

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



TESIS

**LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CAJAY- HUARI, AÑO 2017.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

BACH. LEON DIAZ GUADALUPE DELFINA

ASESOR:

DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS

HUACHO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios, el ser más maravilloso que cuida de mí y de mi familia.

A mis padres, Alejandro y Hermelinda, a mis hermanos Dayner, Fernando, Jorge, quienes constantemente me apoyaron para progresar, ellos fueron mi motor para lograr este maravilloso logro que hoy se está cumpliendo.

A mis docentes que estuvieron en los momentos más importantes de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

De manera especial expreso mi profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios, quien me guía día a día para lograr mis objetivos.

A la Municipalidad Distrital de Cajay, al Alcalde y a los trabajadores, por sus aportes y por haber permitido hacer la encuesta, para lo cual la recolección de información fue de manera satisfactoria.

A los Jurados y Asesor de tesis, no solo por las sugerencias, orientaciones y aclaraciones brindadas, sino por el trato cortes con que siempre me atendió y porque continuamente ha compartido palabras sabias de apoyo con la que he podido sobrellevar los problemas que se presentaba durante el proceso de esta investigación

Mi adorada familia, por confiar en mí, por apoyarme constantemente e incondicionalmente en todas mis decisiones.

A todos ellos ¡Muchas gracias!

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-------------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE GENERAL | iv |
| INDICE DE TABLAS | vi |
| INDICE DE FIGURAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| INTRODUCCIÓN | x |
| | |
| CAPITULO I | 12 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.1. Descripción de la Realidad Problemática | 12 |
| 1.2. Formulación del Problema..... | 14 |
| 1.2.1. Problema General..... | 14 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 14 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación..... | 14 |
| 1.3.1. Objetivo General..... | 14 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos..... | 14 |
| 1.4. Justificación de la Investigación | 15 |
| | |
| CAPITULO II | 16 |
| MARCO TEÓRICO | 16 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación..... | 16 |
| 2.2. Bases Teóricas | 23 |
| 2.2.1. La Motivación..... | 23 |
| 2.2.2. El Desempeño Laboral..... | 35 |
| 2.3. Definiciones Conceptuales | 40 |
| 2.4. Formulación de Hipótesis | 43 |
| 2.4.1. Hipótesis General..... | 43 |
| 2.4.2. Hipótesis Específicas | 43 |

| | |
|---|-----------|
| CAPITULO III | 44 |
| METODOLOGÍA | 44 |
| 3.1. Diseño de la Investigación..... | 44 |
| 3.1.1. Tipo | 44 |
| 3.1.2. Enfoque..... | 44 |
| 3.2. Población y Muestra. | 45 |
| 3.2.1. Población. | 45 |
| 3.2.2. Muestra | 45 |
| 3.3. Operacionalización de las Variables..... | 46 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 47 |
| 3.4.1. Técnicas a Emplear | 47 |
| 3.4.2. Descripción Instrumentos | 47 |
| 3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información | 47 |
| | |
| CAPITULO IV..... | 49 |
| RESULTADOS | 49 |
| 4.1. Análisis de Resultados..... | 50 |
| 4.2. Contrastación de las Hipótesis..... | 57 |
| | |
| CAPITULO V | 63 |
| DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 63 |
| 5.1 Discusión..... | 63 |
| 5.2 Conclusiones..... | 64 |
| 5.3 Recomendaciones | 65 |
| | |
| CAPITULO VI..... | 66 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 66 |
| 6.1 Fuentes Bibliográficas | 66 |
| 6.2 Fuentes Electrónicas | 67 |
| | |
| ANEXOS | 69 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Respuesta, sobre la motivación. | 50 |
| Tabla 2: Respuesta , sobre la intensidad..... | 51 |
| Tabla 3: Respuesta, sobre la dirección. | 52 |
| Tabla 4: Respuesta, sobre la persistencia. | 53 |
| Tabla 5: Respuesta, sobre el desempeño laboral. | 54 |
| Tabla 6: Respuesta, sobre eficacia..... | 55 |
| Tabla 7: Respuesta, sobre eficiencia. | 56 |
| Tabla 8: Pruebas de Chi-cuadrado la motivación y desempeño laboral..... | 57 |
| Tabla 9: Correlaciones de la motivación y desempeño laboral | 58 |
| Tabla 10: Pruebas de chi-cuadrado de la intensidad de la motivación y desempeño laboral..... | 58 |
| Tabla 11: Correlaciones de la intensidad de la motivación y desempeño laboral..... | 59 |
| Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado de la dirección de la motivación y desempeño laboral..... | 60 |
| Tabla 13: Correlaciones de la dirección de la motivación y desempeño laboral | 60 |
| Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado de la persistencia de la motivación y desempeño laboral | 61 |
| Tabla 15: Correlaciones de la persistencia de la motivación y desempeño laboral | 62 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Respuesta, sobre la motivación..... | 50 |
| Figura 2: Respuesta, sobre la intensidad. | 51 |
| Figura 3: Respuesta, sobre la dirección..... | 52 |
| Figura 4: Respuesta, sobre la persistencia..... | 53 |
| Figura 5: Respuesta, sobre el desempeño laboral..... | 54 |
| Figura 6: Respuesta, sobre eficacia. | 55 |
| Figura 7: Respuesta, sobre eficiencia. | 56 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. **Métodos:** La población de estudio fueron 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, se utilizó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: Intensidad, dirección, persistencia. La confiabilidad de los instrumentos de medición fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. **Resultados:** A un nivel significativa de 0.01, con un valor de $P = 0.000$ y una correlación de Pearson de 79,5% de relación entre la motivación y el desempeño laboral. **Conclusiones:** los resultados obtenidos demuestran según la significancia asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable de 79.5%, entre motivación y desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: Intensidad, dirección, persistencia

ABSTRACT

Objective: Determine how motivation affects the work performance of workers in the District Municipality of Cajay - Huari, year 2017. **Methods:** The study population was 44 workers, professionals, technicians and assistants, the measuring instrument was used of Likert scale attitudes. Considered as dimensions: Intensity, direction, persistence. The reliability of the measurement instruments was validated by the Cronbach alpha coefficient. **Results:** At a significant level of 0.01, with a value of $P = 0.000$ and a Pearson correlation of 79.5% of the relationship between motivation and work performance. **Conclusions:** the obtained results show according to the asymptotic (bilateral) significance of 0.000, where it is less than 0.05, accepting the alternative hypothesis, where motivation has a significant impact on work performance, with a significant positive correlation of 79.5%, between motivation and performance labor.

KEY WORDS: Intensity, direction, persistence

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones actualmente es importante la motivación, es un elemento fundamental, los trabajadores de todas las instituciones públicas y privadas tengan un buen desempeño laboral un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo. En cuanto a la motivación **Chiavenato, (2015)** define que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. De igual manera **Chiavenato, (2011)** define al desempeño laboral que es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación, que comprende seis capítulos.

Iniciando con el **capítulo I**, se refiere al planteamiento del problema, comprende la explicación de la realidad problemática, el problema general y problemas específicos, justificación de la investigación.

En el **capítulo II**, se plantea el marco teórico, abarca los antecedentes de la investigación, bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis general e hipótesis específicas.

En el **capítulo III**, se refiere a la metodología, englobado el diseño metodológico. Tipo y enfoque, población y muestra, operacionalización de las variables, técnicas e instrumento de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información.

En el **capítulo IV**, contiene los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicada a los trabajadores en presentaciones de tablas, figuras e interpretaciones.

En el **capítulo V**, se encuentra la discusión, las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente, en el **capítulo VI**, se menciona las fuentes de información tanto bibliográficas y electrónicas y luego los anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El Distrito de Cajay fue creado el 13 de enero de 1961 según Ley N° 13497 en el gobierno del presidente de Manuel Prado Ugarteche. Cajay se encuentra en la provincia de Huari, en el departamento de Áncash.

El Distrito está localizado a la derecha del río Huari, en la zona oriental de la provincia de Huari, a 15 km de la capital. Se cree que el nombre Cajay proviene de “caja”, instrumento musical muy usado en las fiestas populares de las comunidades; otra teoría es que una expresión usada por las personas cuando perdían la calma “te voy a mandar a gagaj o te vas a ir a gagay” que sería un lugar donde calmarían su ánimo.

La temperatura del lugar es variada, que pasa de cálido - templado en la región Yunga fluvial a frígido en la región Janca. A una altitud de 3 175 m s. n. m. su territorio posee una topografía típica de la sierra ancashina, declives variados y pocas áreas planas, la zona además presenta pendientes y quebradas, ríos, riachuelos y manantiales. Las casas del distrito son de tapial de barro, viviendas con segundo y tercer pisos con acabos de techos de teja roja. La principal actividad es la agricultura donde destaca la siembra de papa, maíz, trigo y cebada, entre otros cereales.

Cajay se limitan por el norte, las provincias de Carlos Fermín Fitzcarral y Antonio Raimondi; por el sur, el distrito de Masin; por el este, la provincia de Antonio Raimondi

y por el oeste, el distrito de Huari. Cajay tiene dos centros poblados, nueve caseríos, dos comunidades campesinas, dos anexos y Centro poblados: Queroragra y Chinchas. Caseríos: Chacaragra, Paro, Cachuna, Illauro, Cayas, Collota, Huancarpata, Huayochaca, Huallabamba, Chaupiloma. Anexos: Cardonyoc, Pueblo Cayas. Comunidades Campesinas: Huayna Cápac y Sharco. Cajay tiene una superficie total de 159 km² y una población de 2 638 habitantes.

La motivación es un factor importante en el desempeño laboral cosa que no se percibe en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cajay. Debemos entender que no a todos los trabajadores están en ese nivel.

