

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2021**

Presentado por:

CHUMBIAUCA QUIÑONEZ, MAYRA CHABELI

VILCA PAUCAR, PATRICIA FABIOLA

Asesor:

M(a) EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2021

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2021**

CHUMBIAUCA QUIÑONEZ, MAYRA CHABELI

VILCA PAUCAR, PATRICIA FABIOLA

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(a) EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2021**



M(a) EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

ASESOR



Dra. HAYDEE DEL ROSARIO RAMOS PACHECO

PRESIDENTE



Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

SECRETARIO



M(o) BASILIO SUAREZ GUZMAN

VOCAL



DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por el apoyo y motivación constante, que son mi motor para seguir logrando mis metas y objetivos, y a todas aquellas personas que creyeron en mí y siguen apostando para mi superación constante.

Chumbiauca Quiñonez, Mayra Chabeli

A mis padres por su esfuerzo y sacrificio que hacen hasta el día de hoy para hacer de mí una persona de bien, a mi pequeña hija por darme el motivo y la fuerza de seguir luchando por mis sueños. A toda mi familia por ser siempre mi soporte cada día.

Vilca Paucar, Patricia Fabiola

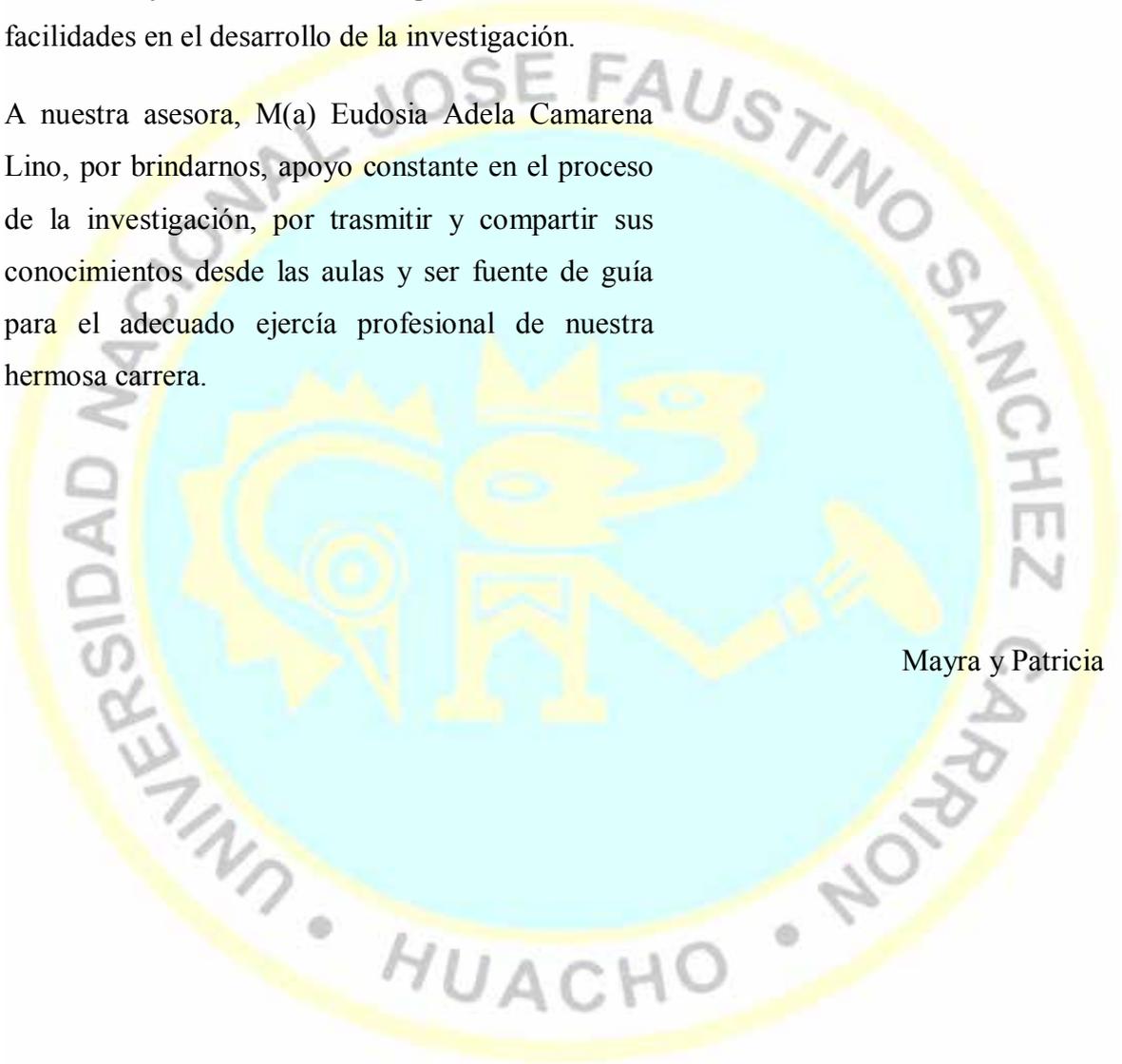
AGRADECIMIENTO

Antes de todo agradecemos a Dios por brindarnos salud y permitirnos realizar el presente estudio.

A todo el personal de la institución municipal de Barranca y colaboradores quienes brindaron facilidades en el desarrollo de la investigación.

A nuestra asesora, M(a) Eudosia Adela Camarena Lino, por brindarnos, apoyo constante en el proceso de la investigación, por transmitir y compartir sus conocimientos desde las aulas y ser fuente de guía para el adecuado ejercicio profesional de nuestra hermosa carrera.

Mayra y Patricia



ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	18
1.6 Viabilidad del estudio.....	18
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Investigaciones internacionales	19
2.1.2 Investigaciones nacionales	21
2.2 Bases teóricas.....	24
2.3 Bases filosóficas.....	33
2.4 Definición de términos básicos	35
2.5 Hipótesis de investigación	35

2.5.1 Hipótesis general	35
2.5.2 Hipótesis específicas	36
2.6 Operacionalización de las variables	37

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	38
3.1.1 Tipo de investigación	38
3.1.2 Nivel de investigación	38
3.1.3 Diseño de investigación	38
3.1.4 Enfoque de investigación	38
3.2 Población y muestra	38
3.2.1 Población	38
3.2.2 Muestra	39
3.3 Técnicas de recolección de datos	39
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	44

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	45
4.2 Contrastación de hipótesis	54

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión	59
---------------------	----

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones	60
6.2 Recomendaciones	61

REFERENCIAS	62
--------------------------	-----------

7.1 Fuentes documentales	62
7.2 Fuentes bibliográficas	64

7.3 Fuentes hemerográficas	64
7.4 Fuentes electrónicas	64
ANEXOS	65
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	65
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	67
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	71



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de Motivación.....	45
Figura 2 Porcentaje de Desempeño Laboral.....	46
Figura 3 Porcentaje de Rendimiento.....	47
Figura 4 Porcentaje de Reconocimiento	48
Figura 5 Porcentaje de Productividad	49
Figura 6 Porcentaje de Remuneración	50

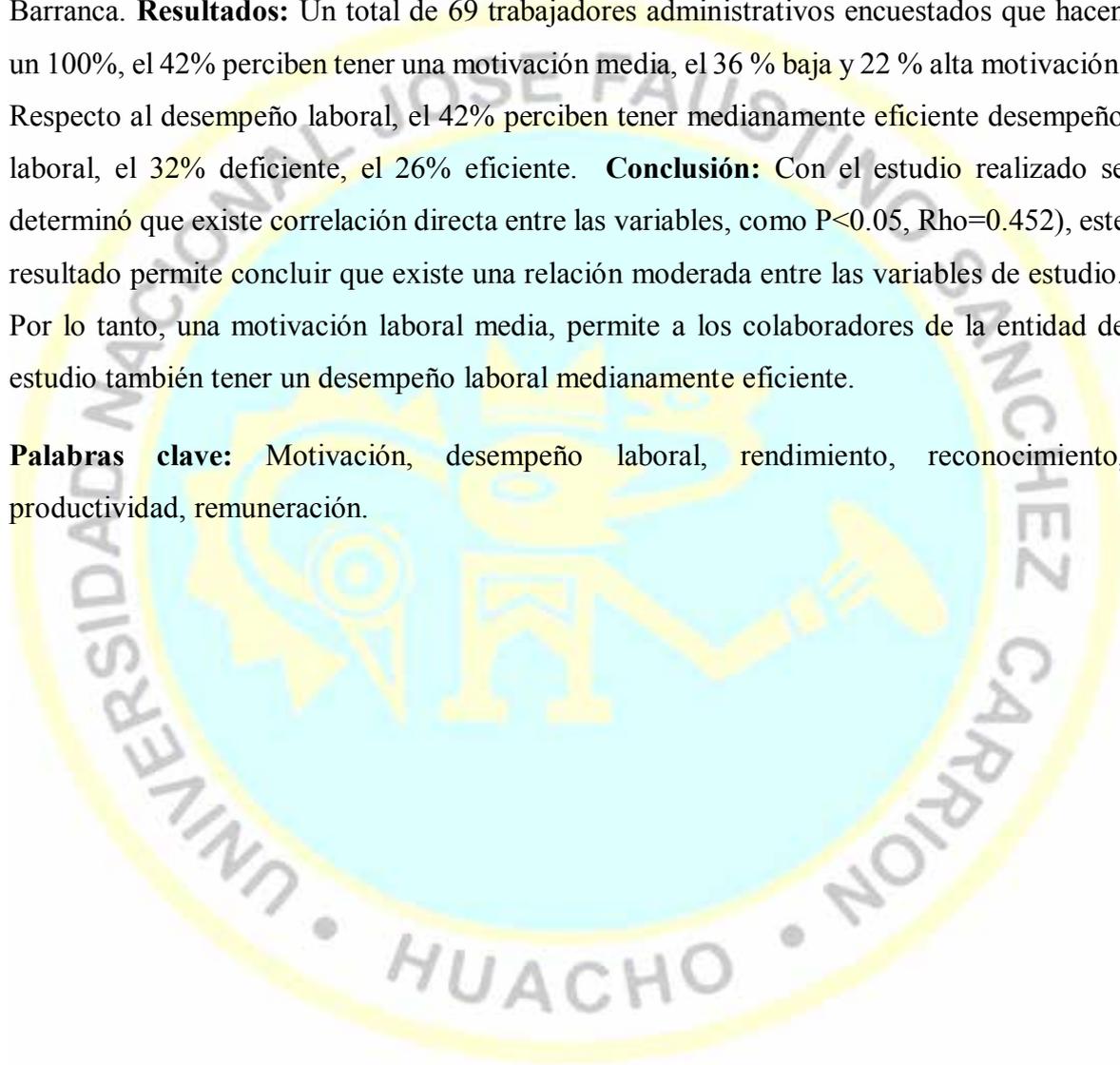
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Motivación.....	45
Tabla 2 Desempeño Laboral.....	46
Tabla 3 Dimensión Rendimiento	47
Tabla 4 Dimensión Reconocimiento.....	48
Tabla 5 Dimensión Productividad	49
Tabla 6 Dimensión Remuneración.....	50
Tabla 7 Motivación y Desempeño laboral	51
Tabla 8 Motivación y Rendimiento	52
Tabla 9 Motivación y Reconocimiento	52
Tabla 10 Motivación y Productividad.....	53
Tabla 11 Motivación y Remuneración.....	54
Tabla 12 Correlación Motivación y Desempeño laboral	55
Tabla 13 Correlación Motivación y Rendimiento	55
Tabla 14 Correlación Motivación y Reconocimiento.....	56
Tabla 15 Correlación Motivación y Productividad.....	57
Tabla 16 Correlación Motivación y Remuneración.....	58

Resumen

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021 **Métodos:** la investigación es correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo compuesta por 69 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca. **Resultados:** Un total de 69 trabajadores administrativos encuestados que hacen un 100%, el 42% perciben tener una motivación media, el 36 % baja y 22 % alta motivación. Respecto al desempeño laboral, el 42% perciben tener medianamente eficiente desempeño laboral, el 32% deficiente, el 26% eficiente. **Conclusión:** Con el estudio realizado se determinó que existe correlación directa entre las variables, como $P < 0.05$, $Rho = 0.452$), este resultado permite concluir que existe una relación moderada entre las variables de estudio. Por lo tanto, una motivación laboral media, permite a los colaboradores de la entidad de estudio también tener un desempeño laboral medianamente eficiente.

