maestria, Universidad Cesar vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6704>

- Quispe, V. E. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis, Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempeño%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, Madrid. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Pezo, T. (2014). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chaclacayo, año 2013. Tesis, Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado - Unidad de Posgrado de Administración, Lima. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/54242685.pdf>
- Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral: (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landiva, Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Ubillas, H. (2017). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, 2017. Universidad César vallejo, Escuela de Posgrado, Trujillo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11825/ubillas\\_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11825/ubillas_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ugarte, U. Z. (2017). Clima y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón – 2016. Tesis de Maestría, UCV, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7260/Ugarte\\_UZZ.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7260/Ugarte_UZZ.pdf?sequence=1)
- Zavala, O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Tesis de Magister, Instituto Politécnico Nacional, Sección de Estudios de Posgrado e Investigación, D.F. Obtenido de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf..>

### 6.3.Fuentes Hemerográficas

- Ramírez, R., & Badii, M. (marzo de 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. Daena: International Journal of Good Conscience, 3(1), 143-185. Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31\\_143-185\\_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=153](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31_143-185_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=153)

7678314&Signature=DnWQiYJC7A8cT7bgvVIj0cSpJkQ%3D&response-  
content-  
disposition=inline%3B%20filename%3DLa\_motivacion\_laboral\_factor\_



	Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.		<b>Variable 2</b> <b>Desempeño Laboral</b>	respecto de la tarea  respecto al Civismo          Respecto a la Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de las tareas administrativas.</li> <li>- Conocimiento de la visión</li> <li>- Respaldar los objetivos organizacionales.</li> <li>- Respaldar la imagen del lugar de trabajo.</li> <li>- Colaborar con los colegas.</li> <li>- Ausencia de conflictos.</li> <li>- Cuidado del patrimonio.</li> <li>- Puntualidad y responsabilidad</li> </ul>	Económico de la Municipalidad Distrital de Paramonga 2018.  <b>Muestra</b> Muestra Poblacional (22)  <b>Técnicas</b> Observación Revisión documental Encuesta.  <b>Instrumento</b> Escala de motivación y desempeño laboral Tipo escala Likert 4 puntuaciones.  Consistencia interna Alfa de Cronbach 0,945 Alta confiabilidad  <b>Aplicación:</b> de respuesta indirecta o por entrevista personal  <b>Estadística:</b> descriptiva e inferencial
--	---------------------------------------------	--	-----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

### ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

**OBJETIVO:** Recoger información para el proyecto de investigación: Motivación y Desempeño laboral en el personal de la Subgerencia de Desarrollo Humano y Económico de la Municipalidad distrital de Paramonga, 2018.

**I. DATOS GENERALES:**

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: .....

Nivel Educativo: Secundaria completo ( ) , Técnico Completo ( ) Superior Universitario ( )

Área donde se desempeña actualmente: .....

**II. INDICACIONES:**

A continuación, se le presenta una serie de enunciados, las cuales deberá usted responder, marcando con un aspa (X) se acuerdo a lo que considere conveniente.

Nunca	Pocas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4

### ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

	<b>FACTORES EXTERNOS O HIGIÉNICOS</b>	1	2	3	4
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas				
2	Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)				
3	Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades.				
4	Me siento seguro y estable en mi trabajo				
5	Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo				
6	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional				
7	Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiante				
8	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos				
9	Posibilidades de participación en el trabajo. Se reconocen mi esfuerzo y dedicación.				
10	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior				
11	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo				
	<b>FACTORES INTERNOS O MOTIVACIONALES</b>				
12	Me gusta las actividades que realizo.				
13	En mi trabajo me encuentro motivado				
14	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo				
15	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar				
16	El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado				

**INTRODUCCIÓN:**

Este instrumento tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral que se identifica en su Institución. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

**I. DATOS GENERALES:**

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: .....

Nivel Educativo: Secundaria completo ( ), Técnico Completo ( ) Superior Universitario ( )

Área donde se desempeña actualmente: .....

**II. INDICACIONES:**

A continuación, se le presenta una serie de enunciados, las cuales deberá usted responder, marcando con un aspa (X) se acuerdo a lo que considere conveniente.

Nunca	Pocas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4

		1	2	3	4
1	Se identifica con la misión y visión de la institución				
2	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.				
3	Siente un compromiso personal para que la cumpla con las metas establecidas.				
4	Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo				
5	Conoce la importancia de su trabajo para la institución.				
6	Cree que si trabajo ayuda a cumplir los objetivos de la institución.				
7	Los valores de la organización están acordes a los suyos.				
8	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				
9	El clima laboral que se maneja en la institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones.				
10	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.				
11	La puntualidad es frecuente en la oficina donde labora				

### 03 TRABAJO ESTADISTICO

#### ANÁLISIS DE FIABILIDAD 1

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	27

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0001	137,07	322,352	,489	,950
0002	136,53	313,410	,777	,948
0003	136,87	312,695	,646	,949
0004	136,60	310,400	,815	,947
0005	136,67	314,095	,796	,948
0006	136,87	315,981	,744	,948
0007	137,47	325,124	,323	,951
0008	136,87	325,695	,377	,950
0009	136,60	325,829	,484	,950
0010	136,87	319,981	,689	,949
0011	136,87	313,410	,680	,948
0012	136,47	321,981	,467	,950
0013	136,67	320,524	,495	,950
0014	136,93	318,781	,687	,948
0015	136,27	325,781	,574	,949
0016	137,20	315,457	,704	,948
0001	137,07	324,352	,482	,950
0002	136,87	313,838	,827	,948
0003	136,47	322,981	,492	,950
0004	137,07	324,924	,395	,950
0005	136,87	324,695	,366	,951
0006	136,60	325,257	,425	,950
0007	137,13	328,124	,269	,951
0008	137,20	335,171	,044	,952
0009	136,53	317,838	,705	,948
0010	138,00	342,000	-,199	,954
0011	136,53	330,267	,263	,950

## Fiabilidad con el total de la Población

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	27

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0001	131,32	326,989	,340	,945
0002	130,86	320,314	,635	,943
0003	131,27	314,589	,594	,943
0004	130,95	315,760	,716	,942
0005	131,05	320,522	,706	,943
0006	131,32	318,894	,698	,943
0007	132,05	322,998	,417	,944
0008	131,23	324,755	,415	,944
0009	131,09	325,706	,501	,944
0010	131,41	319,015	,653	,943
0011	131,14	318,314	,561	,943
0012	130,95	319,760	,534	,944
0013	131,14	321,076	,507	,944
0014	131,23	324,279	,527	,944
0015	130,86	320,409	,704	,943
0016	131,50	323,405	,512	,944
0001	131,55	323,688	,549	,944
0002	131,32	316,989	,708	,942
0003	131,00	319,524	,596	,943
0004	131,50	325,214	,401	,944
0005	131,23	328,470	,282	,945
0006	131,23	320,660	,563	,943
0007	131,59	328,063	,292	,945
0008	131,77	330,851	,214	,946
0009	131,09	315,706	,782	,942
0010	132,36	339,766	-,112	,948
0011	130,91	327,325	,304	,945