En la Institución se requiere el estímulo de la motivación. Se observa que muchos funcionarios y trabajadores están desmotivados por algún factor económico, social, cultura, geográfico, etc. o por fallas geológicas; es por ello que se considera un problema latente, todos los trabajadores se ven afectados por la desmotivación y desgano con bajo desempeño en las actividades que realizan, en consecuencia en la gestión de la autoridad municipal como se observa la Municipalidad Distrital de Cajay, se ve entrabada en las gestiones por las siguientes razones:

La Municipalidad Distrital de Cajay no cuenta con planes estratégicos y operativos actualizados.

No existen políticas de capacitación, además no hay servicio del ornato, parques y jardines y tampoco presta de atención a servicio de agua, desagüe y alcantarillado.

La presencia de fallas geológicas en la población de Cajay está alterando la tranquilidad de la población dada la creciente presencia de altos rajaduras en el piso de las viviendas y el local institucional y a pesar de ello el alcalde no se preocupa de esta falla geológica, dentro de la estructura laboral no trabajan para el desarrollo de la población Cajaina y los trabajadores son individualista motivo por el cual no existe comunicación interpersonal y como consecuencia de ello existe enfrentamiento de voluntades en ocasiones se han alterado el clima social generando conflictos.

Problemas que me ha motivado a realizar esta investigación para lo cual se formula el problema.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿En qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017?
- b) ¿De qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017?
- c) ¿De qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar en qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.
- b) Determinar de qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.
- c) Determinar de qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.

1.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación se justifica porque el estudio permitirá conocer la influencia que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay. Para lo cual me ayudara. Por su valor teórica, ya que la investigación contribuirá con información que será de útil para la Municipalidad Distrital de Cajay.

Asimismo, la solución que esta herramienta traerá a la Municipalidad Distrital de Cajay, la beneficiará en múltiples aspectos. Entre ellos. Dará una mejora de imagen institucional; que por consecuencia implicará un buen desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cajay. El estudio servirá como base de investigación para otros Distritos e investigadores.

CAPITULO II

MARCO TÉORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Tenorio, (2017). Realizó la tesis titulada “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”. En la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El objetivo general fue Contribuir a la satisfacción y a la percepción laboral de los educadores a través de una propuesta participativa de un nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de FF.AA. Colegio Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, año 2016–2017. El diseño metodológico fue enfoque cuantitativo orientado a un grupo social específico, del cual se dispone de cierta información. Con esta metodología se realizó el trabajo de campo, con el fin de obtener información objetiva para luego generalizar los resultados encontrados al grupo. La ejecución del presente trabajo investigativo se delimita al espacio geográfico del interior de la Unidad Educativa de Fuerzas Armadas, Colegio Militar No. 1 “Eloy 45 Alfaro”, ubicada al norte del D. M. Quito, en el sector de la Pradera. Funciona con el mismo nombre de la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” en Parcayacu para influenciar la vocación militar en las juventudes desde sus primeros años de vida escolar. Para efectos de la población estimada, se consideró al personal docente que labora dentro de las instalaciones correspondientes a la U.E.FF.AA. COMIL 1. Como se ha trabajado con una población definida no se puede considerar una muestra; esto se debe a que el número total de docentes es de 136 personas (población), por lo que se lo considera

como un número manejable para realizar las encuestas. Sin embargo, y con la finalidad de disponer de una mayor objetividad, se creyó conveniente considerar que actualmente en la institución, del total de la plantilla de docentes, 29 se incorporaron en el presente año lectivo y como tal no se los considera en el número de encuestados. Con esos antecedentes y como criterio de exclusión a la encuesta, se determinó que debían participar solamente aquellos docentes que prestan servicios más de un año de antigüedad, por lo que la población a investigar correspondió a 107 docentes. La muestra, se procedió a realizar las encuestas, sin embargo, del número total de personas incluidas solo contestaron 66. El número restante es decir, 41 no las entregó, por lo que el número de respuestas obtenidas. Las Conclusiones. • Para sustentar el presente trabajo, se han tomado en cuenta conceptos relacionados con la evaluación del desempeño laboral, el modelo pedagógico nacional y teorías relacionadas con la motivación y la autodeterminación dentro del entorno de la satisfacción. • La información de campo fue obtenida al aplicar encuestas a los docentes en estudio y, para ello, se consideraron las variables: satisfacción del actual proceso de evaluación; nivel de satisfacción respecto al instrumento utilizado para la evaluación; y el nivel de satisfacción respecto a los resultados obtenidos (calificaciones). • El modelo de evaluación actual tiene como ventajas que considera aspectos pedagógicos, técnicos e institucionales, mientras que tiene como desventajas la falta de socialización, comunicación interna y motivación antes, durante y después del proceso de evaluación del desempeño docente. • El modelo de la evaluación actual se centra en los aspectos pedagógicos, de planificación educativa, cumplimiento de normativa dentro de la institución educativa; en tanto que la realidad de los docentes demanda mayor motivación, comunicación con coordinadores de área, así como garantías e información dentro del proceso de evaluación docente. • Desde el punto de vista de la institución, se considera que se requiere una mejor comunicación entre autoridades y docentes con la finalidad de corregir errores y, de esta manera, optimizar los recursos para alcanzar los objetivos institucionales propuestos. • Existe una alta satisfacción de ser evaluados con el empleo del actual instrumento diseñado por el Departamento de Evaluación Académica de la U.E.FF.AA. COMIL 1, con el criterio dispuesto por el Ministerio de Educación, aunque los docentes no se muestren ampliamente complacidos con la forma de ser evaluados. • Existe cierto alejamiento con los padres de familia, quienes no son muy cercanos al entorno. Por ello, los docentes tienen una mejor predisposición para ser evaluados por aquellas personas que se encuentran dentro del entorno cercano, como

es la U.E.F.F.AA. COMIL 1. • Se debe fortalecer el intercambio de ideas entre los involucrados, luego de conocerse los resultados de evaluación (quimestrales) con una socialización previa y conversaciones posteriores. • No existe una aceptación respecto a que al término del proceso de evaluación del docente deba existir algún tipo de sanción o incentivo con dependencia del resultado.

Enriquez, (2014). Realizó la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”. En la Universidad de Morelos, México. El Objetivo general fue Adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del Instituto de la Visión en México. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población fue compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomaron muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909 obteniendo como resultado Como resultado se observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R² corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual .00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa. Conclusión Con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

Olvera, (2013). Realizó la tesis titulada “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”, En la Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas Guayaquil – Ecuador. El objetivo general fue Establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal

Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. El diseño fue transversal correlacional - causal, La población fue al personal administrativo que labora actualmente en el área comercial la cual está conformada por 38 personas por lo que no fue necesario recurrir a la selección de una muestra, éste grupo de personas están distribuidas de la siguiente: manera personal, cantidad gerente comercial 1, directora comercial 1, jefe de ventas 2, jefe de cobranzas, 1, supervisores 4, asistentes de cobranzas 5, vendedores 24. El cuestionario CMT automatizado (Cuestionario de motivación para el trabajo) Este es un instrumento psicométrico diseñado y validado en Colombia por Uribe y Toro (1983) y en Venezuela por Álvarez (1993) el mismo permite evaluar quince (15) factores psicosociales y de motivación, consta de 75 ítems reunidos en grupo de (5) que facilita al encuestado jerarquizar los ítems de cada grupo en orden de importancia, en una escala que va del uno (1) como menor valor, hasta cinco (5) como máximo valor. Las Conclusiones: → De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, se determinan las conclusiones: → Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos. → Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani. → Los resultados de las evaluaciones de desempeño revelan que el 50% obtuvo una puntuación aceptable, dentro de este grupo se encuentran 15 empleados del proyecto Napoli y 4 de Ciudad Santiago, mientras que el otro 50% del grupo evaluado obtuvo una puntuación regular, en el cual se encuentran 19 empleados de Ciudad Santiago. → Los empleados del área comercial reciben los mismos beneficios económicos (bonos, premios, % comisión, movilización, entre otros), pero en los no económicos existen algunos beneficios que los empleados del proyecto Napoli reciben y que los de ciudad Santiago no, por lo que existe inconformidad. La empresa Furoiani Obras y Proyectos llevan a cabo un sistema de reconocimiento monetario atractivo, pero ellos no solo desean ser reconocidos de esta forma, sino a través de un reconocimiento no económico que le otorgue prestigio personal y profesional.

Haciendo un análisis de los factores considerados de importancia por el personal encuestado, y su relación con las calificaciones obtenidas en las evaluaciones de desempeño demostraron que existe una influencia negativa entre los factores motivacionales de los empleados y su desempeño laboral. Además, podemos determinar que según el último informe de clima laboral realizado en el proyecto Ciudad Santiago no se está cumpliendo con las expectativas del personal con respecto a los factores motivacionales.

Nacionales

Reynaga, (2016). Realizó la tesis titulada “motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”. En la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú, El objetivo general fue: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. La muestra fue determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. (Según Tamayo Y Tamayo, M 1997). La muestra fue la población total que es de 458 personal asistencial que trabajan en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas durante el año 2015, en función a la fórmula de muestreo estratificado. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Las Conclusiones Primera: Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. Segunda: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación de dimensión intensidad y la participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.011 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación

del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.245 lo que indica una correlación positiva baja. Tercera: Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación de dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.630 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.049 lo que indica una correlación positiva moderada. Cuarta: Siendo el tercero objetivo específico establecer la relación de dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.004 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de 79 Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.283 lo que indica una correlación positiva baja. Quinta: El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto, observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca).