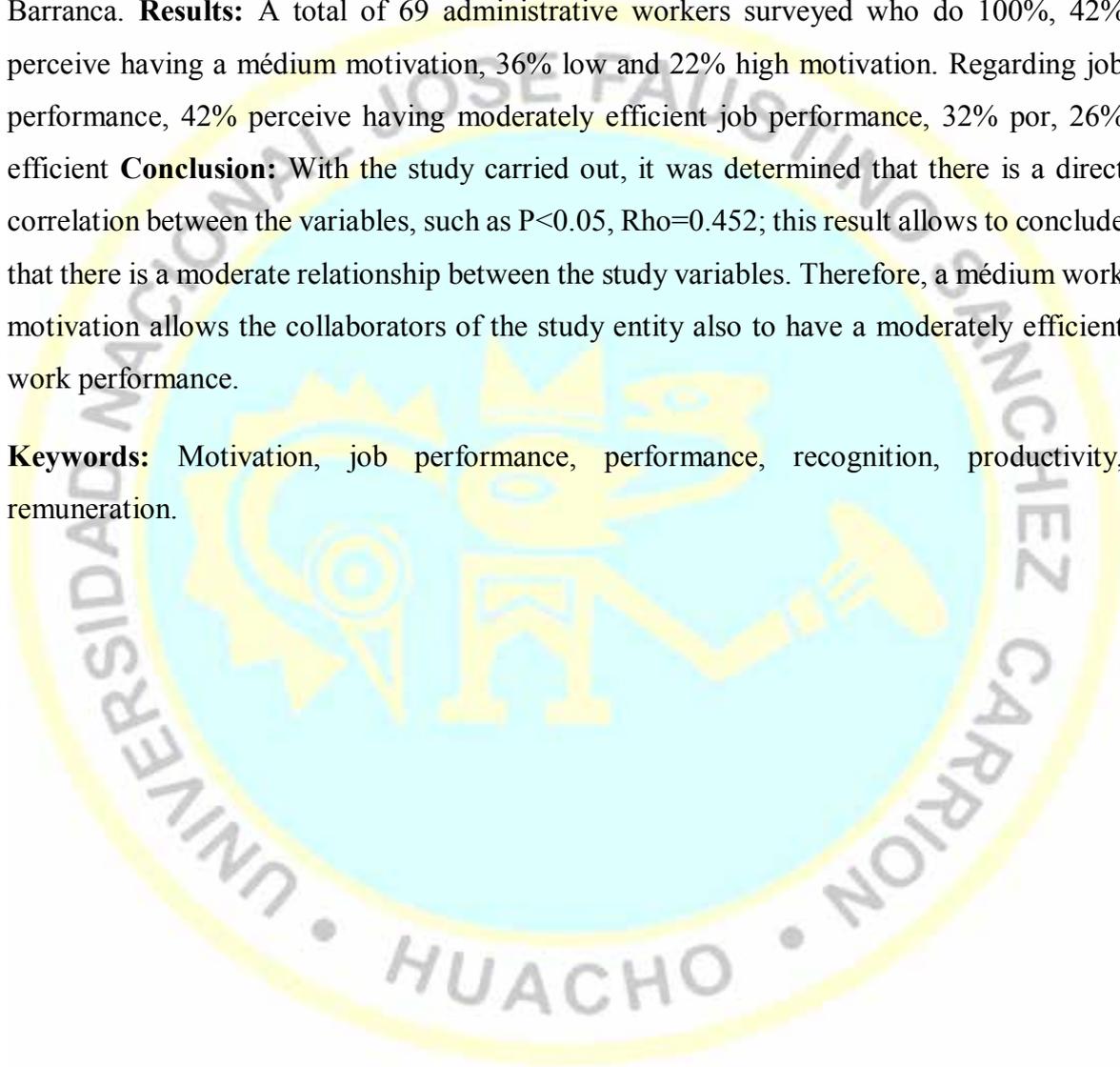
Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, rendimiento, reconocimiento, productividad, remuneración.



Abstract

Objective: To determine the relationship between motivational and job performance in employees of the Provincial Municipality of Barranca, 2021. **Methods:** the research is correlational, with a non experimental design and a quantitative approach. The study population consisted of 69 administrative collaborators from the Provincial Municipality of Barranca. **Results:** A total of 69 administrative workers surveyed who do 100%, 42% perceive having a medium motivation, 36% low and 22% high motivation. Regarding job performance, 42% perceive having moderately efficient job performance, 32% poor, 26% efficient **Conclusion:** With the study carried out, it was determined that there is a direct correlation between the variables, such as $P < 0.05$, $Rho = 0.452$; this result allows to conclude that there is a moderate relationship between the study variables. Therefore, a medium work motivation allows the collaborators of the study entity also to have a moderately efficient work performance.

Keywords: Motivation, job performance, performance, recognition, productivity, remuneration.



INTRODUCCIÓN

La motivación es aquel impulso interno que dirige una acción, permitiendo crear hábitos e innovar cosas nuevas a base de esfuerzo, con la finalidad de llegar a objetivo; es así, que la motivación es uno de los temas relevantes en las entidades.

El desempeño laboral es todo aquello que permite a una organización evaluar a sus trabajadores en el desarrollo de sus funciones, estando sujetos a reglas y normas establecidas, que se encuentran orientadas al alcance de metas.

Las variables de estudio, se encuentran relacionados, debido que la organización requiere de ese factor humano importante para el logro de los objetivos brindando un buen ambiente laboral, que propicie confianza, buena comunicación y permita alcanzar eficazmente el logro de metas y objetivos de manera óptima.

Para el desarrollo de la investigación se ha estructurado de seis capítulos.

Capítulo I. Encontramos el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, el planteamiento de los problemas; asimismo, se formula los objetivos, seguido la justificación, delimitaciones y si es viable la investigación.

Capítulo II. Consiste en la descripción de los antecedentes del estudio, bases teóricas y filosóficas, definición conceptual y la formulación de hipótesis y la operacionalización de las variables.

Capítulo III. Conformada por la metodología empleada, el tipo, nivel, diseño y enfoque metodológico utilizado; asimismo será describirá la población de estudio, técnicas para el recojo y procesamiento de datos.

Capítulo IV. Encontraremos en esta sección los resultados obtenidos del procesamiento de datos, que serán expresados mediante tablas y figuras.

Capítulo V. En este capítulo se desarrollará la discusión, donde se realizará una comparación con los resultados obtenidos en nuestra investigación, con los resultados de otras investigaciones realizadas, la misma que permitirá que la investigación aporte en la mejora de investigaciones futuras.

Capítulo VI. Se conforma por conclusiones y/o recomendaciones, también se mostrará fuentes documentales, bibliográficas, hemerográficas, y electrónicas, que se tomó de referencia para el logro de la investigación y para finalizar se encuentran los anexos respectivos.



Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Stoner, 1994 , indica al desempeño laboral es forma como el personal de una compañía se desarrolla competentemente, con el fin de lograr los objetivos en común, de acuerdo a los reglamentos ya establecidos. El desempeño laboral se da por los siguientes elementos: Rendimiento, para este factor el escenario físico favorecerá el desempeño. Reconocimiento, e hito se calcula por las cantidades de reconocimiento. Productividad, medimos este hito por el desempeño laboral, la cantidad de formaciones, que afecten de manera positiva o negativa. Remuneración, lo tienen que calcular por la remuneración otorgada a los colaboradores.

Según Chiavenato, Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones, 2007 , sostiene que el desempeño es como el trabajador desenvuelve su trabajo, capacidades que posee a desplegar más adelante. Las evaluaciones son útiles para calificar las habilidades, eficiencia de un empleado. Las evaluaciones del personal que realizan funciones en una institución se dan a través de procesos que tienen distintos nombres (pág.261). La evaluación del desempeño es dinámica porque los empleados están todo el tiempo en evaluación ya sea de manera directa o indirecta, y es una técnica indispensable dentro de la administración (pág.261). Asimismo, la evaluación del desempeño nos permite saber las diversas problemáticas que existe cuando se supervisa a los colaboradores y en la adaptación del personal en la institución, la falta de aprovechamiento de los colaboradores que su capacidad es superior a lo requerido en el puesto de trabajo, problemáticas en la motivación, etc. (pág.262).

Por otro lado, la motivación laboral es uno de los temas más importantes para los directivos o jefes en las empresas, y también uno de los principales problemas dentro de las organizaciones o entidades.

Según, Chiavenato (2000) nos dice que la motivación es el producto de la interrelación del ser y el medio que lo rodea, se puede decir que de acuerdo al medio que este alrededor de la persona, tendrá una definida manera que consigue sentirse motivado. (pag.66).

Según Oficina Internacional de Trabajo, 2003 Las adecuadas practicas dentro del ambiente laboral otorgan grandes favores, consintiendo que las organizaciones tengan un progreso en su productividad a corto tiempo y su capacidad prospera cuando bajan los riesgos en largo tiempo y economizar de una mejor manera las oportunidades. Para implementar mejores prácticas laborales en las organizaciones, el adecuado desempeño laboral tiene que ser una práctica que mejore la calidad del servicio que se brinda que atribuya a su competitividad. Las empresas deben de tomarse un tiempo para analizar sus estrategias para mejorar sus prácticas laborales que logren contribuir valor.

Hay dos niveles de desempeño laboral: el número uno está relacionado al trabajo de las leyes nacionales y normas del trabajo. un segundo nivel corresponde al buen desempeño, prácticas laborales y poner en marchas programas que difundan las exigencias legales para con los colaboradores. Mientras se asevera el cumplimiento legal disminuye el peligro de operación, exceder las exigencias legales conlleva a mayores oportunidades y competitividad (pag.12).

En la Revista Dinero de Colombia (2017), el artículo de Raúl Ávila Forero de nombre Motivación Laboral dice, un trabajador en promedio entrega el 12% y 14% de su tiempo a su trabajo, tiempo que eso motivado por el salario que recibe, también por un conjunto de factores emocionales que se les ha dado una importancia mayor, como el ser reconocido y la satisfacción de cumplir eficazmente su labor. Para encaminar la motivación es primordial para la persona saber qué es lo que le gusta hacer y sus habilidades para desenvolverse de manera adecuada en el entorno laboral, sin dejar de lado lo que le gusta hacer y unir a las tareas diarias (párrafo 2).

En el Perú según el artículo Asociación de Buenos Empleadores, 2017 publicado en diario Perú 21: Indica que la motivación es considerada un principal elemento en una organización que genera un buen clima aboral. Al momento de motivar a los trabajadores se debe de saber, sus intereses, desarrollo personal y profesional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?

¿Qué relación existe entre la motivación y el reconocimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?

¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?

¿Qué relación existe entre la motivación y la remuneración en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Identificar la relación que existe entre la motivación y el reconocimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Identificar la relación que existe entre la motivación y la productividad en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Identificar la relación que existe entre la motivación y remuneración en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Teórica

Las entidades públicas desempeñan un rol muy importante en nuestra sociedad, debido que contribuyen al bienestar del ciudadano, administran el desarrollo local y la economía de la provincia o distrito.

La investigación sobre motivación y desempeño laboral en colaboradores, se lleva a cabo porque es una problemática constante que se puede apreciar en diferentes entidades, debido que muchos de los colaboradores no se identifican con la visión de la entidad, baja remuneración, falta de incentivo, liderazgo, capacitación, además los ambientes y mobiliarios se encuentran en estado precario, teniendo que adaptarse los colaboradores para el desempeño de sus funciones.

Por esa razón, la investigación permitirá ampliar, contribuir a mejorar y seguir profundizando en una serie de aspectos teóricos en las variables de estudio en colaboradores entidad municipal, con la finalidad que los colaboradores del área administrativa demuestren un adecuado desempeño lo cual va ser favorable multidimensionalmente.

Práctica

Es muy importante conocer la relación entre la variables en la población de estudio, los resultados reflejaran o no si el personal se siente motivado, si está satisfecho en su centro de trabajo, aumentara su rendimiento, e incluso no sentirá limitación al momento de ejecutar labores que no corresponda a sus funciones con el propósito de obtener mejoras para la institución, cuando un personal está realmente motivado o tiene adecuada motivación se siente auto realizado y eso favorece a tener un clima laboral favorable, produciendo una eficiente labor. Por lo mismo, de considerarlo las autoridades correspondientes de la organización Municipal podrían tomar los resultados que vamos a obtener para realizar algunas ajustes o correcciones si les parece conveniente.

Social

Los servidores municipales a diario realizan funciones de atención a la comuna atendiendo una serie de trámites diversos dentro de la organización y considerando que son contribuyentes con una serie de derechos que además le genera un ingreso muy

significativo a la organización Municipal, es conveniente también que la Entidad le retribuya una atención ordenada, oportuna y beneficiosa. Por lo que, una adecuada motivación puede incidir a un adecuado desempeño laboral que sería beneficio para la Institución y la satisfacción de los usuarios que en la comunidad Barranquina.

1.5 Delimitaciones del estudio

Geográfica

El estudio se realizó en trabajadores administrativos del gobierno local, de la provincia de Barranca, ubicada en el Jirón Zavala No 550 en el kilómetro 208 de la Panamericana Norte, es decir a 55 kilómetros de la ciudad de Huacho.

Temporal

Comenzó los primeros días del mes de marzo hasta finales de mayo

Teórica

La variable 1 esta fundamenta en la teoría de Herzberg Frederick (1994) nos menciona, la motivación nos impulsa hacia la realización de algo, que es el primer paso que nos compromete hacia la consecución de algo en un contexto determinado y que eso mismo ocurre también en la vida laboral de la organización. Con respecto a la variable 2 se fundamenta en la teoría de Stonner (2016), menciona acerca del desempeño laboral que el personal de una entidad labora de manera eficiente, para lograr los objetivos generales, y que está sometido a sus normas elementales establecida con anticipación”.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación es viable ya que se tuvo las autorizaciones respectivas de los directivos y funcionarios de la entidad donde se hizo el estudio. Así mismo se contó con el apoyo y asesoría de docentes de la carrera. hasta la culminación de la investigación.

Los gastos que demandaron el presente trabajo desde los más simples hasta los más costosos, totalmente fueron asumidos por las investigadoras desde inicio a fin.

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Cadenas, 2019 *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Su fin fue estudiar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, la metodología del estudio es cuantitativa, no se realizó manipulación, el instrumento fue aplicado en un solo momento único, correlacional. Obteniendo la correlación de dichas variables planteadas, donde los trabajadores requieren protección y seguridad, mejorar su autonomía y autorrealización que se encuentra en nivel medio: las necesidades sociales y de pertenencia tienen nivel bajo; en lo que respecta al desempeño laboral en las evaluaciones por competencias, los colaboradores tienen un alto nivel de competencia de la calidad de trabajo, y nivel mínimo en lo que es liderazgo y trabajo en equipo. La investigación concluyó que, si existe correlación entre ambas variables, debido a las necesidades y competencias establecidas para la empresa a excepción de las necesidades de autoestima (pag.8 - 61).