Chirito, E. Y Raymundo, S., (2015). Realizaron la tesis titulada "La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014", En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. El objetivo general fue Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, periodo 2014. La investigación fue descriptivo correlacional. Se tomó como población a todo el personal que integra el banco Interbank, está conformada por 43 empleados que laboran en las tiendas de la ciudad de Huacho. La técnica fue utilizada en la presente investigación es la encuesta, mediante el instrumento del cuestionario. La técnica estadística para el ordenamiento de datos es mediante cuadros y presentación de gráficos. Las Conclusiones. La motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del

Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes. Los factores motivacionales inciden significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014; es importante que los trabajadores se sientan realizados, crezcan profesionalmente y tengan reconocimientos por parte de la institución, y que siempre encuentren la satisfacción que logre que la institución cumpla sus metas y objetivos. Los factores higiénicos inciden significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, período 2014; por lo tanto nos referimos al entorno laboral de un trabajador y que se toma en cuenta el empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipos de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos y oportunidades, logrando que el trabajador tenga una capacidad de satisfacción para cumplir sus tareas encomendadas. En el Banco Interbank, la toma de decisiones está siendo usada por los jefes de los subordinados, permitiendo que los subordinados también aporten sus ideas y/o soluciones antes los problemas que pueda enfrentar la institución. En el Banco Interbank, se capacita al personal para que desempeñe su labor de manera eficiente y que cuente con la mayoría del personal tiene poco tiempo laborando en la institución y aún no se relacionan con todo el personal. En esta institución bancaria, se incentiva de una manera pausada la oportunidad que se les brindan a los trabajadores para que crezcan profesionalmente. Notamos que la rotación de personal en la institución es uno de los problemas constantes que aún no se logra superar ya que como notamos en el trabajo hay un porcentaje considerable de los colaboradores que lleva laborando menos de 3 años en la empresa.

Quispe, (2015). Realizó la tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. En la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. El objetivo general fue Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. La muestra fue que está conformada por el total del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Puesto que las poblaciones de estudio no están considerables, por tales razones la muestra es

la misma cantidad de la población que son 64, entre: gerentes, subgerentes, jefes de oficina, asistentes y otros trabajadores. La metodología el diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transeccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio de la Municipalidad Distrital de Pacucha; las cuales no fueron provocadas intencionalmente; transeccional, puesto que la recolección de información se hizo en un solo momento y en un tiempo único (año 2015) y correlacional, porque se determina la relación entre clima organizacional y desempeño laboral sin precisar el sentido de causalidad. Las conclusiones 1. Se identificó la existencia de una relación significativa entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Concluyendo así que, en un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la perfección en el trabajo. 2. Entre el factor competitividad de la motivación de logro y tres factores de clima organizacional: satisfacción con el trabajo, unión y apoyo entre los compañeros y beneficios y recompensas se observa una relación significativa, con esto concluye que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. La Motivación

En cuanto a la motivación **Chiavenato, (2015)** define que la motivación es un proceso psicologico basico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno.

Sin embargo **Robbins,S. y Coulter,M., (2014)** sostiene que la motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

De igual manera **Robbins,S. y Judge,T., (2013)** define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, nosotros nos limitaremos a las metas organizacionales, con la finalidad de reflejar nuestros intereses particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

A lo que **Heinz,W.,Mark,C. y Karen,H. of the Koontz.E., (2012)** sostiene La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfarán esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada.

De igual modo **MÜNCH, (2010)** opina que es una de las labores más importantes de la dirección, a la vez que la más compleja, pues por medio de esta se logra que los empleados ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado, de acuerdo con los estándares establecidos y además de que es posible obtener el compromiso y la lealtad del factor humano.

➤ **La motivación está compuesta por tres elementos interdependiente que interactúan entre sí. Chiavenato, (2015)**

a) Necesidades

Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico.

b) Impulsos

También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.

c) Incentivos

Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso.

➤ **Procesos de motivación**

Es una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo por que satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimular mañana. El concepto de necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano mano dentro de las organizaciones. **Chiavenato, (2015)**

El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera

- Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
- La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
- Si la persona satisface la necesidad, el satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés.
- Esa evaluación del desempeño determina algún tiempo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
- Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

➤ **Teorías de la motivación**

Existen muchas teorías e investigaciones sobre la motivación desde diferentes perspectivas: el tema es sumamente complejo.

➤ **Pirámide de necesidades de Maslow**

Según Chiavenato cita a Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:

1. Necesidades fisiológicas

Son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento.

También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

2. Necesidades de seguridad

Son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

3. Necesidades sociales

Son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.

4. Necesidades de estima

Son las relaciones con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.

5. Necesidades de autorrealización

Son las más elevadas del ser humano y lo lleva a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

➤ **Teoría ERC**

Chiavenato cita Alderfer trabajo con la pirámide de Maslow, pero la ajusto por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC.

- 1.** Las necesidades de existencia se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.
- 2.** Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.

3. Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.

➤ **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Chiavenato cita a Herzberg

1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. Sin embargo, cuando son precarios provocan insatisfacción. Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

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

2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño

➤ **Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland**

Chiavenato cita a McClelland

1. La necesidad de realización

Es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí.

2. La necesidad de poder

Es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

3. La necesidad de afiliación

Es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de comprensión recíproca.

Las investigaciones sobre motivación han llegado a las siguientes conclusiones:

- Las personas que tienen una elevada necesidad de realizar prefieren las actividades que implican mucha responsabilidad, que tienen una elevada que implican muchas responsabilidades, que ofrecen realimentación y que entrañan riesgo. Cuando se reúnen estas tres características, los realizadores se sienten muy motivados.
- La necesidad de realización no garantiza un buen desempeño como ejecutivo en las grandes organizaciones. En general, el realizador se inclina más por hacer las cosas personalmente que por influir en los demás para que tengan un mejor desempeño.

- La combinación de una gran necesidad de poder y una escasa necesidad de socialización parecen estar relacionadas con el éxito de los gerentes.
- Las personas pueden aprender a satisfacer sus necesidades de realización por medio de programas de capacitación que se concentran en las luchas y los éxitos.

➤ **Teoria de la equidad.**

Chiavenato cita a Adams

- Propia interna: la experiencia de la persona en otro puesto de la misma organización.
- Propia externa: la experiencia de una persona en el mismo puesto, pero en otro organización.
- Otro interna: comparación con otra persona dentro de la misma organización.
- Otro externa: comparación con otra persona de otra organización.

➤ **Teoria de la definición de objetivos**

Chiavenato cita a Edwin Loke. La principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo.

- La importancia de los objetivos para motivar a las personas
- Por que los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.
- Por que los objetivos mas dificiles, cuando son aceptados, mejoran mas el desempeño que los objetivos faciles.
- La realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

➤ **Teoria de las expectativas**

Chiavenato cita a Vroom que afirma que esta se basa en tres conceptos.

- La valencia es el valor o la importancia que se concede a una recompensa especifica. Cada persona tiene preferencias (valencia) por determinados resultados finales.

- La expectativa es la creencia de que el esfuerzo llevara al desempeño deseado.
- La instrumentalidad es la creencia de que el desempeño esta relacionado con las recompensas deseadas.

➤ **Motivación y Cultura**

Las teorías de la motivación estan fundadas en ciertos aspectos culturales que no son iguales en todos los países. Casi todas se basan en pautas típicamente estadounidenses. El trabajo de Hofstede, que ya estudiamos, muestra que la cultura estadounidense privilegia el individualismo y los logros materiales. En ese contexto, las teorías de la motivación, de las expectativas y de la definición de objetivos, de las expectativas y de la definición de objetivos hacen hincapie en el pensamiento racional e individualista y en el logro de objetivos.

La motivación y la cultura son conceptos estrechamente ligados entre si. Ambos deben ponderarse y aplicarse con medida para producir satisfacción en el trabajo y recompensas por el desempeño. **Chiavenato, (2015)**

➤ **Utilización de las teorías de la motivación**

Las teorías de la motivación ofrecen numerosas oportunidades para que las organizaciones mejoren el ánimo y el clima de trabajo. lo importa es encontrar la forma de aplicarlas en el mundo real. **Chiavenato, (2015)**

➤ **Efecto de la administración en la motivación**

La motivación está íntimamente relacionada con el estado de ánimo del personal. No obstante, mientras el estado de ánimo es una foto instantánea que capta los sentimientos de las personas en un momento dado, la motivación es una señal de aquello que las hace desear cambio o invertir su energía en algo. La mayoría parte de literatura sobre motivación ofrece metodologías administrativas para alentar a las personas a trabajar más y a cuidar la calidad Asimismo Chiavenato cita a Atkinson desarrollo una metodología para estudiar el comportamiento motivacional que toma en cuenta los factores ambientales. Su modelos se basa en las siguientes premisas. **Chiavenato, (2015)**

1. Todas las personas tienen motivaciones o necesidades básicas que dan lugar a comportamientos potenciales y solo influyen en la conducta cuando son provocados.
2. La provocación de esas motivaciones depende de la situación o del ambiente que perciba la persona.
3. Las propiedades particulares del ambiente sirven para estimular o provocar ciertas motivaciones. En otras palabras, una motivación específica no influye en el comportamiento a menos que sea provocada por una influencia ambiental adecuada.
4. Los cambios en el ambiente percibido modificarán la pauta de la motivación provocada.
5. Cada tipo de motivación busca la satisfacción de un tipo de necesidades. La pauta de la motivación provocada determina el comportamiento, y el cambio de esa pauta generando un cambio de comportamiento de su trabajo. **Chiavenato, (2015)**

➤ **El rol de la motivación**

Los que tenemos muchos años de experiencia sabemos que, en ocasiones, la intersección de los dos subconjuntos (conocimientos y competencias) no es suficiente y falta algo más: la motivación. En los modelos de competencias se suele trabajar una que denominamos “Compromiso”, la cual incluye, en general, la motivación. Pero con este sentido que le damos a la motivación queremos ir un poco más allá, incluyendo, además del compromiso de la persona con lo que hace, su propia motivación; es decir, cuando la tarea a realizar coincide con sus motivaciones personales, ya sea por sus propios intereses, por coincidencia con sus preferencias o por cualquier otro motivo. **Alles, (2005)**

➤ **Importancia en la motivación**

Según **Robbins,S. y Judge,T., (2013)** el tema de la motivación puede ocupar un papel central en debates importantes sobre políticos públicos y, como veremos, también es una de las preguntas más relevante que los gerentes deben responder.