Ronquillo, 2018 *La comunicación organizacional y su influencia en la motivación laboral*. Con el propósito para determinar el impacto de la comunicación en la motivación empleando distintas técnicas que mejoren el rendimiento laboral. De otra parte, concluyó que la interacción comunicativa influye en la motivación, debido que la manera como interactúa y se expresa el líder con sus colaboradores, será la forma de percepción de los colaboradores, esto contribuirá al ánimo de deseo y mejora de los colaboradores con el fin de sobresalir de manera óptima en las funciones que cada colaborador desempeña dentro de la organización (pag.31 - 33)

Santacruz, 2017 *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal*

Eloy Alfaro en el año 2016. El estudio presentó un propósito para analizar la manera de influencia de la motivación en el desempeño del trabajo, en funcionarios. Se presentó con metodología de investigación de nivel descriptivo. Donde se obtuvieron como resultados que todos los colaboradores muestran un bajo nivel a causa de la ausencia de adiestramiento, estímulos y reconocimientos, no influyendo de forma positiva en el desempeño de trabajo que el personal desarrolla, por consiguiente, esto repercute en el rendimiento productivo de la organización. De tal forma, se concluyó que el colaborador tiene un nivel bajo de motivación, viéndose reflejado en el progreso de las funciones que desempeñan, donde motivación es indicador determinante en la labor que desempeñan los colaboradores, donde existe carencias en la provisión de materiales para actividades optimas y conservar un buen estado de ánimo, y lograr excelentes resultados en su puesto de trabajo dentro de la organización (pág. 13- 101).

Zans, 2017 *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. El objetivo general que presento la investigación fue la descripción el ambiente del trabajo para identificar los resultados del desempeño, en colaboradores. Asimismo, se empleó metodología cuantitativa, con nivel descriptivo – explicativo. Mostrando como resultados óptimos, relevando el ímpetu y fervor, y en menor medida muestra que indiferencia y alejamiento. Concluyendo que el clima organizacional es considerado medianamente favorable y desfavorable, del mismo modo se refleja que el liderazgo es muy poco practicado en los colaboradores, reflejando que no existe disposición en mantener adecuado clima organizacional. (pág. 24 - 154).

Rojas, 2017 • presentó el estudio sobre *influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de Educación Superior*. Que propuso analizar como influyó la motivación en el desempeño laboral de los docentes. Se empleó la metodología no experimental, tipo transversal con carácter explicativo - descriptivo. Los resultados fueron, la motivación es un componente determinante en el desempeño laboral de los colaboradores. Se concluyo que el desempeño laboral está inmerso en los tipos de motivación presente en los colaboradores, del mismo la productividad es relevante para dirigentes que guían y lideran la empresa, a su vez se percibió que también influye la calidad de vida de cada colaborador (pág. 15 – 88).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Cedrón, 2020 investigó acerca de motivación y *desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos de COVID-19*. El propósito que planteó fue establecer si existe relación entre motivación y desempeño laboral, utilizando una metodología de nivel descriptivo – correlacional, transversal, en 106 unidades de análisis, de sexo masculino y femenino, laborando hace un año en la institución. El resultado obtenido demuestra que 50.9% presentan baja motivación, asimismo el 60.4% tiene desempeño laboral inferior. Respecto a las aptitudes psicomotoras, afectivas y cognitivas, propios del trabajo que realizan, 49,1%; 50,0% y 64,2% son bajas en su mayoría. En este sentido, se determinó que entre motivación y desempeño existe una relación significativa. (pág. 23 -43).

Arana, 2020 investigó acerca de la *motivación y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Universidad Nacional del Callao, 2020*. El propósito fue establecer la relación entre las variables de investigación. La metodología fue cuantitativa, hipotético – deductivo, básico correlacional, el instrumento se aplicó en un solo momento único. Seleccionó total 180 trabajadores, de los cuales 72 unidades fueron la muestra, Los resultados indicaron que las variables tienen una relación en sí, Concluyendo que existe relación entre motivación y desempeño laboral en la población de estudio, sustentado en la estadística en Rho de Spearman al 0.436 y Sig. (bilateral) de 0.000. (pág. 30 - 52)

Espinoza, 2019 presento la investigación *motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Café San Luis de la Ciudad de Huánuco*. Tuvo como finalidad de conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral. Su metodología del estudio es nivel descriptivo, no experimental, con diseño correlacional. Obteniendo resultados que demuestran donde las variables se relacionan. Se concluyo donde la motivación influye en el desempeño, con el 22.22% y el 77.78% No, tienen una adecuada remuneración económica, por lo que manifiestan que no con un 77,78%. (pág. 18 - 86).

Granda, 2019 *investigación presentada acerca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – Agencia Bellavista- Callao, Periodo 2018*. La finalidad del estudio fue establecer si la motivación influye en el

desempeño laboral. Su metodología empleada fue aplicada, correlacional causal, no experimental. Entre los resultados se obtuvo que el 28.57% están dudosos sobre la motivación, los trabajadores no tienen cualidades afectivas, 71,43% se encuentran conforme con la motivación intrínseca y extrínseca que brinda la organización. Se concluyo que la motivación tiene influencia de manera significativa al desempeño laboral de los colaboradores, la correlación fue de 0,690; dado que la motivación interna y externa influyen totalmente en el desempeño laboral, presente en la productividad de la empresa (pag.15 -62).

Yana, 2019 *Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018*. El propósito fue establecer la influencia que existe entre las variables, con metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, descriptivo, sin alteración de las variables, de corte transversal. En relación a sus resultados se pudo comprobar que el grado de relación es inferior en la variable desempeño, conclusión que es notorio en los colaboradores tienen nivel bajo de motivación, evidenciándose en sus labores, es un factor que afecta el trabajo de las personas para mejorar el desempeño laboral. (pág. 8- 47).

Burga & Wiese, 2018 presentó una investigación acerca de la *motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. El propósito del estudio fue cómo correlaciona entre las variables. Se empleo la metodología del Método Paradigma positivismo con un enfoque cualitativo. El resultado obtenido es revelador ($p < 0.05$). Entonces hay una relación significativa nivel moderado ($r = 0.604$) en las variables de los colaboradores. En conclusión, se identifica el poseer un nivel alto de motivación ha causado que la organización llegue a tener un óptimo desempeño laboral en beneficio de ella y sus colaboradores, en lo que respecta a productividad y eficiencia (pág. 13 - 51)

Agreda, 2018 *La motivación y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2018*. El objetivo del estudio es examinar y establecer como correlacionan las variables planteadas, mediante una metodología cuantitativa correlacional, transversal, con 20 personas de recursos humanos, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue cuestionario. Logrando que la motivación desempeña un rol fundamental con respecto al logro de metas de los colaboradores, cuando se les brinda un incentivo y se les da la atención adecuada presentaran una

mejora en sus resultados. Se concluyo que existe relación entre las variables que presenta 60% en el desempeño de trabajadores, 65% eficiencia en el trabajo (pág. 44 - 77).

Ponte & Corral, 2018 investigación presentada sobre *motivación del personal y su incidencia en la satisfacción de los clientes en el Banco de Crédito del Perú, agencia Huaral, 2017*, tuvo como finalidad establecer de que forma la motivación de los colaboradores incide en la satisfacción de los usuarios, su metodología empleada fue causal correlacional, sin altera ración de las variables estudiadas y transversal, en una población compuesta de 26 colaboradores y 483 usuarios que son atendidos día a día. Le utilizo la encuesta y cuestionario. Respecto a los efectos de los elementos de motivación 54,6% de los colaboradores no están motivados, ya que no le dan valor necesario a su trabajo que aporten a cosas sustanciales, el elemento intrínseco 72,2% de los colaboradores no están conformes respecto al trato supervisión, por el lado 66.8% los usuarios no están conformes con la satisfacción, en la confidencialidad que ofrece el banco, 30,8% consideran que son ineficientes las plataformas virtuales. La investigación concluyo obteniendo como producto que la motivación de los colaboradores afecta de forma significativa en la satisfacción de los usuarios, el índice de significación es 0,001 (pg.12 – 65).

Floridas, 2017 estudio presentado acerca de la *motivación y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero – Tarapoto, 2017*. El estudio tuvo propósito de establecer relación respecto a motivación y desempeño laboral, uso metodología básica, correlacional, diseño no experimental. Las personas que se tomaron en cuenta para el estudio son colaboradores del hotel, compuesta por hombres y mujeres, la muestra fue de los 35 empleados, se implementó la encuesta y cuestionario, se comprobó la relación significativa entre las variables. La investigación concluye el 37.1% considera una motivación baja 34.3% considera la motivación es medio, luego el 28,6% considera un alto nivel de motivación (pág. 18 - 67).

Leon, 2017 presentó la investigación sobre *Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajacay- Huari*, la finalidad establecer cómo afecta la motivación afecta en la variable desempeño laboral, para lo que realizó u estudio no experimental sin alterar las variables de estudio, presentando

resultados cuantitativos y transversal – correlacional causal. En relación a los resultados se obtiene correlación significativa con 0.01, donde el valor de $P=0.000$ presenta una correlación de 79,5% entre las variables. Se concluyo que se confirma que la motivación afecta significativa el desempeño laboral, donde la semejanza es positiva. entre motivación y desempeño laboral (pág. 14 - 64).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Motivación. -

Según Chiavenato, 2000 todo aquello que lleva a un individuo a participar de modo particular, puede ser causado por un impulso externo o puede ser provocado por la misma persona a través de sus procesos mentales. (Pág.68).

Gonzales, 2008 , se entiende por motivación la complicada mezcla de procesos mentales que verifica la regulación provocativa de la conducta, establece la orientación, intensidad y el sentido de la conducta (pág.52).

Teorías de la Motivación

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Indica que motivación es aquello que estimula, nos involucra en nuestro centro de trabajo. La motivación en las organizaciones con respecto desarrollo de las labores de los colaboradores va depender de los siguientes factores:

1. Los factores motivacionales o intrínsecos:

Herzberg (1959), lo denomino intrínsecos; ya que es producto del interior de las personas y se nutre constantemente con la actividad productividad. El principal resultado de los factores motivacionales es la satisfacción.

Los factores de satisfacción son:

Logro. – Es el estímulo de lograr el éxito, estar contento con lo que se consiguió.

Reconocimiento. – La verificación que se logró hacer una labor significativa.

El trabajo en sí. – La probabilidad de presentar la propia personalidad y su pleno desarrollo.

Responsabilidad. – Brindar la oportunidad a los trabadores de realizar funciones con mayor responsabilidad.

Progreso profesional. – Mejorar como persona y profesional.

Los factores intrínsecos o motivacional son los estímulos internos que posee el individuo para sentir la sensación de satisfacción y logro personal.

1. Los factores higiénicos o extrínsecos:

Herzberg (1959) Se le considera factores externos al trabajo que esta alrededor del trabajador en la organización.

Estos factores son:

Sueldo. - se le considera elemento de motivación si tiene correlación con el desempeño realizado.

Relación con los compañeros de trabajo. - ocasión para entablar relación todo el personal. Cuando no hay un buen ambiente laboral el colaborar no están a gusto.

Ambiente físico. - debe de haber un orden, espacios ventilados e iluminados, infraestructura segura y sobre todo limpieza

Supervisión. - El método que tiene el jefe para sacar adelante su equipo de trabajo.

Seguridad laboral. - Trabajo establece

Los factores higiénicos se relacionan con el medio donde el colaborador cumple sus funciones y con sus principales necesidades.

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Chiavenato, 2007 , menciona lo planteado por Maslow 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 fisiológicas; como superior, las necesidades más elevadas y autorrealización.

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

Necesidades fisiológicas: físicas son aquellas básicas que requiere todo ser humano en su sobrevivencia, por ejemplo, el oxígeno, el agua y los alimentos. En el contexto de trabajo puede ser una remuneración base que le brinde estabilidad y seguridad al colaborador.

Necesidades de seguridad: se basan en el entorno físico y emocional, seguridad

en todos los sentidos. En un lugar de trabajo organizacional, pueden ser la falta de un trabajo estable, duradero y prestaciones.

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

Necesidades de estima: están relacionan al deseo de una buena imagen de manera personal, con la finalidad de ser apreciado y reconocido por parte del equipo de trabajo. Estas necesidades las vemos reflejamos en la motivación por el reconocimiento, incremento de responsabilidades y cargos más altos.

Necesidades de Autorrealización: 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 para tomar decisión y adquirir capacitaciones para labores desafiantes.

Vroom su modelo situacional de motivación

Para Víctor H. Vroom, la motivación permite generar, rechazar ideas, ya existentes, que se reconoce las diferencias que puede tener cada individuo. De acuerdo con Vroom, las personas poseen tres factores que los motiva para trabajar de manera adecuada:

1. Los objetivos personales, es el deseo de la persona para lograr sus metas
2. La relación que la persona distingue la productividad y el alcance de los objetivos de cada individuo
3. Capacidad de la persona para elevar su productividad a medida que puede influir sobre el individuo.

Según Vroom, el individuo puede lograr ser más productivo, pero debe cumplir tres condiciones:

- 1) Propósitos individuales: la remuneración, seguridad en el puesto de trabajo, aceptación por los compañeros, agradecimiento y labor sugestivo.
- 2) Relación observada entre en el alcance de objetivos y elevada productividad. Si el fin de la labor es obtener un sueldo alto y si labora basándose en su sueldo referente a la productividad, poseerá la motivación que hará que produzca más.

Si su necesidad prioritaria es recibir una aceptación por parte del equipo de trabajo, su productividad será por debajo al rango considerado como factor informativo de producción.

- 3) Conocimiento de su capacidad de impactar en la productividad. Si el trabajador realiza una labor notoria, no concuerda con su producción, pues no se está esforzando demasiado, como sucede con colaboradores en un cargo sin poseer la capacitación adecuada.

Ciclo de la Motivación

Chiavenato, 2000 , nos menciona “es la motivación para el individuo es una fuerza impulsadora a comportarse de una manera concreta que permita cubrir sus necesidades. De esa forma se tiene origen al concepto de ciclo motivacional. La persona mantendrá una fase de equilibrio psicológico, hasta que llegue un impulso a destruirlo o genere necesidades, ocasionando una tensión que reemplaza la etapa de equilibrio.

La tensión genera una conducta o accionar que pueda satisfacer las necesidades. Si se logra se satisfacer, el cuerpo regresara a su etapa de inicio que es el equilibrio hasta el momento que haya un nuevo estímulo, cuando hay satisfacción se liberan las tensiones” (pág.42)

Chiavenato, 2000 , según: “La motivación es una causa de cumplir necesidades, da origen a lo denominado ciclo motivacional, sus etapas son:

- 1) Homeostasis. - el sistema del ser humano, está en etapa de equilibrio.
- 2) Estímulo. - presencia un impulso ocasionado una necesidad.
- 3) Necesidad. – la insatisfacción de una necesidad ocasiona un cuadro de estrés.
- 4) Tensión. – causada por la fuerza que genera una conducta.
- 5) Comportamiento. – Al activarse el comportamiento, va a saciar dicha carencia, logrando el objetivo.
- 6) Satisfacción. – Cuando se logre satisfacer la carencia, la persona regresa a su etapa de equilibrio, hasta el momento que aparezca otro impulso. Al saciar la necesidad se liberan la tensión ocasionando nuevamente el equilibrio homeostático. (pag.50)

2.2.2 Desempeño laboral

Definición

Stoner, 1994 , menciona que es cuando el trabajador desarrolla sus actividades de modo competente, con el propósito de lograr los metas en común, que concuerden con las normas y reglamentos establecidos (pág.152).

Werther & Davis, 2008 , menciona que lo más importante en las compañías es el capital humano, debido que, ese capital es un elemento relevante, puesto que cada empleado o colaborador aporta un valor a la organización, también al cumplir os objetivos. De acuerdo a esto todas las empresas o instituciones realizan evaluaciones del desempeño de los colaboradores para logra identificar las habilidades, destrezas y dificultades que presentan cada persona, y la aportación que tienen en la organización, la cual precisará la permanencia dentro de la organización, así como ascenso, mejora y oportunidades de desarrollo (pág.302).

Evaluación del Desempeño Laboral

Según Chiavenato, Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones, 2007 sostiene, las evaluaciones del desempeño como valoración ordenada donde el trabajador se desempeña en su cargo y entorno laboral, para demostrar su capacidad a progresar. Las evaluaciones son el desarrollo para excitar o hacer juicio el valor, la excelencia y cualidades que tienen los individuos. La evaluación en las personas que realizan funciones en una institución, se ejecuta implementando diversos métodos. (pág.261).

Es un criterio dinámico, ya que las empresa o compañías constantemente se encuentran evaluando a sus colaboradores, de diferentes formas y frecuencia. La valoración del desempeño es un método de gestión indispensable para la administración (pág.261).

De esta forma, la evaluación es el medio para identificar las problemáticas o inconvenientes que se presentan en la supervisión de los colaboradores y en la adhesión del empleado a la organización, así como la falta de coordinación y aprovechamiento del personal que tienen una capacidad elevada al que es exigido, dificultades de motivación, etc. (pág.262).

Evaluación del Desempeño y sus beneficios

Según Chiavenato, Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones, 2007 manifiesta, una vez programado se elabora para medir el desempeño en las organizaciones, debe estar planificado, organizado y ejecutado de manera correcta, ello trae consigo múltiples beneficios a la empresa u organización. Favoreciendo principalmente a las personas que laboran en dicha organización, al superior general, a la empresa y a la sociedad (pág.248).

Beneficios para el Gestor-jefe

Identifica y evalúa la conducta de los trabajadores, basados en estrategias de evaluación, primordialmente, disponer de un método de control capaz de compensar la igualdad en sus funciones.

Brindar las condiciones con la finalidad de perfeccionar el modelo de desempeño de cada uno de sus colaboradores.

Mantener una comunicación con los colaboradores, con la finalidad de que comprendan el sistema de evaluación con estrategias objetivas, el cual permita conocer el desarrollo de su trabajo (pág.248).

Beneficios para el Trabajador

Conocer las normas y reglas, también conductas de los participantes, porque con ella una organización valora el desempeño de sus colaboradores.

Advertir expectativas de un líder en relación al desempeño, como valora identificando los puntos inflexibles y débiles.

Entender reglas con los que el superior plantea optimización del rendimiento (a través de programas de mejora, capacitaciones, etc.) en las que el colaborador deberá decidir por iniciativa propia (empeño, dedicación, mayor concentración al momento de realizar sus funciones, etc.).

Realiza una auto evaluación y juicio personal constructiva, en relación a su desempeño, progreso y calidad de trabajo realizado (pág.248).

Beneficios para la empresa u organización

Evalúa y valora el capital humano de sus colaboradores a lo largo del desempeño de sus funciones, asimismo; determina la participación de cada uno de los colaboradores.

Identifica y asiste a colaboradores que requieran perfeccionarse en las diversas actividades que realizan, con el objeto de promover a sus colaboradores para el ascenso y promoción en el puesto de trabajo.

Optimizar la política de área de recursos humanos, con la finalidad de ofrecer oportunidades a sus colaboradores (a través de estímulos, desarrollos, ascenso y crecimiento personal), orientado al estímulo de la productividad y el progreso de relaciones interpersonales en la organización (pág.249).

Evaluación del Desempeño Laboral. Importancia

Según Werther & Davis, 2008 considera el valor del capital humano como lo más importantes e indispensable en las empresas, ello debido que los principales desafíos que tienen los jefes es comprender el valor que posee cada colaborador coopera a la empresa, asimismo asegura el logro de objetivos y metas institucionales y su contribución a los resultados.

La utilidad que se obtiene al realizar la evaluación de manera técnica son múltiples:

1. Determinar los objetivos y metas de la oficina al cual pertenece los colaboradores.
2. Que el trabajador conozca la visión de la organización y del área o al cual pertenece.
3. Identifica, promueve nuevos propósitos y proyectos creando oportunidades para todos los trabajadores de la organización.
4. Definir forma clara los objetivos, metas e indicadores de cada puesto de trabajo.
5. Establece los medios y recursos humanos y materiales disponibles que se estima para alcanzar los objetivos y metas.
6. Requerir un registro escrito, con los resultados de cada colaborador, para tomar decisiones en relación al plan de carrera, estímulos, ascenso y remuneraciones.
7. Aportar en las mejoras de las buenas relaciones interpersonales y sociales con los superiores y empleados, creando un adecuado clima laboral.

8. Innovar actividades de interacción con los empleadores y colaboradores, intercambiando diversos puntos de vista en relación a mejorar la empresa y el desempeño de las funciones diarias (pág.306).

Métodos tradicionales de Evaluación del Desempeño Laboral

Chiavenato, Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones, 2007 considera que los métodos tradicionales se diferencian, no hay iguales en todas las organizaciones, puesto que elaboran su método propio para realizar la evaluación a sus colaboradores (pág. 249).

Los métodos más importantes en la valoración del desempeño son:

Método de valoración del desempeño con escalas gráficas

Chiavenato, Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones, 2007 , indica que el método es la técnica de evaluación mayor practicado y conocido; además, es sencillo, el cual evalúa el desempeño de los colaboradores utilizando diversos elementos previamente determinados y reconocidos (pág.249).

Beneficios mediante escalas gráficas

1. Proporciona al encargado de la evaluación una herramienta e instrumento sencillo de comprenderlo y aplicarlo.
2. Accede tener una visión real y específica de los elementos de la evaluación
3. Facilita considerablemente la labor del estimador y al registrar la evaluación no es complicada(pág.253).

Método de elección forzosa

El método radica en evaluar a los colaboradores por intermedio de enunciados que el colaborador va tener que elegir cual lo describe al de forma individual su desempeño (pág.255).

Ventajas:

1. Brinda confiabilidad en los resultaos y libre de influencias subjetivas e individuales puesto que descarta el impacto de la globalización.
2. Sencillo para aplicar para el personal a cargo de evaluar no es necesario que sea capacitado. (pág.257).

Método mediante estudio de campo

Se fundamenta en la entrevista de una persona especializada en evaluación, con el jefe inmediato superior de los colaboradores, en la evaluación se tomará nota las razones, la precedencia y las causas del desempeño, basados en la exploración de hechos y situaciones. Chiavenato, Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones, 2007, p. 257

Los procedimientos en la valoración del desempeño son:

1. Al estar seguidas ambas fases de preparación que engloba la investigación de composición de cargos y capacidades y calificaciones, facilita al supervisor observar contenidos del puesto a su cargo, también los requisitos que se le exigen.
2. Ocasiona provechosamente un vínculo con la persona evaluadora, el cual brinda una orientación y adiestramiento de elevado nivel al supervisor que evalué al trabajador.
3. Otorga una valoración exhaustiva, imparcialmente, objetiva en los colaboradores, e identifica causas de la conducta y origen del problema principal.
4. Concede a la entidad el hecho idóneo para solucionar conflictos que ayude a mejorar el rendimiento laboral.
5. Accede vincularlo a un entrenamiento, en su proyecto de vida, profesional, así mismo en los otros aspectos que se relacionan en el área de recursos humanos.
6. Realza el compromiso de responsabilidad en la línea de funciones del equipo en la evaluación del personal.
7. Esta identificado en las técnicas más completas de evaluación (pág.259).

Dimensiones de desempeño laboral

Stoner, 1994 plantea que desempeño laboral es una manera donde trabajadores ubicados en una entidad pública o privada laboran de manera eficaz, con el fin de lograr los objetivos que se tiene en manera conjunta en la organización, sujeto a las normas fijadas (pág.152).

Dimensiones que miden el desempeño laboral:

Rendimiento: Para medir esta dimensión las condiciones del ambiente físico van a ayudar y facilitar el desempeño laboral.

Reconocimiento: Esta medido por la cantidad de reconocimiento.

Productividad: Esta dimensión mide el desempeño, cantidad de capacitaciones, que probablemente influyan de manera positiva o negativamente en los colaboradores.

Remunerativo: Lo calcula el concepto de remuneración que percibe el colaborador por parte de la organización.

2.3 Bases filosóficas

Enfoque Conductismo – Motivación

Desde su inicio el conductismo su centro es el comportamiento que se observa al realizar estudios de manera empírica, con la intención de lograr un control y vaticinar un resultado esperado en el comportamiento. Por eso la finalidad es obtener un resultado previsto.

El enfoque plantea dos vías: el condicionamiento clásico explica la relación de estímulo y respuesta, de tal manera, que planteado los alicientes adecuados obtiene lo que se quiere. Y el condicionamiento instrumental y operante se propone asegurar de los resultados según incitaciones, animando con regalías suficientes que fijan conductas en las personas.

Enfoque ecológico – Desempeño Laboral

Bronfenbrenner (1987) plantea el desarrollo de la conducta del ser humano, en su contexto o medio ecológico. Nos dice que el ambiente ecológico es una serie de estructuras y rangos distintos, la cual cada rango contiene al otro. Los niveles son microsistemas, mesosistema, exosistema, macrosistema. El primer nivel donde se desarrolla la persona; mesosistema esta la interrelación de varios entornos donde el ser humano en desarrollo participa de manera activa, el exosistema lo conforman amplios contextos donde la persona no está incluida como un sujeto activo, por último, el macrosistema lo conforma la cultura y la subcultura donde la persona y el resto de la sociedad se desenvuelven.

Los niveles de este enfoque dependen uno del otro, se necesita de una participación y comunicación de los diferentes contextos.

Porque hacemos la investigación. -

En la presente investigación con el motivo de lograr la licenciatura que nos permitirá ejercer de manera formal y legal la profesional de trabajo Social para el que nos preparamos

en la vida Universitaria, consideramos desarrollar un estudio, de tipo correlacional considerando motivación la variable 1, basándonos en la teoría de Herzberg Frederick (1994) quien sostiene su definición de motivación como que es una como fuerza que nos impulsa hacia la realización de algo, que es el primer paso que nos compromete hacia la consecución de logros pequeños, medianos o grandes logros en un contexto determinado y que por lo tanto ocurre también en la vida laboral de la organización

Con respecto a la variable 2, consideramos correlacionar con el desempeño laboral; para esto estamos invocando la teoría de Stonner (2016), sostiene que “El desempeño laboral es la manera en que los colaboradores de una empresa cumplen sus labores eficazmente, su finalidad es lograr los objetivos en común y está basado a sus reglas básicas establecida con anticipación”. Estas metas tienen que estar plasmadas en los Estatutos, Reglamento de Organización y funciones o por lo menos las organizaciones tienen que contar con un Manual de Organización y funciones.

Para que hacemos la Investigación. –

Los resultados de investigación científica pueden ser de gran utilidad, en primera instancia para la propia Universidad que es nuestra Alma mater, ya que los estudiantes de los siguientes años podrán tener acceso a lo que hicimos nosotras y profundizar algunos aspectos e incursionar en la investigación para a partir de allí indagar otros aspectos que tiene relación con las variables que hemos utilizado. Pero también tendría mucha utilidad su los Directivos y las autoridades de la Municipalidad provincial de Barranca lo consideran ya que hemos analizado de cómo está el aspecto motivacional que es fundamental para que un trabajador o colaborador cualquiera desarrolle un tipo de performance en su actividad cotidiana. El desempeño Laboral de cualquier colaborador en tanto persona está sujeta a una serie de variables que influyen en sus condiciones orgánico y psíquicas. A partir de estas referencias ellos podrían tomar una serie de medidas e incluir una serie de estrategias para desarrollar un Plan Anual de Capacitación , coordinado los las respectivas Áreas y oficinas a fin de determinar una serie de acciones que puedan mejorar la motivación del personal y de este modo contribuir a la satisfacción de los mismos que indudablemente va a contribuir de manera significativa a logro de un buen desempeño laboral que no solo favorece a los propios trabajadores sino a la Organización municipal y a la población que son los usuarios de los servicios que se brinda.

2.4 Definición de términos básicos

Motivación. – grupo de situaciones que induce al individuo a tener conductas de determinada manera. La conducta motivada es vigoroso, adiestrado, y sostenido. (Stronck 2002, pág. 144).