La motivación no se refiere simplemente a trabajar duro; también reflejar su perspectiva acerca de sus propias habilidades. Haya usted una autoevaluación acerca de su confianza respecto de tener éxito.

La motivación es uno de los temas que se investiga con mas frecuencia en el CO. Una encuesta reciente de Robbins,s y judge,t., cita a **Gallup** reveló una de las razones: la mayoría de los trabajadores de Estados Unidos (54 por ciento) no estan involucrados activamente en su puesto de trabajo y otra porción (17 por ciento) esta completamente desconectada del mismo. En otro estudio, los individuos informaron que desperdician aproximadamente 2 horas diarias, sin contar el almuerzo y los descansos programados (los mayores distractores fueron la navegacion en internet y platicar con los colegas). Esta claro que la motivación es algo muy importante.las buenas información util para mejorarla.

La motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona.

Asimisimo Chiavenato, cita a **Krech, Crutchfield y Ballachey** explica que los actos del ser humano estan guiados por su cognición por lo que piensa, cree y preve. Pero al cuestión de la motivación. La motivación funciona en terminos de fuerzas activas e impulsoras que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha). La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima.

Ademas, la motivación busca una meta determinada, para cuyo alcance el ser humano gasta energía. En ese sentido existen tres primisas que explican la conducta humana.

- a) La conducta es producto de estímulos externos o internos. Existe una causalidad en la conducta. Tanto la herencia como el comportamiento de las personas.
- b) La conducta es motivada, es decir, en toda conducta humana existen una finalidad. La conducta no es casual ni aleatoria, si no que siempre se orienta y dirige a un objetivo
- c) La conducta esta orienta a objetivos. En todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo, necesidad o tendencia. Expresiones con que se designan los motivos de la conducta.

Si las suspensiones anteriores son correctas, la conducta no es espontánea ni está exenta de finalidad: siempre hay un objetivo explícito o implícito que la explica.

Aunque el modelo básico de motivación anterior sea el mismo en todas las personas, el resultado varía indefinidamente, pues depende de la percepción del estímulo (que varía de una persona a otra, y con el tiempo en una misma persona). De una persona a otra, y con el tiempo en una misma persona de las necesidades (que también varían de una persona a otra y de la cognición de cada quien. La motivación depende sobre todo de esas tres variables.

➤ **Ciclo motivacional**

Según **Chiavenato, (2011)** el ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por tanto, la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su adaptación al ambiente.

2.2.1.1 Intensidad:

Chiavenato, (2015) sostiene que es el esfuerzo que la persona dirige hacia un curso definido. La intensidad del esfuerzo no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencia entre el esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, o sea, el objetivo deseado.

Robbins, S. y Coulter, M., (2014) es el elemento energía es una medida de la intensidad, el impulso y el vigor. Una persona motivada hace un esfuerzo y trabaja arduamente. Sin embargo, también se debe considerar la calidad de ese esfuerzo, así como su intensidad.

Robbins,S. y Judge,T., (2013) se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien es el elemento en que la mayoría se centra cuando habla de motivación.

2.2.1.2. Dirección:

Chiavenato, (2015) sostiene que el curso es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección. El objetivo puede ser organizacional (define por la organización) o individual (deseado por la persona).

Robbins, S. y Coulter, M., (2014) opina que beneficie a la organización. Deseamos que los empleados hagan un esfuerzo que este dirigido y sea consistente con las metas de la organización.

Robbins, S. y Judge, T., (2013) opina que beneficie a la organización. Por lo tanto, tenemos considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad.

El esfuerzo que nos interesa es el que está dirigido hacia las metas de la organización y que es consistente con estas.

2.2.1.3. Persistencia:

Chiavenato, (2015) sostiene que es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo. Una personan motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo.

Robbins,S. y Coulter,M., (2014) opina, queremos que los empleados persistan en su esfuerzo para lograr esas metas.

Robbins,S. y Judge,T., (2013) es decir. Por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo.

2.2.2. El Desempeño Laboral

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

De igual manera **Ross, (2013)** considera la administración del desempeño es un componente esencial en la formación de equipos exitosos y en la continua obtención de excelentes resultados. Si no se establece lo que es un desempeño excelente, las personas, por naturaleza, tenderán a sus propios estándares, que pueden ser muy diferentes de las expectativas que usted tenga respecto de la conducta y las acciones que conducen a resultados excelentes. Recuerde que cada uno tiene su propio y único modelo del mundo.

Según **William B. Werther y Keith D., (2008)** la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa. La mayor parte de los empleados procura obtener realimentación sobre la manera en que cumple sus actividades, y los administradores de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Cuando el desempeño es inferior a lo estipulado, el gerente o supervisor debe emprender una acción correctiva; de manera similar, el desempeño satisfactorio o que excede lo esperado debe ser alentado.

✓ **Importancia de la evaluación del desempeño**

Según **Werther,W. y Davis,K., (2008)** opina la importancia de la evaluación del desempeño el papel del capital humano se ha vuelto relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos de los directivos

es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales.

✓ **Los beneficios que se obtienen al hacer la evaluación en forma sistemática son varios:**

1. Clarificar los objetivos y metas del departamento al que pertenece el empleado.
2. Que el colaborador conozca hacia dónde va la empresa y el departamento.
3. Identificar los nuevos proyectos y oportunidades que se ofrecen a los empleados.
4. Definir claramente y en forma colaborativa los objetivos, metas e indicadores del puesto.
5. Identificar los recursos que están disponibles o que se requerirán para el logro de los objetivos.
6. Contar con un parámetro documentado por escrito, sobre los resultados de cada colaborador, para poder tomar decisiones sobre el plan de carrera, promociones y remuneraciones.
7. Contribuir a mejor comunicación y entendimiento entre directivos y empleados, generando un buen ambiente de trabajo.
8. Crear la oportunidad de interacción entre directivos y empleados, intercambiando puntos de vista sobre la organización y las labores diarias. **William B. Werther y Keith D., (2008)**

✓ **Responsabilidades en la evaluación del desempeño**

De acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida al gerente, al propio individuo, al individuo y a su gerente conjuntamente, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño. Cada una de estas seis alternativas implica una filosofía de acción. **Chiavenato, (2011)**

a) El gerente

En casi todas las organizaciones, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. En ellas, el propio gerente o el supervisor evalúan el desempeño del personal, con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y los criterios para tal evaluación. Como el gerente o el supervisor no cuentan con conocimientos especializados para proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación de las personas, el área encargada de la administración de las personas desempeña una función de staff y se encarga de instituir, dar seguimiento y controlar el sistema, si bien cada jefe conserva su autoridad de línea y evalúa el trabajo de los subordinados por medio del esquema que marca el sistema. En tiempos modernos, esta forma de trabajar ha proporcionado mayor libertad y flexibilidad para que cada gerente sea, en realidad, el administrador de su personal. **Chiavenato, (2011)**

b) La propia persona

Chiavenato, (2011) en las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Estas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización.

c) El individuo y el gerente

Chiavenato, (2011) actualmente, las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En este caso, resurge la vieja administración por objetivos (APO), pero ahora con una nueva presentación y sin aquellos conocidos traumas que caracterizaban su implantación en las organizaciones, como la antigua arbitrariedad, la autocracia y el constante estado de tensión y angustia que provocaba en los involucrados. Ahora, la APO es, en esencia, democrática, participativa, incluyente y muy motivadora. Con esta nueva APO, la evaluación del desempeño se orienta por los siguientes caminos.

1. Formulación de objetivos mediante consenso. Se trata del primer paso de la nueva y participativa administración por objetivos, los cuales son formulados conjuntamente por el evaluado y su gerente, mediante una auténtica negociación entre ambos para poder llegar a un consenso. Los objetivos no deben ser impuestos, sino establecidos mediante un consenso. Cuando se alcanzan estos objetivos, la empresa debe obtener un beneficio y el evaluado, sin duda, debe recibir una parte directa del mismo, como un premio o en forma de remuneración variable. Independientemente de la forma, el incentivo debe ser fuerte y convincente para provocar y mantener algún tipo de comportamiento. **Chiavenato, (2011)**
2. Compromiso personal para poder alcanzar los objetivos formulados conjuntamente. En algunos casos, se presenta una especie de contrato formal o psicológico que representa el acuerdo pactado con respecto a los objetivos que deben ser alcanzados. El evaluado siempre debe aceptar plenamente los objetivos y es necesario que acepte su compromiso íntimo para alcanzarlos. **Chiavenato, (2011)**
3. Acuerdo y negociación con el gerente respecto a la asignación de los recursos y a los medios necesarios para alcanzar los objetivos. Una vez que se han definido los objetivos mediante consenso y que se ha obtenido el compromiso personal, el paso siguiente será obtener los recursos y los medios necesarios para poder alcanzarlos eficazmente. Sin recursos y sin medios, los objetivos sólo serán quimeras. Esos recursos y medios pueden ser materiales (como equipamientos, máquinas, etc.), humanos (equipo de trabajo, etc.) o también inversiones personales en la capacitación y el desarrollo profesional del evaluado. Representan una forma de costo por alcanzar los objetivos deseados. **Chiavenato, (2011)**
4. Desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia

individual para alcanzar los objetivos pretendidos. **Chiavenato, (2011)**

5. Medición constante de los resultados y comparación con los objetivos formulados. Se trata de constatar los costos - beneficios que implica el proceso. La medición de los resultados, al igual que los objetivos, debe tener fundamentos cuantitativos creíbles y confiables y, al mismo tiempo, que proporcionen una idea objetiva y clara de cómo marchan las cosas y cómo se encuentra el esfuerzo del evaluado. **Chiavenato, (2011)**

6. Retroalimentación intensiva y continua evaluación conjunta. Esto significa que debe haber una gran cantidad de retroalimentación y, sobre todo, un amplio apoyo a la comunicación, con el objeto de reducir la discordancia y de incrementar la consistencia. Éste es uno de los aspectos más importantes del sistema: el evaluado debe saber cómo está marchando para poder establecer una relación entre su esfuerzo y el resultado alcanzado. **Chiavenato, (2011)**

✓ **Objetivos de la evaluación del desempeño**

Es una especie de inspección de calidad en la línea de montaje, las dos alegorías se refieren a una posición pasiva sumisa y fatalista del individuo que se evalúa en relación con la organización de la forma parte, o pretende hacerlo, y un planteamiento rígido, mecanizado, distorsionado y limitado de la naturaleza humana. **Chiavenato, (2011)**

✓ **Según Robbins, S. y Coulter, M., (2014)** las actividades y desempeño laboral son declaraciones evaluativas, favorables o desfavorables, que se emiten respecto de objetos, personas o acontecimientos. En términos prácticos, las actitudes reflejan como se siente un individuo en relación con algo.