Desempeño laboral. - forma en que los personales de la entidad realizan su trabajo de modo eficiente para obtener resultados que se tiene en común según los reglamentos establecidos. (Stoner, 1994)

Rendimiento. – Es la capacidad que tiene un trabajador o colaborador de cumplir con las metas por periodos de manera satisfactoria. Pudiendo ser esos periodos que duren, jornadas diarias, jornadas semanales, o incluso mensuales. Dichas jornadas deberían estar preestablecidas en los planes organizacionales para que la otra parte exprese un consentimiento voluntario, (Stoner, 1994).

Reconocimiento. – Es la acción de los jefes o directivos de una organización cualquiera que consiste en estos mandos frente a sus subordinados le expresen gratitud y agradecimiento por el buen desempeño de cualquier colaborador en los contextos determinados, ya que funcionará como un retroalimentador para conducta adecuadas en el futuro laboral (Stoner, 1994).

Productividad. – Es el resultado esperado en un periodo determinado con anterioridad por parte de los expertos o líderes de una organización cuya característica es que la dinámica es ascendente en tiempo y periodos para persistir o no, en una dinámica laboral o desarrollar algunos ajustes que beneficien a la organización, (Stoner, 1994).

Remuneración. – Es la retribución que se le asigna a cualquier trabajador en la idea de que con ello pueda cubrir y resolver sus necesidades fundamentales y secundarias. Esta retribución será determinada por la organización considerando el tipo de labor que desarrolla un determinado trabajador, (Stoner, 1994).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

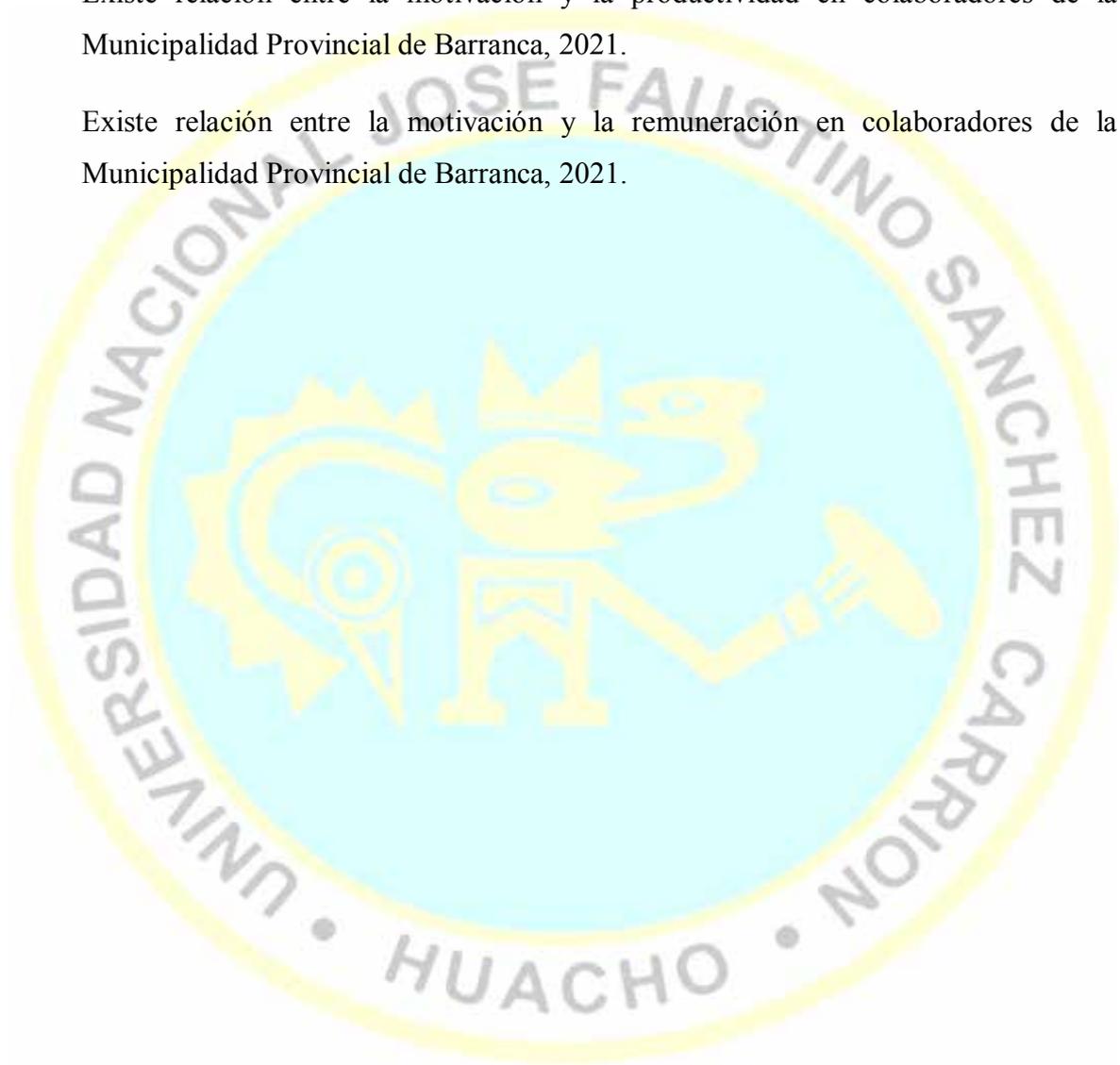
2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la motivación y el rendimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Existe relación entre la motivación y el reconocimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Existe relación entre la motivación y la productividad en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Existe relación entre la motivación y la remuneración en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.



2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
MOTIVACIÓN Es todo lo que estimula a un individuo a comportarse de determinada manera. Este estímulo puede ser causado por el exterior o por los procesos mentales de la persona Chiavenato, 2000 .	Dimensión Intrínseca	Puntualidad Empatía Repuesto salud Pregunta Aliento Limpieza Orientación Felicidad Término de jornada Despedirse	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Dimensión Extrínseca	Ambiente Jefe líder Respeto Comunicación Periodos Maltrato Orden Normas Felicitaciones Reconocimiento	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20
DESEMPEÑO LABORAL El desempeño laboral consiste en el modo donde los trabajadores, de una empresa o institución laboran eficazmente, con el fin de lograr los objetivos planteados a través de las normas básicas ya establecidas. (Stonner 2016).	Rendimiento	Buenos materiales Contribución Comodidad Inicio y termino Satisfacción Trabaja en Equipo	1,2,3,4,5,6
	Reconocimiento	Gratificante Aprecio Aporte Usuarios Agradecimiento Público	7,8,9,10,11,12
	Productividad	Tranquilidad Capacitación Eficiencia Conformidad Importancia Mirada al futuro	13,14,15,16,17,18
	Remuneración	Pago Justicia Equidad Ascensos Carga familiar Pago por necesidad	19,20,21,22,23,24

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Básica, nos basamos en conocimientos teóricos científicos anteriores existentes en los diversos estudios realizados a nivel internacional, regional y local y el presente estudio busca contribuir y ampliar conocimientos científicos de motivación y desempeño laboral, no tiene fines aplicativos y sin embargo servirá como referente para otras investigaciones similares.

3.1.2 Nivel de investigación

Descriptivo correlacional, determina el nivel de relación que existe en las variables planteadas.

3.1.3 Diseño de investigación

No experimental, no se han realizado cambios y manipulaciones intencionales en las variables de estudio.

De corte transversal, ya que los cuestionarios de las variables de investigación fueron aplicados a la población investigada de la institución municipal de Barranca en un momento y tiempo único.

3.1.4 Enfoque de investigación

Cuantitativo, porque resultados de la correlación de las variables y dimensiones, en colaboradores se están presentando en tablas y figuras numéricas y estadísticas.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Fueron 69 colaboradores entre sexo femenino y sexo masculino, en condición de nombrados y contratados CAS, con edades promedio entre 25 a 65, quienes

desempeñan funciones en las diversas unidades orgánicas (Gerencias y Sub Gerencias y Oficinas) de la entidad municipal, representa en total 100 %.

Criterio de Inclusión

Se incluirá a los colaboradores cuyas características sean semejante descritas líneas arriba, que son nombrados y contratados Cas varones y mujer que están incluidos sin diferencia de edad que laboran en la Municipalidad Provincial de Barranca.

Criterio de Exclusión

Serán excluidos a todo los que no tienen características mencionadas en el criterio de inclusión.

3.2.2 Muestra

Consideramos como nuestra a los 69 colaboradores perteneciente de las distintas unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Barranca, quienes nos brindaron su apoyo en la aplicación del cuestionario.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Observación no estructurada:

Habiendo logrado observar de manera espontánea a los colaboradores desempeñando sus funciones en las distintas áreas donde se encuentra, haciendo uso de los sentidos, vista, oído, etc. obteniendo información relevante con mayor claridad de la realidad específica.

Encuesta:

Permitió estructurar un conjunto de preguntas de manera ordenada y sistemática, lo que facilitó el recojo de información en la población que se investigó.

Instrumento

Cuestionario:

Fue utilizado para el recojo de los datos en la población seleccionada, compuesto por 44 enunciados.

Descripción del Instrumento - Motivación

El instrumento fue elaborado inicialmente por Alfredo Vélchez (2018), bajo la teoría de Mclelland, que se presenta como un comportamiento intencionado, la misma que tiene para este caso dos dimensiones, la motivación intrínseca que es propia de cada quien y la motivación extrínseca que nos viene desde afuera, es decir del contexto laboral en la que cualquier trabajador o colaborador se encuentra desempeñándose.

La calificación de la misma es la siguiente manera:

Siempre: 5 puntos

Casi siempre: 4 puntos

Rara vez: 3 puntos

Casi nunca: 2 punto

Nunca: 1 punto

Interpretación:

Para interpretar el puntaje por **dimensiones** de motivación laboral se utilizan los siguientes criterios:

01 – 16	Baja Motivación
17 – 35	Moderada Motivación
36 – 50	Alta Motivación

Para interpretar el puntaje de la **Escala completa** de motivación se utilizan los siguientes criterios:

01 – 33	Baja Motivación
34 – 68	Moderada Motivación
69 – 100	Alta Motivación

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Encuesta para identificar la motivación

Autor : Alfredo Vilchez (2018)

Tipo de administración: Grupal o individual

Tiempo de duración: veinte (20) minutos, promedio

Significancia: Evalúa las características del impulso interior que lleva a realizar algo, pudiendo ser intrínseca o extrínseca

Tipificación: Instrumento que evalúa la motivación intrínseca, así como la motivación extrínseca.

Fecha: Chiclayo, Perú 2014

Dimensiones que evalúa:

Dimensión Intrínseca

Dimensión Extrínseca

Descripción del Instrumento – Desempeño Laboral

El presente cuestionario fue elaborado invocando el enfoque Stonner (2016) quien sostiene que el desempeño laboral que es la performance en un periodo de tiempo determinado. decir del contexto laboral en la que cualquier trabajador o colaborador se encuentra desempeñándose.

La calificación de la misma es del siguiente modo:

Siempre: 3 puntos

A veces: 2 puntos

Nunca: 1 puntos

Interpretación:

Para interpretar el puntaje de la **escala completa** de desempeño laboral se utilizan los siguientes criterios:

01 – 25	Bajo desempeño laboral
26 – 51	Desempeño laboral medio
52 – 72	Alto desempeño laboral

Para interpretar el puntaje por **Dimensiones** de desempeño laboral se utilizan los siguientes criterios:

01 – 06	Bajo desempeño laboral
07 – 12	Desempeño laboral medio
13 – 18	Alto desempeño laboral

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Encuesta para identificar el desempeño Laboral

Autor: Cacique Carrera Esther (2016)

Tipo de administración: Grupal o individual

Tiempo de duración: veinticinco (25) minutos, como promedio

Significancia: Evalúa las características de la performance y la forma cómo se comporta un colaborador en su centro laboral en el que se desempeña.

Tipificación: Instrumentó que mide el desempeño laboral, con total de 24 preguntas, seis por cada dimensión: Rendimiento, Reconocimiento, Productividad y Remuneración.

Dimensiones que evalúa:

Rendimiento
 Reconocimiento
 Productividad
 Remuneración

Análisis de confiabilidad

Para el presente estudio se procedió a una prueba con 15 elementos con el fin de que nuestro instrumento se ha confiable, haciendo uso del alfa de cronbach. Los resultados obtenidos de la prueba se presentan en la tabla 1.

Cuadro 1: Alfa de Cronbach

Test valorativo	
Alfa de Cronbach	,731
N de elementos	15
N de Ítems	69

Fuente: *Prueba piloto aplicada en quince elementos.*

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0.731

Como se puede observar el valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de $0.731 > 0.700$ (Alfa de Cronbach), por consecuente, el instrumento es Confiable

Análisis:**Cuadro2: Alfa de Cronbach**

Test valorativo	
Alfa de Cronbach	,798
N de elementos	15
N de Ítems	69

Fuente: Ídem

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0.798, por lo que el instrumento es confiable

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Una vez finalizada con la recolección de datos de ambas variables, se procedió el uso de las estadísticas usando el programa SPSS 22, la que nos permitió elaborar las tablas y gráficos para la interpretación correspondiente a fin de hacerlo entendible para el lector que será recurrido a nuestro trabajo.

En un segundo momento se utilizó el estadístico de correlación Spearman para correlacionar las variables de la investigación, dado que estas tienen una medición entre las variables X e Y.



Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de la variable Motivación

Tabla 1 Motivación

Motivación		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alta	15	22%
Media	29	42%
Baja	25	36%
Total	69	100%

Ídem

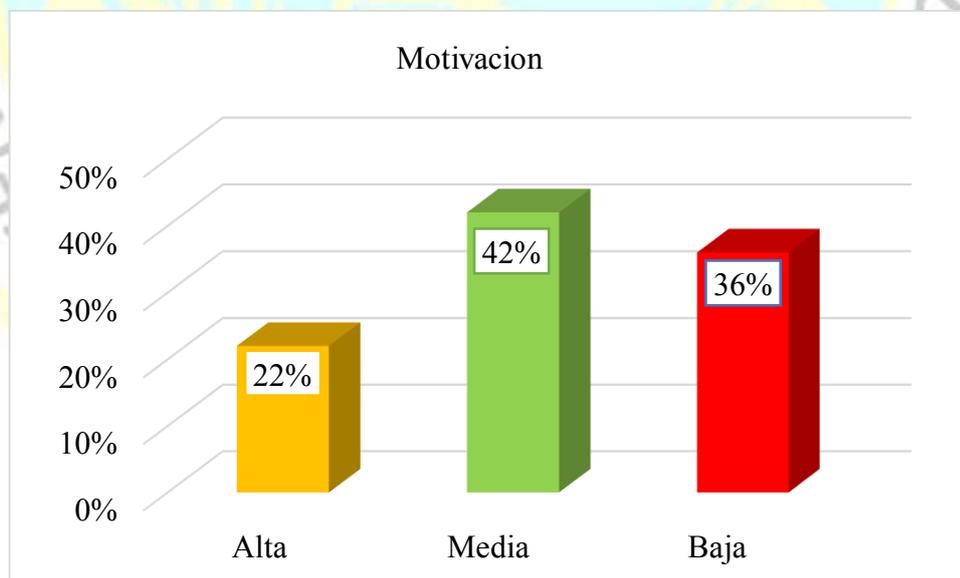


Figura 1 Porcentaje de Motivación

De un total de 69 de los colaboradores que es el 100%, el 42 % presentan motivación media, 36 % baja y 22 % alta motivación.

Se determinó que en la mayoría de la población estudiada existe una motivación en media, entendiéndose que en estos tiempos de pandemia el equilibrio emocional de los colaboradores se ve afectado y la entidad no les brinda las condiciones y protocolos necesarios para sentir seguridad de no contraer la enfermedad.

Tabla 2 *Desempeño Laboral*

Categoría	Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	18	26%
Medianamente eficiente	29	42%
Deficiente	22	32%
Total	69	100%

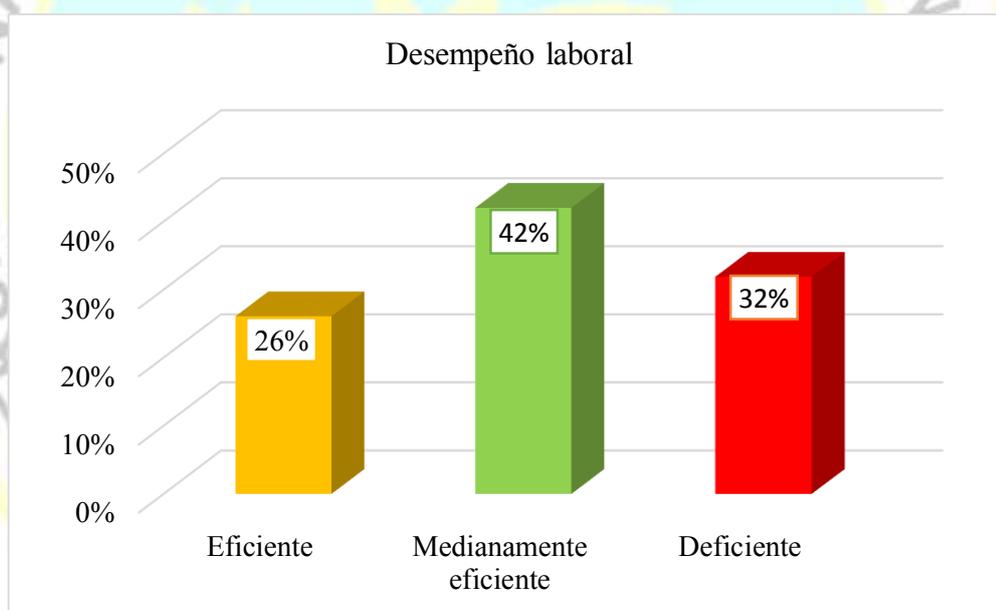


Figura 2 *Porcentaje de Desempeño Laboral*

Se observa que 42% presentan un desempeño laboral medianamente eficiente, 32% deficiente, el 26% deficiente.

Se determinó que la mayoría de colaboradores presentan un desempeño laboral medianamente eficiente, esto se debe que existe deficiencias en los aspectos de remuneración, capacitación, productividad, reconocimiento que no están conformes y requieren ser atendidos por la institución.

Resultados por dimensiones variables 2

Tabla 3 Dimensión Rendimiento

Rendimiento		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	18	26%
Medianamente eficiente	30	44%
Deficiente	21	30%
Total	69	100%
Ídem		

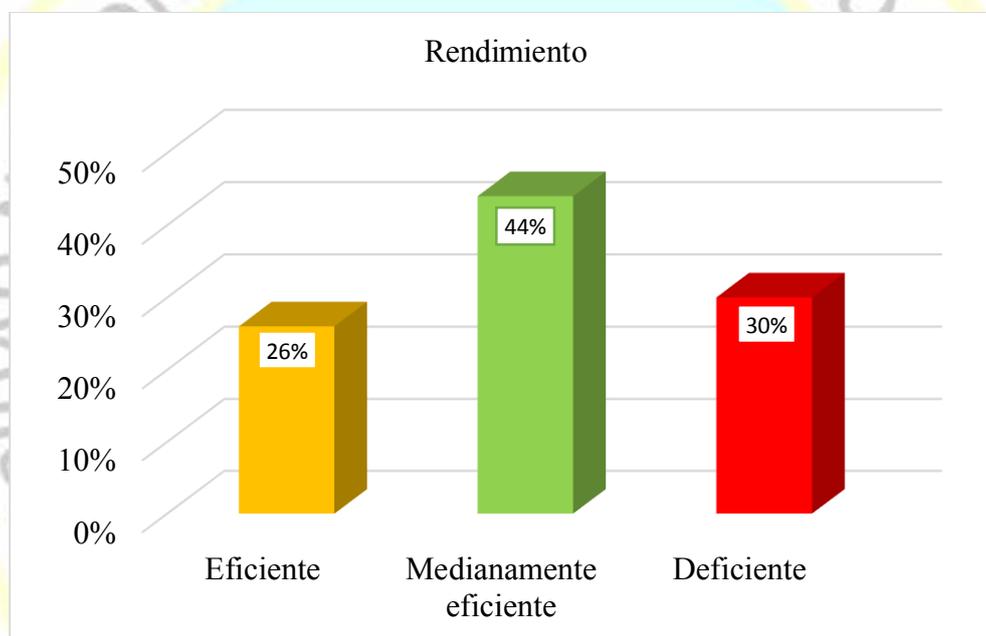


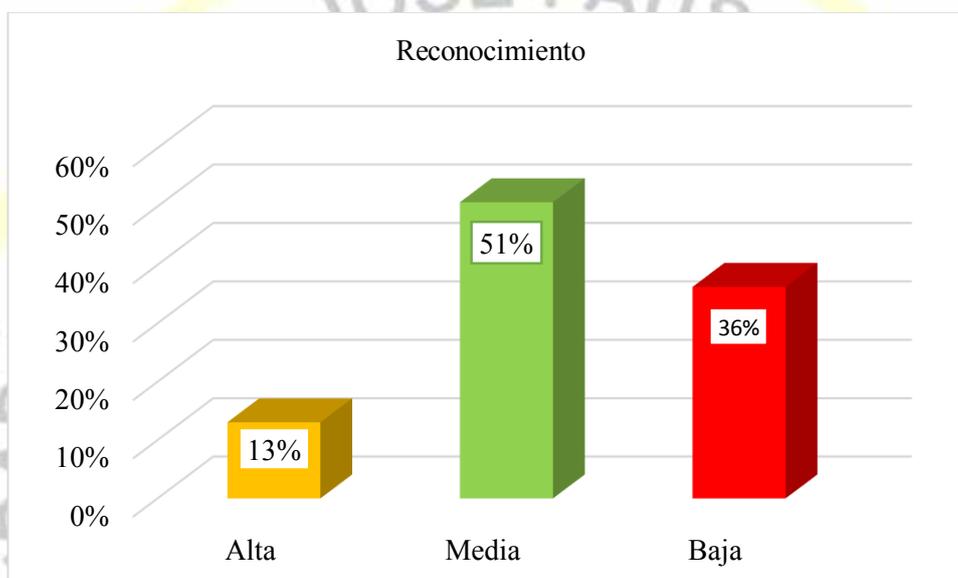
Figura 3 Porcentaje de Rendimiento

En los resultados se observa 44% rendimiento medianamente eficiente, 30 % deficiente, 26 % eficiente.

Se identificó en la población la mayoría presentan un rendimiento medianamente eficiente, responde a la presencia de disconformidad en la provisión de materiales de oficina que necesitan, mobiliarios inadecuados, teniendo que adaptarse y cumplir sus funciones en esas condiciones de incomodidad.

Tabla 4 Dimensión Reconocimiento

Reconocimiento		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alta	9	13%
Media	35	51%
Baja	25	36%
Total	69	100%

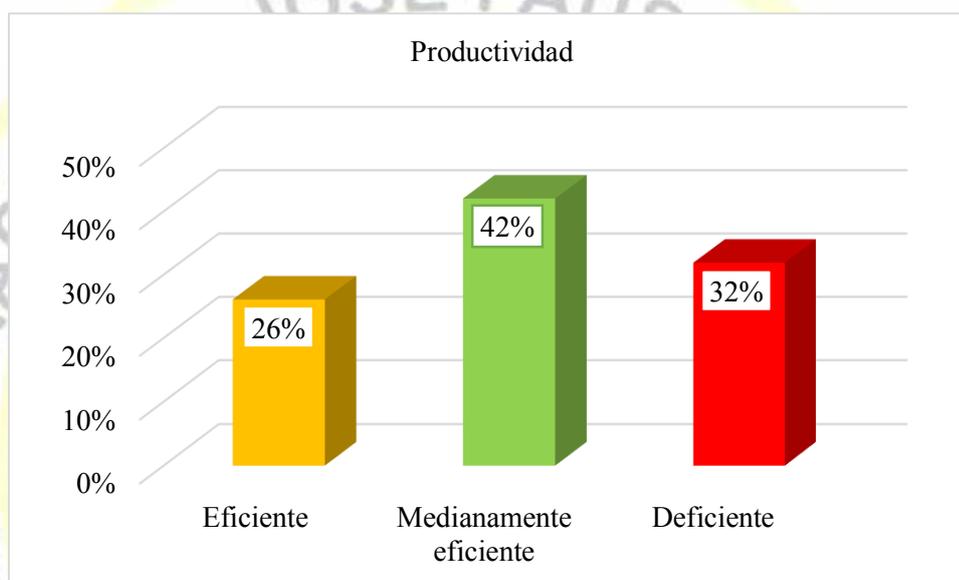
**Figura 4** Porcentaje de Reconocimiento

De los colaboradores encuestados se observa, 51 % percibe una dimensión reconocimiento media, 36 % baja, 13 % alta.

Se logró identificar donde el reconocimiento en el personal administrativo es medio, se debe a que las actividades y acciones que desarrollan los trabajadores es poco valorado y estimulado de sus capacidades y aportes que no son reconocidos por sus jefes inmediatos.

Tabla 5 Dimensión Productividad

Productividad		
Categoría	Cantidad	Porcentaje
Eficiente	18	26%
Medianamente eficiente	29	42%
Deficiente	22	32%
Total	69	100%
Ídem		

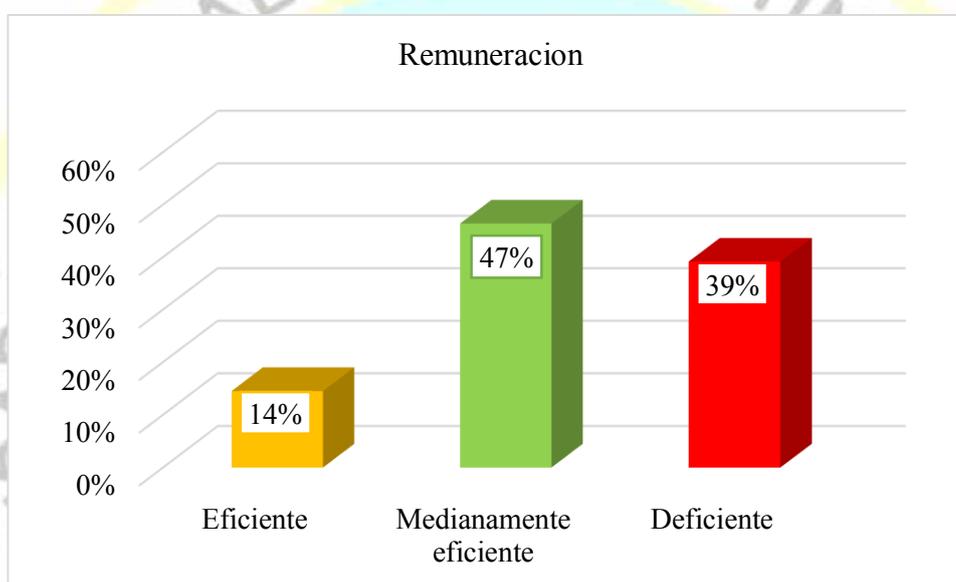
**Figura 5 Porcentaje de Productividad****Interpretación**

En el cuestionario aplicado a los colaboradores se observa, 42 % percibe una dimensión de productividad medianamente eficiente, 32 % deficiente, 26 % eficiente.

Se identificó que la productividad muestra un nivel medianamente eficiente, lo que permite explicar que existen deficiencias en las oportunidades para capacitarse, que les brinde oportunidad de ascender y asumir nuevas responsabilidades, sin embargo, esta carencia desmotiva y no logran en su totalidad las metas y objetivos planteados según lo requerido por cada unidad orgánica.

Tabla 6 Dimensión Remuneración

Remuneración		
Categoría	Cantidad	Porcentaje
Eficiente	10	14%
Medianamente eficiente	32	47%
Deficiente	27	39%
Total	69	100%
Ídem		

**Figura 6** Porcentaje de Remuneración

Interpretación

Se observa que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca perciben, 46% medianamente eficiente en la dimensión remuneración, 39% deficiente y 14 % eficiente.