Las actitudes constan de tres componentes:

a) **El componente cognitivo:** Es una actitud se refiere a las creencias, las opiniones, los conocimientos o la información que poseen los individuos.

b) El componente afectivo: Es una actitud es su ingrediente emocional o sensible.

c) El componente conductual: Es una actitud se refiere a una actitud se refiere a una intención de comportarse de cierta manera respecto de alguien o de algo.

2.2.2.1 Eficacia

Según **Chiavenato, (2015)** es una medida de la obtención de resultados. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad para satisfacer una necesidad de la sociedad por medio de la oferta de productos, sean bienes o servicios.

2.2.2.2 Eficiencia

De acuerdo **Chiavenato, (2015)** indica en que medida se utilizan los recursos disponibles. En la practica, es una relación entre entradas (insumo) y salidas (resultados) o, en otros términos, una relación entre costos y beneficios. la eficiencia se enfoca en la mejor manera de hacer las cosas (métodos o procedimientos) con el fin de que los recursos (personas, máquina, equipo y materias primas).

2.3. Definiciones Conceptuales

✓ Motivación

Estado de ánimo que lleva una persona a comportarse de tal forma que pueda alcanzar determinado objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales. Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado.

✓ Intensidad

En la intensidad energizaste de la motivación oscilamos desde la apatía hasta el estado de máxima alerta y de capacidad de respuesta.

✓ Esfuerzo

Empleo enérgico de la fuerza física, la inteligencia, la voluntad o cualquier facultad espiritual, para la consecución de un fin.

✓ **Tarea**

Labor o trabajo que realiza alguien.

✓ **Dirección**

Función administrativa que interpreta los objetivos y los planes alcanzarlos y conduce y orienta a las personas hacia ellos. Es la función administrativa que viene después de la planeación y la organización y que pone en marcha a la organización. Está relacionada con la influencia sobre las personas y con la acción. La dirección se ejerce por medio de la comunicación, el liderazgo y la motivación.

✓ **Meta**

Objetivo de corto plazo.

✓ **Comunicación**

Intercambio de informaciones entre individuos. Significa hacer común un mensaje. En el fenómeno mediante el cual un emisor envía un mensaje. Es el fenómeno mediante el cual un emisor envía un mensaje a un destinatario, y recepción a través de un canal que los separa físicamente.

✓ **Persistencia**

Es la capacidad para seguir adelante a pesar de los obstáculos, dificultades, desánimo, aburrimiento, frustración, o los propios deseos de rendirse, es perseguir los objetivos y trabajar en sus tareas.

✓ **Superación**

Entendida como el vencimiento de un obstáculo o dificultad, o también como la mejora que haya tenido lugar en la actividad que cada persona desarrolla, esto en cuanto a lo profesional y metiéndonos más en el plano personal, la superación, también, es la mejora que una persona puede experimentar en sus cualidades personales.

✓ **Objetivos**

Metas o resultados que busca alcanzar la organización en un periodo específico.

✓ **Desempeño laboral**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

✓ **Eficacia.**

Indica la medida en que se han alcanzado resultados, es decir, la capacidad para lograr objetivos. En términos globales, es la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del entorno o del mercado. Se refiere a los fines perseguidos.

✓ **Trabajo**

Toda actividad humana dirigida a la transformación de la naturaleza a fin de satisfacer una necesidad. Para los economistas, es uno de los factores de producción para los economistas junto con la tierra y el capital.

✓ **Conocimiento**

Información ordenada y sistematizada. Es un activo intangible y el recurso más importante de la era de la comunicación. Es aquello que se obtiene por medio del estudio y la experiencia.

✓ **Eficiencia.**

La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir. Significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos. Significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido. La eficacia implica cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos.

✓ **Responsabilidad**

Es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, o bien una forma de responder que implica el claro conocimiento de que los resultados de cumplir o no las obligaciones, recaen sobre uno mismo.

✓ **Liderazgo**

Influencia interpersonal ejercida en una situación mediante la comunicación humana a fin de conseguir un objetivo determinado. Es el proceso consistente en influir en el comportamiento de las personas y dirigirlo hacia determinadas metas.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- a. La intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.
- b. La dirección de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.
- c. La persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la Investigación

3.1.1. Tipo

El tipo de diseño de la presente investigación es no experimental - transversal - correlacional causal (Explicativo). Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la investigación es no experimental se define como la investigación que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de Investigación. Es decir que no se hace variar de forma intencional a la variable independiente para ver su incidencia sobre las otras variables. Es transversal porque “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista). Es Correlacional porque “busca evaluar vinculaciones causales” es así que cuando se establecen relaciones causales son explicativas, propone el siguiente diagrama:

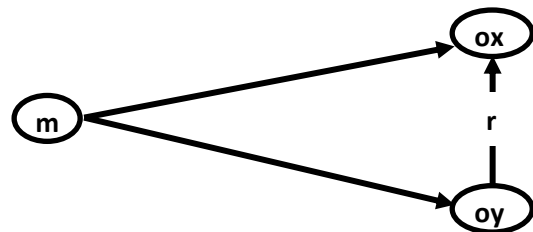
Dónde:

m = Muestra

ox = Motivación

oy = Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables



3.1.2. Enfoque

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo y cualitativo.

3.2. Población y Muestra.

3.2.1. Población.

La población a estudiar es todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cajay. Que cuenta con 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, esta información fue proporcionada por la oficina de Recursos Humanos siendo el 100% de mi población de estudio.

3.2.2. Muestra

La muestra es poblacional

| Grado de Instrucción | Trabajadores |
|----------------------|--------------|
| Profesionales | 14 |
| Técnicos | 22 |
| Auxiliares | 8 |
| Total | 44 |

Fuente: Elaboración propia

3.3. Operacionalización de las Variables

Cuadro 1: Operacionalización de las variables

| Variables | Definición Conceptuales | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|-----------------------------|---|--------------------|--------------------|--------------|---------------|
| La Motivación | Es el esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta. | Intensidad | Esfuerzo | 1 - 4 | LIKERT |
| | | | Tarea | | |
| | | Dirección | Meta | 5 - 8 | |
| | | | Comunicación | | |
| | | Persistencia | Superación | 9 - 12 | |
| | | | Objetivo | | |
| El Desempeño Laboral | Es el comportamiento de la persona que lo ocupa, este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra. | Eficacia | Trabajo | 13 - 16 | LIKERT |
| | | | Conocimiento | | |
| | | Eficiencia | Responsabilidad | 17 - 20 | |
| | | | Liderazgo | | |

Fuente: (Robbins,S. y Judge,T., 2013) y (Chiavenato,2015)

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Técnicas a Emplear

En el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta.

3.4.2. Descripción Instrumentos

Para el recojo de información se utilizó el cuestionario estructurado de 20 preguntas.

3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información

Para el proceso de la información se empleó el Excel 2016 y el SPSS versión 24, los resultados serán presentados en tablas y figuras estadísticas.

a) Nivel de fiabilidad del instrumento

El nivel de fiabilidad del instrumento se realizó mediante el alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue el siguiente:

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

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

En la tabla anterior se puede apreciar que se ha tomado 10 encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cajay, año 2017.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,898 | 20 |

Según el criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Por lo tanto, nuestro resultado obtenido es de 0.898 estando en el rango de bueno, por lo que se acepta la fiabilidad del instrumento.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Los resultados que a continuación se muestran han sido obtenidos al ejecutar las encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cajay, con el fin de obtener una base sobre la cual emitir ciertos criterios que serán de utilidad para la verificación de la hipótesis planteada.

En el presente capítulo se encuentran el análisis e interpretación de resultados, verificación de hipótesis, mecanismo importante para el procesamiento de datos ya tabulados, a través de la aplicación de la prueba de estadística se podrá verificar, es decir si existe incidencia entre estas variables, una vez aplicadas las encuestas se procedió a la codificación de los resultados, para luego tabularlos y convertir dichos datos en porcentajes y representaciones figuras.