Se logró identificar, predominio en remuneración medianamente eficiente, este aspecto básico la mayoría de colaboradores lo consideran poco justo, porque no responde al tipo de funciones que realizan y mucho son proveedores y cuentan con carga familiar, generando insatisfacción en el trabajador y como consecuencia no se esfuerzan más de lo exigido.

Análisis Bivariado

Tabla 7 Motivación y Desempeño laboral

		Desempeño laboral						Total	
		Eficiente		Medianamente eficiente		Deficiente			
Motivación	Alta	9	13%	5	7%	1	1%	15	22%
	Media	8	12%	15	22%	6	9%	29	42%
	Baja	1	1%	9	13%	15	22%	25	36%
Total		18	26%	29	42%	22	32%	69	100%

Ídem

Interpretación

Se observa que de manera similar el 42% los colaboradores presentan motivación media y desempeño medianamente eficiente, 36% baja motivación y 32% deficiente desempeño, el 22% alta motivación y 26% eficiente desempeño.

Se llega a la conclusión, los resultados en la motivación y el desempeño son similares con 42% media y medianamente eficiente, esto estaría generado por la poca comunicación entre las diferentes oficinas, no existe reconocimiento al buen desempeño, los ambientes son inadecuados, carencias de materiales de oficina y quipos tecnológicos. Generando que exista deficiencias y limitaciones en el desarrollo de sus funciones.

Objetivo Especifico 1

Tabla 8 Motivación y Rendimiento

		Rendimiento						Total	
		Eficiente		Medianamente eficiente		Deficiente			
Motivación	Alta	7	10%	6	9%	2	3%	15	22%
	Media	8	12%	15	22%	6	9%	29	42%
	Baja	3	4%	9	13%	13	19%	25	36%
Total		18	26%	30	44%	21	30%	69	100%

Ídem

Se observa que el 42% de los colaboradores presentan motivación media, 44% rendimiento medianamente eficiente, 36% baja motivación y 30% deficiente rendimiento, 22% alta motivación y 26% eficiente remuneración.

Se concluye de los resultados obtenidos que 42% de colaboradores tiene motivación media, 44% rendimiento medianamente eficiente, causado por falta de empatía, comunicación y relaciones interpersonales de los servidores, afectando el trabajo en equipo, viéndose reflejado en el rendimiento del personal y el no logro de objetivos y metas institucionales.

Objetivo específico 2

Tabla 9 Motivación y Reconocimiento

		Reconocimiento						Total	
		Eficiente		Medianamente eficiente		Deficiente			
Motivación	Alta	3	4%	10	14%	2	3%	15	22%
	Media	5	7%	15	22%	9	13%	29	42%
	Baja	1	1%	10	14%	14	20%	25	36%
Total		9	13%	35	51%	25	36%	69	100%

Ídem

De los resultados se observa que 42% perciben motivación media, 51% reconocimiento medianamente eficiente, 36% motivación baja y reconocimiento deficiente, 22% motivación alta y 13% eficiente reconocimiento.

Se llega a la conclusión, que 42% de colaboradores presentan motivación media, 51% reconocimiento medianamente eficiente, esto estaría generado por la falta agradecimiento, aliento y aprecio por parte de los superiores y usuarios en relación a las labores que atienden; además, perciben que sus aportes (ideas) no son escuchados ni tomados en cuenta por parte de su jefe inmediato en relación a innovar nuevas técnicas de trabajo.

Objetivo específico 3

Tabla 10 Motivación y Productividad

		Productividad						Total	
		Eficiente		Medianamente eficiente		Deficiente			
Motivación	Alta	9	13%	5	7%	1	1%	15	22%
	Media	7	10%	14	20%	8	12%	29	42%
	Baja	2	3%	10	14%	13	19%	25	36%
Total		18	26%	29	42%	22	32%	69	100%

Ídem

De los resultados se obtienen una similitud 42% de colaboradores presentan motivación media y productividad medianamente eficiente, 36% baja motivación y 32% productividad deficiente, 22% alta motivación y 26% eficiente productividad.

Se concluye los resultados en la motivación y productividad son similares con 42% media y medianamente eficiente, esto se estaría generando debido a las faltas de capacitaciones, ocasionando que se obstaculice el cumplimiento de objetivos y metas institucionales en el tiempo, periodo o cronograma establecido, trayendo consigo conformidad por parte de los colaboradores.

Objetivo específico 4

Tabla 11 Motivación y Remuneración

		Remuneración						Total	
		Eficiente		Medianamente eficiente		Deficiente			
Motivación	Alta	5	7%	8	12%	2	3%	15	22%
	Media	4	6%	15	22%	10	14%	29	42%
	Baja	1	1%	9	13%	15	22%	25	36%
Total		10	14%	32	46%	27	39%	69	100%
Ídem									

Se observa que 42% presenta motivación media, 46% remuneración medianamente eficiente, 36% motivación baja, 39% remuneración deficiente, 22% motivación baja y 14% remuneración eficiente.

Se llega a la conclusión, que 42% de los colaboradores presentan motivación media, 46% remuneración medianamente eficiente, ello debido que no existe equidad en los cargos asignados y no es proporcional la remuneración que perciben con el desarrollo de labores asignadas, conllevando al conformismo y a no aspirar a nuevos retos profesionales. Además, de las pocas oportunidades de ascensos que se presenta.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0

No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Hi:

Si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Tabla 12 *Correlación Motivación y Desempeño laboral*

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,452**
	Sig. (bilateral)		0.030
	N	69	69
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,452**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.030	
	N	69	69

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

Se obtiene una correlación directa donde $r=,452$, que significa correlación moderada, con un nivel de valor 0.030; lo que permite concluir que existe de una relación significativa, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Cuanto mejor sea la motivación en los colaboradores mejorara el desempeño.

4.3.1. Resultados de las hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H0:

No existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Hi:

Si existe relación significativa entre la motivación y rendimiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021

Tabla 13 *Correlación Motivación y Rendimiento*

		Motivación	Rendimiento
Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,412**
	Sig. (bilateral)		0.027
	N	69	69
Rendimiento	Coeficiente de correlación	,412**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.027	
	N	69	69

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

Se obtiene una correlación directa donde $r=,412$; es decir correlación moderada, con un nivel de valor 0.027. Conclusión, existe relación significativa entre motivación y dimensión rendimiento.

Contrastación de Hipótesis específica 2

H0:

No existe relación significativa entre motivación y reconocimiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Hi:

Si existe relación significativa entre la motivación y el reconocimiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Tabla 14 Correlación Motivación y Reconocimiento

			Motivación	Reconocimiento
Motivación	Coefficiente de correlación	de	1.000	,390**
	Sig. (bilateral)			0.041
	N		69	69
Reconocimiento	Coefficiente de correlación	de	,390**	1.000
	Sig. (bilateral)		0.041	
	N		69	69

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

Se obtiene una correlación directa donde $r=,390$, que significa correlación débil, con un nivel de valor 0. 041. Conclusión existe relación significativa entre motivación y la dimensión reconocimiento. Es decir que si la motivación es alta también permite mejorar el reconocimiento de los colaboradores.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0:

No existe relación significativa entre la motivación y la productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Hi:

Si existe relación significativa entre la motivación y la productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Tabla 15 Correlación Motivación y Productividad

			Motivación	Productividad
Motivación	Coefficiente correlación	de	1.000	,460**
	Sig. (bilateral)			0.025
	N		69	69
Productividad	Coefficiente correlación	de	,460**	1.000
	Sig. (bilateral)		0.025	
	N		69	69

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

Se logra una correlación directa donde $r=,460$, permitiendo establecer una correlación moderada, con un nivel de valor de 0,025. Conclusión existe relación entre la motivación y dimensión productividad. Por lo tanto, una alta motivación permitirá a los colaboradores mejorar su productividad.

Contrastación de hipótesis específica 4

H0:

No existe relación significativa entre la motivación y remuneración en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Hi:

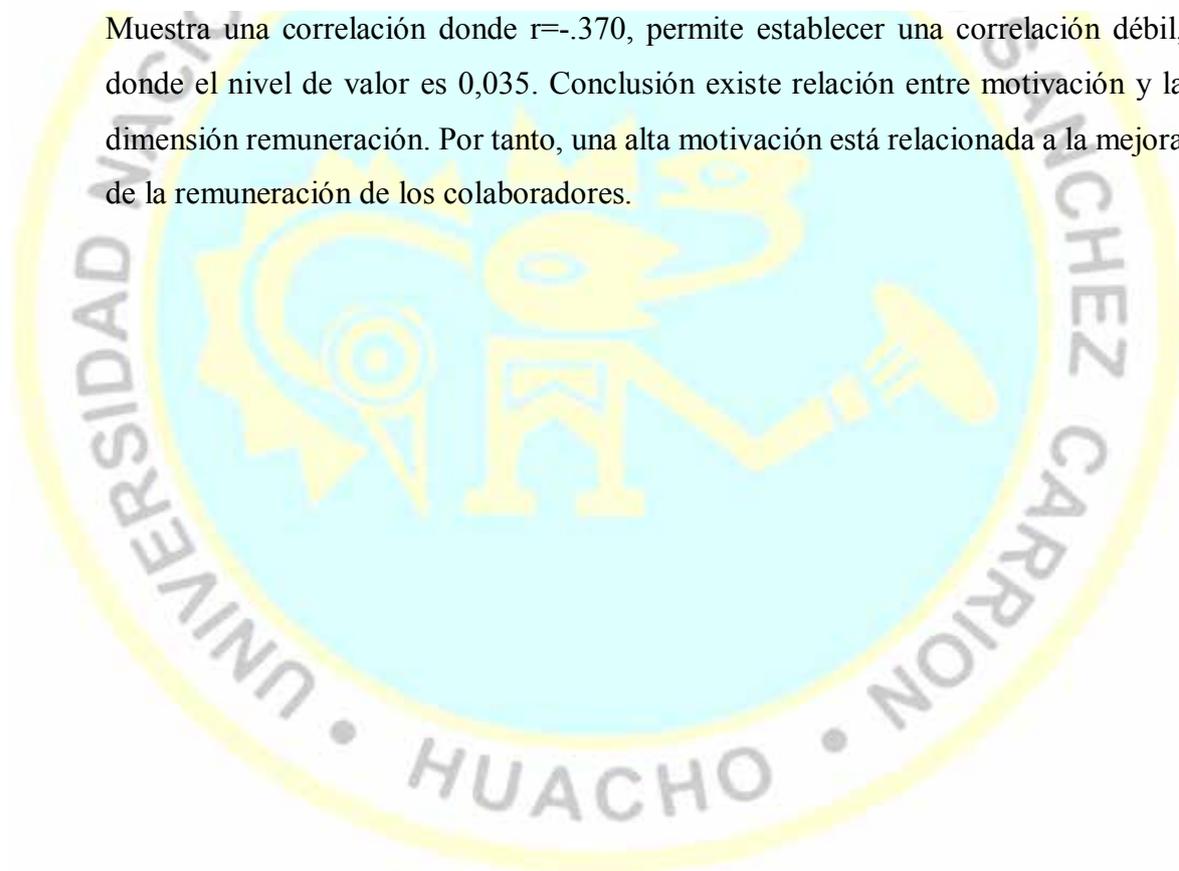
Si existe relación significativa entre la motivación y remuneración en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Tabla 16 *Correlación Motivación y Remuneración*

		Motivación	Remuneración
Motivación	Coefficiente correlación	de 1.000	,370**
	Sig. (bilateral)		0.035
	N	69	69
Remuneración	Coefficiente correlación	de ,370**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.035	
	N	69	69

** . La correlación es de valor 0,01 (bilateral).

Muestra una correlación donde $r = -.370$, permite establecer una correlación débil, donde el nivel de valor es 0,035. Conclusión existe relación entre motivación y la dimensión remuneración. Por tanto, una alta motivación está relacionada a la mejora de la remuneración de los colaboradores.



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Finalizando la presente investigación, el resultado de la contratación de hipótesis general nos muestra que, de un total de 69 trabajadores administrativos encuestados que representan el 100%, 42% los colaboradores presentan motivación media, 36% baja, 22% alta, 42% desempeño medianamente eficiente, 32% deficiente, y 26% eficiente. Como $p < 0.05$ valor de significancia, cuyo significado es correlación directa ($r = .452$).

Esto estaría generado por la poca comunicación entre las diferentes oficinas, no existe reconocimiento al buen desempeño, los ambientes son inadecuados, carencias de materiales de oficina y quipos tecnológicos, generando que exista deficiencias y limitaciones en el desarrollo de sus funciones. A la vez entendiéndose que en estos tiempos de pandemia el equilibrio emocional de los colaboradores se ve afectado, la entidad no les brinda las condiciones y protocolos necesarios para sentir seguridad de no contraer la enfermedad, y puedan tener un eficiente desempeño laboral.

Los resultados hallados en nuestra investigación difieren con los resultados obtenidos por (Cedron 2020) que la Motivación Laboral es Baja (50,9%), Media (37,7%) y Alta (11,3%), mientras que el Desempeño Laboral es Bajo (60,4%), Medio (28,3%) y Alto (11,3%). También muestra que existe relación significativa $p < 0.05$ entre ambas variables. Estos resultados pueden deberse al intento frustrado de desarrollar acciones o iniciativas oportunistas sin prever el comportamiento real del COVID-19 y su impacto medico social en nuestro país. Al parecer se quiso manejar la crisis con las viejas formas y estilos e trabajo burocrático, aprovechándose de la inseguridad, las incertidumbres, los miedos externos, sin embargo, estos elementos del impacto COVID-19 se trasladaron al interno de la institución haciendo que sus patrones de planeación o conducción previstos nunca tuvieran una sola oportunidad frente a los retos que imponía.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera

Se determinó que el 42% los colaboradores presentan motivación media y desempeño medianamente eficiente, 36% baja motivación y 32% deficiente desempeño, el 22% alta motivación y 26% eficiente desempeño.

Segunda

Se determinó que 42% de los colaboradores presentan motivación media, 44% rendimiento medianamente eficiente, 36% baja motivación y 30% deficiente rendimiento, 22% alta motivación y 26% eficiente remuneración.

Tercera

Se determinó que el 42% perciben motivación media, 51% reconocimiento medianamente eficiente, 36% motivación baja y reconocimiento deficiente, 22% motivación alta y 13% eficiente reconocimiento.

Cuarta

Se determinó que presenta una similitud de 42% de colaboradores presentan motivación media y productividad medianamente eficiente, 36% baja motivación y 32% productividad deficiente, 22% alta motivación y 26% eficiente productividad.

Quinta

Se determinó que el 42% presenta motivación media, 46% remuneración medianamente eficiente, 36% motivación baja, 39% remuneración deficiente, 22% motivación baja y 14% remuneración eficiente.

6.2 Recomendaciones

Primera

Se recomienda a las autoridades y directivos de la institución municipal de la provincia de Barranca que tengan en cuenta que existiendo baja motivación que repercute en el desempeño, debe coordinar capacitaciones y actividades en como talleres de liderazgo para jefes, funcionarios y colaboradores para sensibilizar y promover mejores relaciones interpersonales.

Segunda

Para mejorar la baja motivación y el rendimiento deficiente se sugiere que el subgerente del área de logística y servicios generales gestione el abastecimiento de materiales y equipos necesarios, para el desempeño administrativo. De ese modo podrían mejorar y atender las demandas de los usuarios.

Tercera

Para superar la baja motivación y reconocimiento deficiente, se sugiere que, a través de la Oficina de Bienestar de Personal, se implemente cada semestre se ejecute premiación y reconocimiento al trabajador que mejor cumpla sus funciones, las mismas que serán evaluados por los usuarios y compañeros de oficina.

Cuarta

Para mejorar la baja motivación y deficiente productividad, se sugiere a la oficina de recursos humanos ejecuten conforme al cronograma las capacitaciones durante el año, gestionando la ejecución presupuestal. Estableciendo convenios y redes de apoyo para potenciar el capital humano.

Quinta

Para superar la baja motivación y deficiente remuneración, se sugiere a la Sub Gerencia de Recursos Humanos desarrolle programas de ascenso donde el trabajador pueda acceder a un mejor puesto de trabajo, un mejor sueldo lo que le permite mejorar su calidad vida en el ámbito personal, profesional y familiar.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Agreda, Y. (2018). *La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote*. Chimbote: Universidad San Pedro.
- Arana, L. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Universidad Nacional del Callao*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Avila , R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima - Perú : Estudio y Ediciones RA.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Region Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Cadenas, E. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cedron, Y. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos de COVID-19*. TRUJILLO. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedr%c3%b3n_LYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A - Quinta Edición.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

- Espinoza, C. (2019). *La Motivacion y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa cafe San Luis de la Ciudad de Huanuco*. Chimbote: Universidad Católica de los Ángeles.
- Floridas, J. (2017). *La motivacion y su relacion con el desempeño laboral del sector hotelero*. Tarapoto: Universidad Peruana Unión.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Cuba: Ciencias Medicas.
- Granda, G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Flabella - Agencia Bellavista*. . Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Hernández, Fernández , & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A deC.V.
- Leon, G. (2017). *La motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay*. 2017: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.
- Oficina Internacional de Trabajo. (2003). *Panorama Laboral* .
- Ponte , A., & Corral, E. (2018). *La motivacion del personal y su Incidencia en la satisfacción de los clientes en el Banco de Crédito del Perú*. 2018: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Rojas, Y. (2017). *Influencia de la Motivacion en el Desempeño laboral de los docentes de Educacion Superior*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Ronquillo, W. (2018). *La Comunicación Organizacional y su Inlfuencia en la Motivacion Laboral*. Ecuador: Universdidad Estatal de Milagros.

Santacruz, J. (2017). *La influencia de la Motivación en el desempeño Laboral de los funcionarios del Municipio Metropolitano de Quito*. Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria - Quinta Edición.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Yana, M. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP)*. Lima: Universidad Peruana de las Américas.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. Nicaragua: Universidad Autonoma de Nicargarua.

Zavala, R. (2017). Asociación de Buenos Empleadores. *La gente mas feliz es mas productiva en su trabajo*, 1.

7.2 Fuentes bibliográficas

Avila , R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima - Perú : Estudio y Ediciones RA.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A - Quinta Edición.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA

7.3 Fuentes hemerográficas

No se desarrollo

7.4 Fuentes electrónicas

No se desarrollo

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p>	<p>1. Motivación</p>	<p>Dimensión intrínseca</p>	<p><u>TIPO:</u> Básica</p> <p><u>NIVEL:</u> Correlacional</p>
<p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p>	<p>Hipótesis Especificas: Existe relación entre la motivación y el rendimiento en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p>		<p>Dimensión extrínseca</p>	<p><u>DISEÑO:</u> No experimental De corte transversal</p>
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y el reconocimiento en colaboradores de la Municipalidad</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el reconocimiento en colaboradores de la</p>	<p>Existe relación entre la motivación y el reconocimiento en colaboradores de la Municipalidad</p>			<p><u>ENFOQUE:</u> Cuantitativo</p>

<p>Provincial de Barranca, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la remuneración en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?</p>	<p>Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la remuneración en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p>	<p>Provincial de Barranca, 2021.</p> <p>Existe relación entre la motivación y la productividad en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p> <p>Existe relación entre la motivación y la remuneración en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p>	<p>2.- Desempeño Laboral</p>	<p>Rendimiento</p>	
				<p>Reconocimiento</p>	
				<p>Productividad</p>	
				<p>Remuneración</p>	

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Alfredo Vilchez Ortiz (2018)

Adaptado por Vilca y Chumbiauca (2021)

Instrucciones:

El presente instrumento tiene como objetivo, conocer tu motivación e interés y la de tus compañeros de trabajo dentro de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021. En donde se les pide que respondas de manera sincera marcando con una (X) en el recuadro que creas conveniente; teniendo en cuenta las siguientes alternativas divididas en tres (3)

Escribe con una X en el casillero que crea conveniente:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (PROPIOS)						
No	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Es muy importante ser puntual en el trabajo					
2	Cuando llego a trabajar saludo a todos mis compañeros					
3	Me gusta responder cuando me saludan					
4	Pregunto sobre las tareas generales a realizar hoy					
5	Aliento a mis compañeros de trabajo					
6	Me gusta realizar mi trabajo en un ambiente limpio					
7	Cuando alguien me pregunta sobre algo, procuro orientarlo					
8	Me siento feliz cuando termino bien una tarea					
9	Al terminar la jornada me gusta agendar las tareas de mañana					
10	Tengo por costumbre despedirme cuando me retiro del trabajo					

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (EXTERNOS)						
No	ÍTEMS	1	2	3	4	5
11	Con un buen ambiente sé que trabajo mejor					
12	Creo que un buen jefe es un buen líder					

13	Me gusta ser respetado por mis compañeros de trabajo					
14	Se trabaja mejor cuando existe una buena comunicación					
15	Trabajar con objetivos por periodos resulta mejor					
16	Molesta mucho cuando maltratan a un compañero de trabajo					
17	Es agradable cuando los usuarios guardan un orden					
18	Facilita un buen trabajo tener normas de trabajo muy claras					
19	Es muy estimulador cuando los jefes te felicitan					
20	Es muy grato cuando los compañeros reconocen tu trabajo					

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Cacique Carrera Esther (2016)

Adaptado por Vilca y Chumbiauca (2021)

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como fin, conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca. En donde se le pide que conteste de manera verídica, marcando con una (X) en el recuadro que considere correspondiente. Teniendo en cuenta lo siguiente aspectos. Marca con una X el casillero que consideres conveniente. Teniendo en cuenta los siguientes valores:

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL				
ÍTEMS				
No	RENDIMIENTO	1	2	3
1	Tengo todos los materiales que necesito para trabajar.			
2	Todos los compañeros contribuyen al trabajo de uno			
3	Me siento cómodo en mi lugar de trabajo.			
4	Inicio y termino mis labores de forma puntual			
5	Me siento satisfecho con mi trabajo			
6	Se trabaja en equipo para un mejor rendimiento			
RECONOCIMIENTO				
7	Es muy gratificante cuando los jefes te reconocen			
8	Mi desempeño es apreciado por mis superiores.			
9	Mi jefe de área considera mi aporte muy importante			
10	Los usuarios suelen agradecerme por mi trabajo rápido			
11	Yo reconozco y agradezco el trabajo del resto			
12	Los jefes públicamente valoran nuestro trabajo			
PRODUCTIVIDAD				

13	Siento tranquilidad cuando se cumple con la meta del día			
14	Existen programas para capacitarnos y nos dan tiempo			
15	Gracias a la capacitación me siento eficiente.			
16	Los jefes están conformes por mi rendimiento			
17	Es bueno oír de la gente la importancia del Municipio			
18	Se trabaja mejor cuando hay comunicación con todos			
REMUNERACIÓN				
19	Me pagan lo suficiente por mi trabajo.			
20	Hay justicia en la forma de pagos			
21	Los pagos son en forma equitativa			
22	Los ascensos para ganar más son justos			
23	Los jefes nos preguntan sobre nuestra carga familiar			
24	Nos pagan de acuerdo a nuestras necesidades			

Gracias, por tu colaboración



03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20
1	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	4	3	9	1	4	3	1	2	4	3
2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1
3	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	3	4	1	5	2	1	4	3	3
4	1	3	2	1	1	2	3	1	2	2	4	2	1	5	3	3	2	4	1	2
5	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	4	5	2	3	1	4	2	3
6	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	4	5	1	3	4	2	1	3
7	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	5	3	2	4	1	1	3	4	2	5
8	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	5	5	3	4	2	1
9	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	5	3	2	4	1	2	2	5	3	1
10	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	4	1
11	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	5	2	4	1	3	3	3	5	2	4
12	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	4	1	3	3	5	1	2	4	1	3
13	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	4	5	1	2	1	2	3	1
14	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1
15	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1
16	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1
17	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3
18	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
19	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1
20	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	3	9	2	1	3	1	2	1
21	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
22	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	3	1
23	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1
24	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1
25	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	1
26	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	1	2	3	1	3	1	3	1
27	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	1	3	2
28	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	4
29	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1
30	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	4	3	2	5	1	4	4	3	1	2
31	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	2
32	1	2	3	1	3	1	1	4	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3
33	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
34	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	4	1	5	4	3	3	1	2	2	4
35	5	5	3	4	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1
36	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3
37	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	5	1	2	4	3	3	5	2	4	1
38	1	2	2	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	3	3	1	1	2
39	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
40	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3
41	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4
42	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	4	3	3	5	2	3	4	1	2	2
43	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4
44	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1
45	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	5	1	1	2	4	1	2	4
46	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	1
47	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	9	4
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
49	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	1	3	3	3	4	1	2	4
50	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	4	5	2	4	1	2	3
51	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
52	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
53	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	5	4	1	3	3	2	2	4	1
54	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
56	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1
57	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	4	3	5	2	5	1
58	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2
59	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	1
60	2	3	1	1	2	1	3	2	2	1	4	1	3	2	3	1	5	4	2	3
61	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
62	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	1
63	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	2	3	1	1	1
64	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	4	1	5	3	2	2	4	1	3
65	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	1	2	1	2	1	3	1	3	2	1
66	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3
67	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
68	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	2	2	1	3	2	1	3	2	3
69	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	1	2

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

	IT_1	IT_2	IT_3	IT_4	IT_5	IT_6	IT_7	IT_8	IT_9	IT_0	IT_1	IT_2									
1	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	4	3	9	1	4	3	1	2	4	3	
2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	
3	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	3	4	1	5	2	1	4	3	3	
4	1	3	2	1	1	2	3	1	2	2	4	2	1	5	3	3	2	4	1	2	
5	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	4	5	2	3	1	4	2	3	
6	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	4	5	1	3	4	2	1	3	
7	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	5	3	2	4	1	1	3	4	2	5	
8	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	5	5	3	4	2	1	
9	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	5	3	2	4	1	2	2	5	3	1	
10	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	4	1	
11	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	5	2	4	1	3	3	3	5	2	4	
12	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	4	1	3	3	5	1	2	4	1	3	
13	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	4	5	1	2	1	2	3	1	
14	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	
15	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1
16	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1
17	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3
18	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
19	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1
20	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	3	9	2	1	3	1	2	1	1
21	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
22	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	3	1	1
23	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1
24	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1	1
25	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	1	1
26	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3
27	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	1	3	2	3
28	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	4	4
29	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1
30	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	4	3	2	5	1	4	4	3	1	2	2
31	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	2
32	1	2	3	1	3	1	1	4	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3	3
33	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3
34	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	4	1	5	4	3	3	1	2	2	4	4
35	5	5	3	4	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1
36	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3
37	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	5	1	2	4	3	3	5	2	4	1	1
38	1	2	2	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	3	3	1	1	2	2
39	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
40	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3
41	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4
42	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	4	3	3	5	2	3	4	1	2	2	2
43	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4
44	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1
45	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	5	1	1	2	4	1	2	4	4
46	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	2	1	1
47	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	9	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
49	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	1	3	3	3	4	1	2	4	4
50	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	4	5	2	4	1	2	3	3
51	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
52	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
53	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	5	4	1	3	3	2	2	4	1	1	1
54	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
56	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1
57	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	4	3	5	2	5	1	1
58	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	2
59	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1
60	2	3	1	1	2	1	3	2	2	1	4	1	3	2	3	1	5	4	2	3	3
61	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4
62	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	1	1
63	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	2	3	1	1	1	1
64	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	4	1	5	3	2	2	4	1	3	3
65	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	1	2	1	2	1	3	1	3	2	1	1
66	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3
67	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
68	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3
69	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	1	2	2