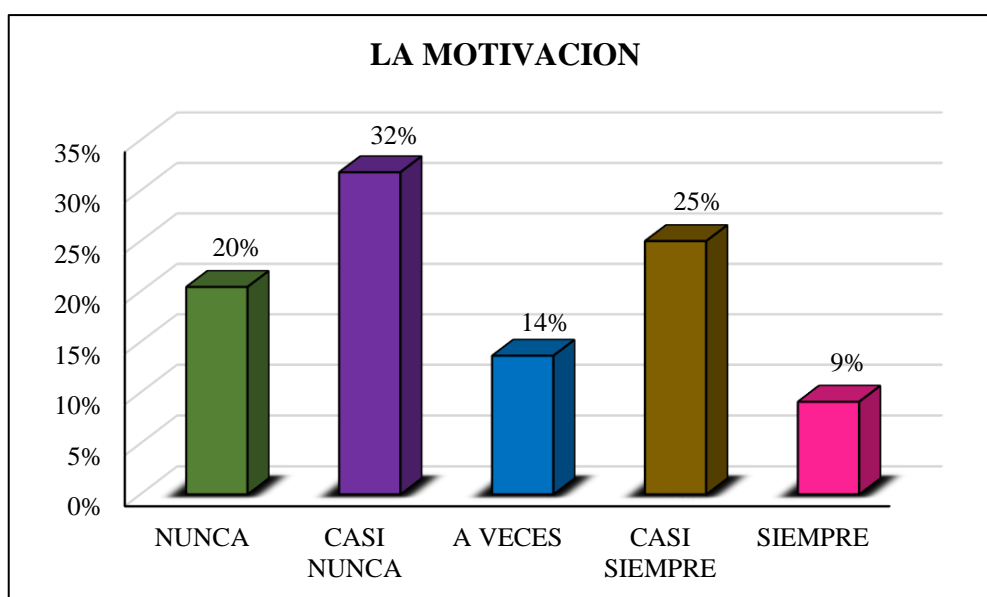
4.1. Análisis de Resultados

Tabla 1: Respuesta, sobre la motivación.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 9 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | CASI NUNCA | 14 | 31,8 | 31,8 | 51,8 |
| | A VECES | 6 | 13,6 | 13,6 | 65,4 |
| | CASI SIEMPRE | 11 | 25,0 | 25,0 | 90,4 |
| | SIEMPRE | 4 | 9,1 | 9,1 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Respuesta, sobre la motivación.



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

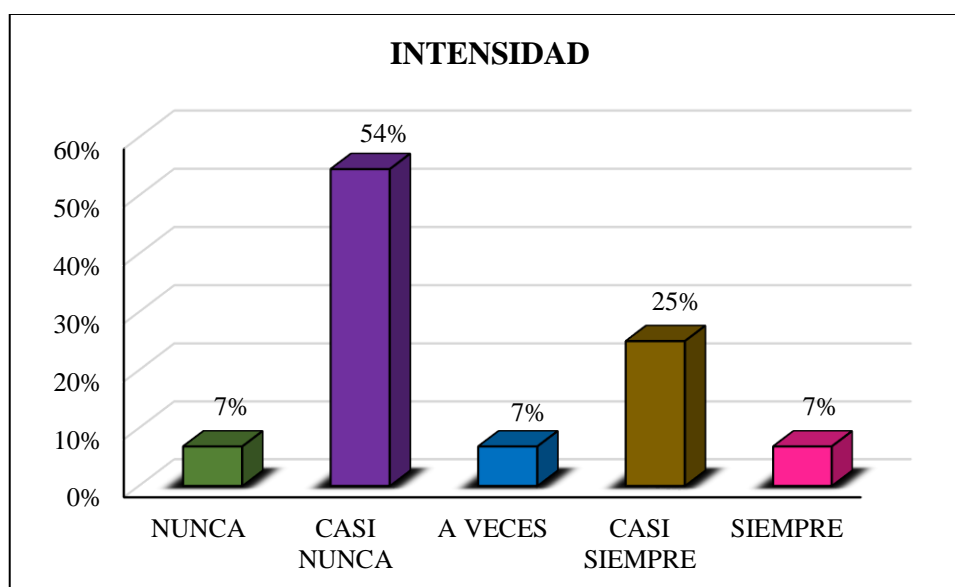
En la figura 1 se observa sobre la variable la motivación el **32% + 20%** hace un total **52%** de los 44 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cajay, que opina no se realizan políticas de motivación, no obstante **25% + 14% + 9%** hace un total **48%** de los 44 trabajadores encuestados que expresan que hacen políticas de motivación. Esto demuestra que los trabajadores en su conjunto no están debidamente capacitados o desconocen lo que es política de estímulos entre ellos la motivación, entonces, es menester poner énfasis en este punto.

Tabla 2: Respuesta , sobre la intensidad.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 3 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| | CASI NUNCA | 24 | 54,5 | 54,5 | 61,3 |
| | A VECES | 3 | 6,8 | 6,8 | 68,1 |
| | CASI SIEMPRE | 11 | 25,0 | 25,0 | 93,1 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,8 | 6,8 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Respuesta, sobre la intensidad.



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

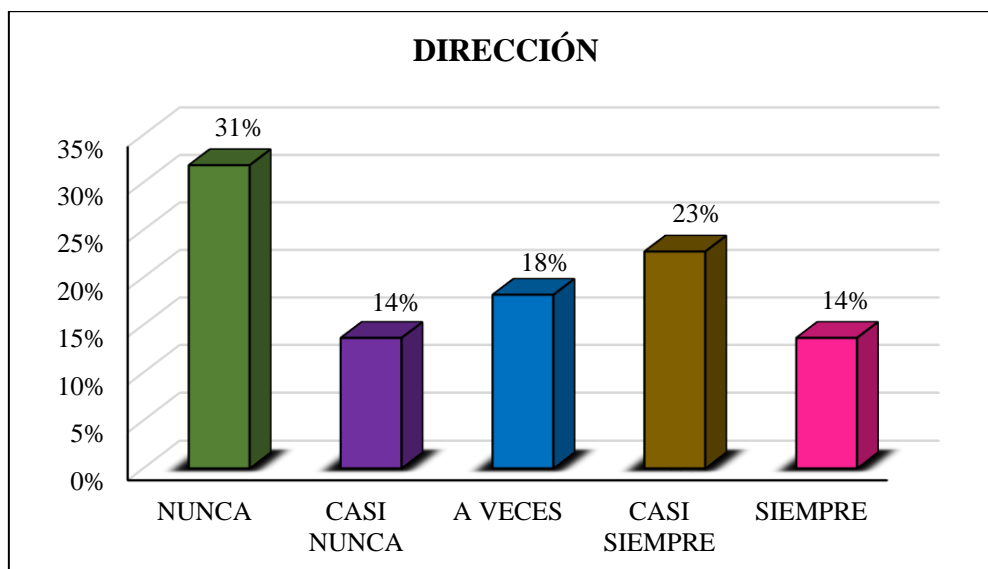
En la figura 2 se aprecia sobre la dimensión la intensidad de la motivación, al respecto un **54% + 7%** que hace un total **61%** de los 44 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cajay, opinan negativamente esto corrobora que no existen políticas de incentivos y motivaciones, poner énfasis en este punto.

Tabla 3: Respuesta, sobre la dirección.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | NUNCA | 14 | 31,8 | 31,8 | 31,8 |
| | CASI NUNCA | 6 | 13,6 | 13,6 | 45,4 |
| | A VECES | 8 | 18,2 | 18,2 | 63,6 |
| | CASI SIEMPRE | 10 | 22,7 | 22,7 | 86,3 |
| | SIEMPRE | 6 | 13,6 | 13,6 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Respuesta, sobre la dirección.



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

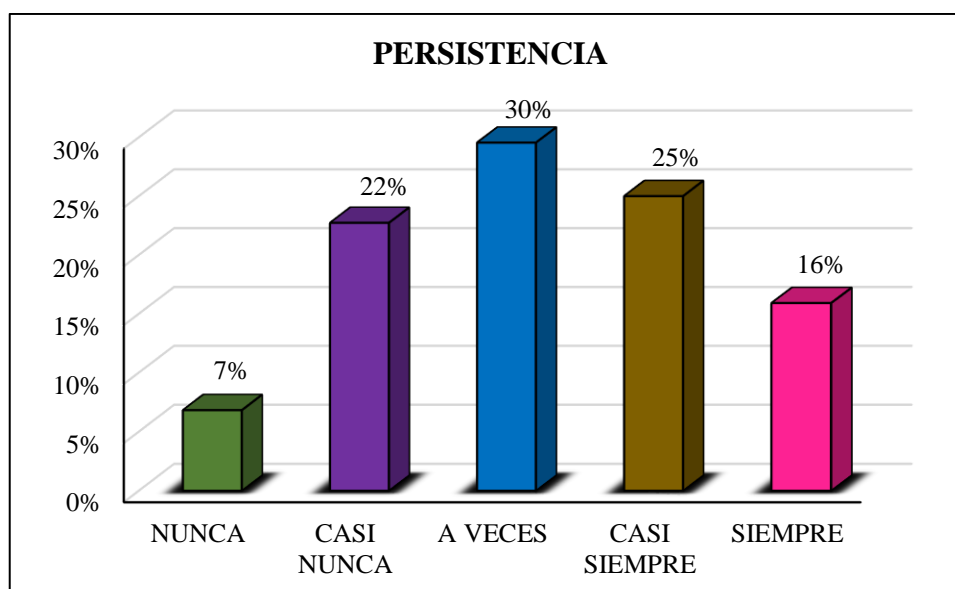
En la figura 3 se observa sobre la dimensión la dirección de la motivación que el **18% + 23% + 14%** que hace un total **55%** de los 44 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cajay indican que hacen la comunicación asertiva. Esto demuestra que los trabajadores en su conjunto están debidamente informados, como también se requiere una comunicación asertiva, en este punto.

Tabla 4: Respuesta, sobre la persistencia.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 3 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| | CASI NUNCA | 10 | 22,7 | 22,7 | 29,5 |
| | A VECES | 13 | 29,5 | 29,5 | 59,0 |
| | CASI SIEMPRE | 11 | 25,0 | 25,0 | 84,0 |
| | SIEMPRE | 7 | 15,9 | 15,9 | 100,0 |
| Total | | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Respuesta, sobre la persistencia.



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

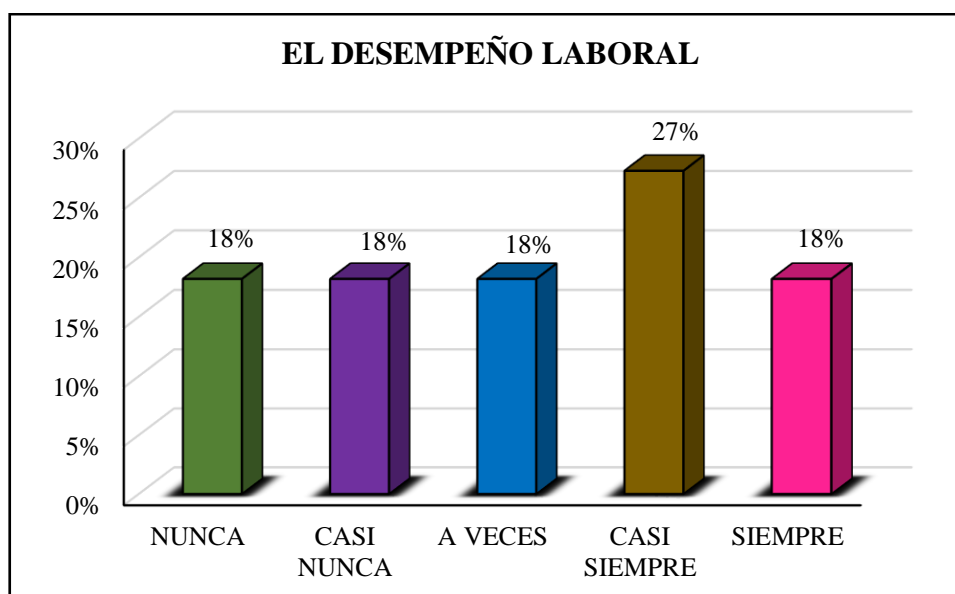
En la figura 4 se aprecia sobre la dimensión la persistencia de la motivación que el **30 % + 25% + 16%** hace un total **71%** de los 44 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cajay, expresan que hacen esfuerzos de superación a los obstáculos. Esto demuestra que los trabajadores en su conjunto conocen los lineamientos de la política de incentivos y motivaciones, lo que supone tiene ciertas capacitaciones.

Tabla 5: Respuesta, sobre el desempeño laboral.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | NUNCA | 8 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| | CASI NUNCA | 8 | 18,2 | 18,2 | 36,4 |
| | A VECES | 8 | 18,2 | 18,2 | 54,6 |
| | CASI SIEMPRE | 12 | 27,2 | 27,2 | 81,8 |
| | SIEMPRE | 8 | 18,2 | 18,2 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Respuesta, sobre el desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

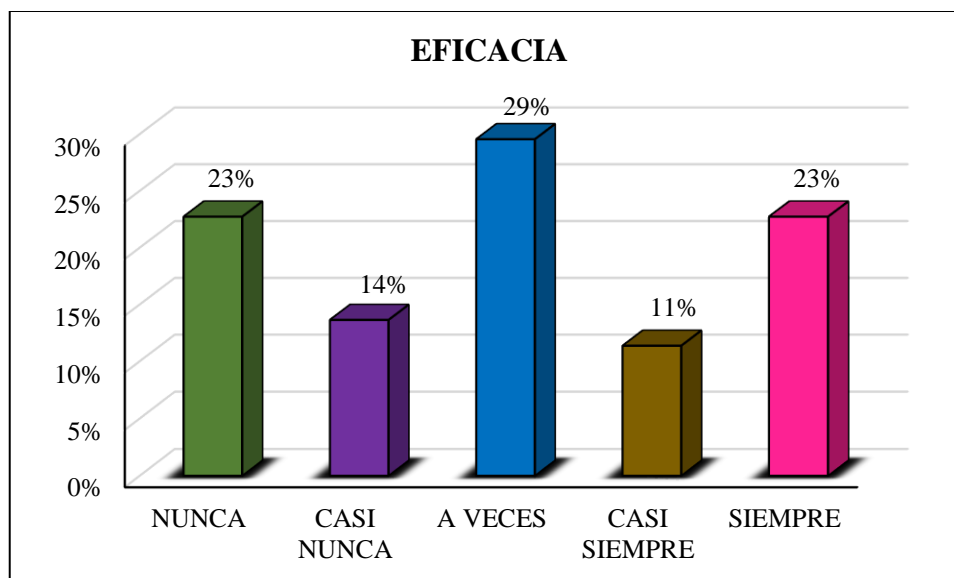
En la figura 5 se observa sobre la variable el desempeño laboral el **18% + 27% + 18%** hace un total **63%** de los 44 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cajay muestran que conocen al desempeño laboral en la institución. Lo que demuestra actitud de los trabajadores, sin embargo, requiere estímulos de incentivos y motivaciones.

Tabla 6: Respuesta, sobre eficacia.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 10 | 22,7 | 22,7 | 22,7 |
| | CASI NUNCA | 6 | 13,6 | 13,6 | 36,3 |
| | A VECES | 13 | 29,5 | 29,5 | 65,8 |
| | CASI SIEMPRE | 5 | 11,4 | 11,4 | 77,2 |
| | SIEMPRE | 10 | 22,7 | 22,7 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Respuesta, sobre eficacia.



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

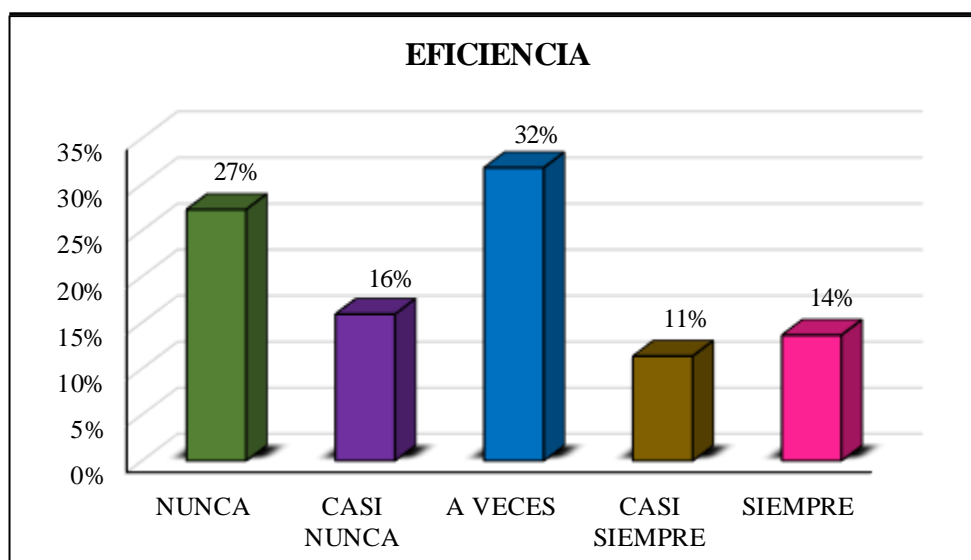
En la figura 6 sobre la dimensión eficacia se observa el **29 % + 11%+ 23%** hace un **64%** total de los 44 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cajay expresan que hay eficacia y el compromiso de mejora en calidad de trabajo. Esto demuestra que los trabajadores en su conjunto están debidamente comprometidos en el impacto de su desempeño.

Tabla 7: Respuesta, sobre eficiencia.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | NUNCA | 12 | 27,0 | 27,0 | 27,0 |
| | CASI NUNCA | 7 | 15,9 | 15,9 | 42,9 |
| | A VECES | 14 | 31,8 | 31,8 | 74,7 |
| | CASI SIEMPRE | 5 | 11,4 | 11,4 | 86,1 |
| | SIEMPRE | 6 | 13,6 | 13,6 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Respuesta, sobre eficiencia.



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la figura 7 se observa la dimensión eficiencia el **32% + 11% + 14%** hace un total **57%** de los 44 trabajados encuestados de la Municipalidad Distrital de Cajay que muestra la eficiencia en los objetivos de la institución es coherente. Esto demuestra que los trabajadores en su conjunto están cumpliendo en sus tareas o responsabilidades de manera eficiente.

4.2. Contrastación de las Hipótesis

a) Hipótesis General

La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, Año 2017.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el Chi cuadrado es mayor a 0.05 la motivación no incide en el desempeño laboral.

H_a: Si el Chi cuadrado es menor a 0.05 la motivación incide en el desempeño laboral.

Tabla 8: Pruebas de Chi-cuadrado la motivación y desempeño laboral

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 14,859 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 15,142 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 11,106 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 44 | | |

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Según la tabla 8, se obtiene una sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la motivación incide en el desempeño laboral.

Habiendo demostrado que, si existe incidencia entre la motivación y el desempeño laboral.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral

H_a: Existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral

Tabla 9: Correlaciones de la motivación y desempeño laboral

| | | EL DESEMPEÑO | |
|--------------|------------------------|---------------|---------|
| | | LA MOTIVACION | LABORAL |
| LA | Correlación de Pearson | 1 | ,795** |
| MOTIVACION | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 44 | 44 |
| EL DESEMPEÑO | Correlación de Pearson | ,795** | 1 |
| LABORAL | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 44 | 44 |

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

En la tabla 9, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.795 (79.5%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral.

b) Hipótesis Especifica 1

La intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, Año 2017.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 intensidad de la motivación no incide en el desempeño laboral.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral.

Tabla 10: Pruebas de chi-cuadrado de la intensidad de la motivación y desempeño laboral

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 46,086 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 28,607 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 21,735 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 44 | | |

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Según la tabla 10, se obtiene una sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral.

Habiendo demostrado que, si existe incidencia entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H0: No existe correlación entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral

Ha: Existe correlación entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral

Tabla 11: Correlaciones de la intensidad de la motivación y desempeño laboral

| | | LA INTENSIDAD DE LA MOTIVACION | | EL DESEMPEÑO LABORAL |
|--------------------------------|------------------------|---|--|-------------------------|
| LA INTENSIDAD DE MOTIVACION | Correlación de Pearson | 1 | | ,696** |
| | Sig. (bilateral) | | | ,000 |
| | N | 44 | | 44 |
| EL DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,696** | | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | |
| | N | 44 | | 44 |

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

En la tabla 11, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.696 (69.6%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 69.6%, entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral.

c) Hipótesis Especifica 2

La dirección de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, Año 2017.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H0: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 dirección de la motivación no incide en el desempeño laboral.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral.

Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado de la dirección de la motivación y desempeño laboral

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 10,476 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 13,649 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 9,191 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 44 | | |

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

Según la tabla 12, se obtiene una sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral.

Habiendo demostrado que, si existe incidencia entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral

H_a: Existe correlación entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral

Tabla 13: Correlaciones de la dirección de la motivación y desempeño laboral

| | | LA DIRECCION DE LA MOTIVACION | EL DESEMPEÑO LABORAL |
|----------------------------------|------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| LA DIRECCION DE LA MOTIVACION | Correlación de Pearson | 1 | ,684** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 44 | 44 |
| EL DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,684** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 44 | 44 |

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

En la tabla 13, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.684 (68.4%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 68.4%, entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral.

d) Hipótesis específica 3

La persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, Año 2017.

Nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05 la persistencia de la motivación no incide en el desempeño laboral.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05 la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral.

Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado de la persistencia de la motivación y desempeño laboral

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 14,314 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 11,203 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 9,862 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 44 | | |

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Según la tabla 14, se obtiene una sig. Asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral.

Habiendo demostrado que, si existe incidencia entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral.

¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H0: No existe correlación entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral

Ha: Existe correlación entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral

Tabla 15: Correlaciones de la persistencia de la motivación y desempeño laboral

| | | LA PERSISTENCIA DE LA MOTIVACION | | EL DESEMPEÑO LABORAL |
|--|---|---|----------------------|-------------------------|
| LA PERSISTENCIA DE LA MOTIVACION | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N | 1 | .698** .000 44 | 44 |
| EL DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N | .698** .000 44 | 1 44 | 44 |

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

En la tabla 15, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.698 (69.8%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 69.8%, entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral.

CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

En esta investigación se realizó una comparación de los resultados con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

Los resultados obtenidos en este trabajo, conducen en términos generales a establecer que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay, año 2017.

Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado:

Lo que corrobora Reynaga, (2016), en su trabajo de investigación concluye en el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Concluimos que: Existe una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral.

A si mismo Reynaga, (2016), en su trabajo de investigación concluye en el primer objetivo específico determinar la relación de dimensión intensidad y la participación

del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.011 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 69.6%, entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral.

De igual modo Reynaga, (2016), en su trabajo de investigación concluye en el tercero objetivo específico establecer la relación de dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.004 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de 79 Andahuaylas, 2015. Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 69.8%, entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral.

5.2 Conclusiones

- En esta tesis según la Hipótesis General, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral.
- Según la Hipótesis Especifica 1, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva media del 69.6%, entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral.
- Según la Hipótesis Especifica 2, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la dirección

de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva media del 68.4%, entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral.

- Según la Hipótesis Especifica 3, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva media del 69.8%, entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral.

5.3 Recomendaciones

- Se recomienda aplicar políticas de incentivos y motivaciones, así mismo capacitación integral, a fin de mejorar los trabajos en la institución para que sus trabajadores cumplan de manera efectiva y eficaz las metas y objetivos establecidos esta institución.
- Se recomienda aplicar la intensidad de la motivación es importante para el desenvolvimiento de las tareas de los trabajadores y que deben informar a su jefe inmediato de cualquier incomodidad o peligro en el ambiente de trabajo.
- Se recomienda con respecto a la dirección, mejor el desempeño implementar los roles gerenciales, esto deben estar atento a los requerimientos y desarrollo del mismo que impulse su desenvolvimiento y actitud enérgica ante su cometido.
- Se recomienda mediante capacitaciones, charlas, talleres o seminarios un amplio conocimiento sobre la importancia de desarrollar capacidades para comprender la persistencia de la motivación de los trabajadores en el desempeño laboral, y por último, ofrecerse de voluntario para participar en los proyectos difíciles y tareas similares.

CAPITULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6.1 Fuentes Bibliográficas

Alles, M. (2005). *DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS* (1a ed.). Buenos Aires: GRANICA.

Chiavenato, I. (2011). *Administracion de recursos humanos el capital humano de las organizacione* (Novena ed.). Mexico,D.F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2015). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL LA DINAMICA DEL EXITO EN LAS ORGANIZACIONES* (Tercera ed.). Mexico,D.F.: MxGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Heinz,W.,Mark,C. y Karen,H. of the Koontz.E. (2012). *ADMINISTRACION UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL* (Decimocuarta ed.). Mexico, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

MÜNCH, L. (2010). *Administracion gestion organizacional enfoques y proceso administrativo* (primera ed.). Mexico,S.A. de C.V.: Pearson educacion.

Robbins,S. y Coulter,M. (2014). *ADMINISTRACION* (Decimosegunda ed.). MEXICO,D.F.: PEARSON EDUCACION.

Robbins,S. y Judge,T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). Mexico,S.A.de C.V.: Pearson educacion.

Ross, D. (2013). *Administracion de personal y del desempeño* (Primera ed.). Mexico: Trillas, S.A. de C.V.

William B. Werther y Keith Davis. (2008). *Administracion de Recursos Humanos de las Empresas el capital humano de las empresas* (Sexta ed.). Mexico,D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

6.2 Fuentes Electrónicas

Chirito, E. Y Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco interbank, tiendas en huacho, periodo 2014*. Huacho,Peru: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion. Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/332>

Enriquez, P. (2014). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISION EN MEXICO*. MEXICO: Universidad de Montemorelos. Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil,Ecuador: Universidad de Guayaquil. Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas,Peru: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion. Recuperado el 16 de octubre de 2017, de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

Reynaga, Y. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas,Peru: Universidad Nacional Jose Maria Argueda. Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de URI: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/245>

Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Quito,Ecuador: Universidad Andina Simon Bolivar. Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de <http://hdl.handle.net/10644/5698>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA
LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CAJAY- HUARI, AÑO 2017.

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES, DIMENSIONES E | METODOLOGÍA |
|---|---|---|---|---|
| <p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.</p> | <p>La Motivación</p> <p>a) Intensidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo • Tarea <p>b) Dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meta • Comunicación <p>c) Persistencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superación • Objetivos <p>El Desempeño Laboral</p> <p>c) Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Conocimiento <p>d) Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Liderazgo | <p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental transversal, correlacional (causal) explicativo</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativa y Cualitativa</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Población</p> <p>44 trabajadores entre profesionales, técnicos y auxiliares</p> <p>Muestra</p> <p>Poblacional</p> <p>Estadístico de prueba</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Chi cuadrado de Pearson ✓ Coeficiente de correlación de Pearson <p>Validación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Alfa de Cronbach |
| <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿En qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>b) ¿De qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017?</p> <p>c) ¿De qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017?</p> | <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar en qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>b) Determinar de qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay –Huari, año 2017.</p> <p>c) Determinar de qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay –Huari, año 2017.</p> | <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) La intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>b) La dirección de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.</p> <p>c) La persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017.</p> | | |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 02: CUESTIONARIO

ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la motivación y el desempeño laboral, por lo que agradeceremos, responder a las preguntas formuladas con mucha sinceridad. Es anónimas. Gracias.

I. Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

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

| LA MOTIVACION | | | | | |
|---|---------------------|---|---|---|---|
| I. INTENSIDAD (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado) | Calificación | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo | | | | | |
| 2. El directivo motiva a sus trabajadores | | | | | |
| 3. Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja | | | | | |
| 4. Estás de acuerdo con la asignación de tarea y lo realiza con agrado | | | | | |
| II. DIRECCION (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado) | Calificación | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales | | | | | |
| 6. Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas | | | | | |
| 7. El líder fomenta una comunicación asertiva | | | | | |
| 8. La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores | | | | | |
| III. PERSISTENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado) | Calificación | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización | | | | | |
| 10. El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización | | | | | |
| 11. Ud. tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero | | | | | |
| 12. El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia | | | | | |
| EL DESEMPEÑO LABORAL | | | | | |
| IV.EFICACIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado) | Calificación | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. El nivel de compromiso mejora la calidad de trabajo | | | | | |
| 14. El líder manifiesta satisfacción de calidad de trabajo que realizas. | | | | | |
| 15. El conocimiento dentro del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos | | | | | |
| 16. El líder genera confianza y busca optimizar los recursos eficazmente | | | | | |
| V. EFICIENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado) | Calificación | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia | | | | | |
| 18.Ud. es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización | | | | | |
| 19.El liderazgo que se imparta en la organización permite lograr la eficiencia | | | | | |
| 20.El estilo de liderazgo genera cohesión de los trabajadores de la organización | | | | | |

ASESOR Y MIEMBROS DE JURADO

Dra. VIVIANA INÉS VELLÓN FLORES
PRESIDENTE

Mg. FÉLIX GIL CARO SOTO
SECRETARIO

Lic. MANUEL JESÚS BAZALAR BAZALAR
VOCAL

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
ASESOR