



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAYÁN: 2015**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER
HUAMAN ROSALES, YUCELI TABITA**

**LIMA – PERÚ
2018**

DEDICATORIA:

A Dios por darme la fuerza necesaria para alcanzar esta meta de vida, gracias por darme la lucidez, fuerza y tenacidad en la adquisición de estos nuevos conocimientos y utilizarlos para ayudar a las personas de mi sociedad.

A mis queridos padres, por ser los pilares más importantes en mi formación profesional, quienes con su ejemplo de amor, sabiduría y sacrificio me brindaron en todo momento su apoyo moral, económico, impulsando mis ganas de superación para alcanzar mis metas en la esperanza de un mañana mejor.

A mis queridos hermanos, quienes tienen todo mi cariño y afecto, los quiero mucho.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la oportunidad de desarrollar mis capacidades y competencias para ser un profesional integro al servicio de la sociedad.

A todos los respetables docentes de la Escuela de Administración y Negocios Internacionales, por transferirnos sus conocimientos y formarnos como profesionales de calidad y competentes para la sociedad, ya que con sus enseñanzas permitieron materializar nuestros sueños.

RESUMEN

Al finalizar la investigación se señalan aportes respecto a nuevos conocimientos sobre los niveles de las variables: la motivación y el desempeño laboral y como estas variables se relacionan considerando a los factores motivadores y de higiene por parte de la variable “X”, así como de la productividad y la eficacia respecto a la variable “Y”, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015, fue de enfoque cuantitativo, con método inductivo y responde al tipo aplicada con diseño transversal correlacional, la muestra fue de tipo no probabilístico e intencionado y estuvo constituida por 40 unidades muestrales.

En respuesta a la hipótesis general, de los resultados se concluye que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que inferimos que: “La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, factores de higiene, factores motivadores, productividad, eficacia.

ABSTRACT

At the end of the research, contributions are indicated regarding new knowledge on the levels of the variables: motivation and work performance and how these variables are related considering the motivating and hygiene factors by the variable "X", as well as the productivity and effectiveness with respect to the variable "Y", in the workers of the District Municipality of Sayán in 2015.

The general objective of the research was to determine the relationship between motivation and work performance among the workers of the District Municipality of Sayán in 2015, it was a quantitative approach, with an inductive method and responds to the applied type with cross-correlational design, the sample was of non-probabilistic and intentional type and consisted of 40 sample units.

In response to the general hypothesis, the results conclude that there are sufficient reasons to reject the null hypothesis, so we infer that: "The motivation is significantly related to the work performance of the workers of the District Municipality of Sayán in 2015"

Key words: motivation, work performance, hygiene factors, motivating factors, productivity, efficiency.

ÍNDICE

Introducción	ix
Capítulo I: Problema de investigación	10
1.1 Planteamiento del problema	10
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos de investigación	13
1.4 Justificación del estudio	14
1.5 Limitaciones del estudio	15
Capítulo II: Marco teórico	17
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Definición de términos	43
2.4 Hipótesis	46
2.4.1 Hipótesis general	46
2.4.2 Hipótesis específicas	46
2.5 Variables	47
2.5.1 Definición conceptual de la variable.....	47
2.5.2 Definición operacional de la variable.....	47
2.5.3 Operacionalización de la variable.....	48
Capítulo III: Metodología	49
3.1 Tipo y nivel de investigación	49
3.2 Descripción del ámbito de la investigación	51
3.3 Población y muestra	52
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	54
3.5 Validez y confiabilidad del instrumento	56
3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos	60
Capítulo IV: Resultados	62
4.1 Análisis Descriptivo de las Variables y Dimensiones	62
4.2 Análisis inferencial para la contrastación de las Hipótesis	69
4.2.1 Pruebas de Normalidad	69
4.2.2 Prueba de Hipótesis.....	70
Capítulo V: Discusión de resultados	85
Conclusiones	90
Recomendaciones	91
Referencias Bibliográficas	93
Anexos	98

ÍNDICE DE TABLAS

01	Dimensión: Factores Motivadores.....	62
02	Dimensión: Factores de Higiene.....	63
03	Variable: La Motivación	64
04	Dimensión. Productividad	66
05	Dimensión: Eficacia	67
06	Variable: Desempeño Laboral	68
07	Pruebas de Normalidad	69
08	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis General	71
09	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 01	74
10	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 02	77
11	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 03	80
12	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 04	83

ÍNDICE DE FIGURAS

01	Confiabilidad de los instrumentos	60
02	Dimensión: Factores Motivadores.....	63
03	Dimensión: Factores de Higiene.....	64
04	Variable: La Motivación	65
05	Dimensión. Productividad	66
06	Dimensión: Eficacia	67
07	Variable: Desempeño Laboral	68
08	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis General	72
09	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 01	75
10	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 02	78
11	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 03	81
12	Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 04	84

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analiza el estado actual de los niveles de la motivación y el desempeño laboral, y de cómo estas variables se observan relacionadas en los trabajadores de la Municipalidad de Sayán el 2015. Siendo la motivación una compleja integración de procesos psíquicos que regula el comportamiento, y determina la dirección hacia la meta buscada, ésta busca satisfacer sus necesidades en cinco niveles jerarquizados: necesidades de subsistencia, de seguridad laboral, las sociales laborales, de consideración, de estatus laboral, y la necesidad de autorrealización personal, capacidades y la creatividad. Por otro lado, el desempeño laboral son las acciones o comportamientos de los trabajadores que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

La investigación comprende: el capítulo I, donde se plantea el problema de investigación, los objetivos, la justificación y limitaciones de la investigación, en el capítulo II, se desarrolló el aspecto metodológico que comprende el tipo y nivel de la investigación, la población y muestra, así como las técnicas utilizadas, la validez y la confiabilidad del instrumento de investigación. En el capítulo III, se desarrolló la metodología que comprende el tipo y nivel de la investigación, la población y muestra, así como las técnicas utilizadas, la validez y confiabilidad del instrumento de investigación. En el capítulo IV se muestran los resultados, en el capítulo V, se desarrolla la discusión de resultados para finalizar con las conclusiones y recomendaciones, con lo que se da a conocer la real dimensión de las condiciones motivacionales de los trabajadores al momento de desarrollar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Al momento de estudiar las actitudes personales, se aprecia que el impulso para actuar de una persona puede ser provocado por un estímulo externo, el cual puede provenir de su entorno o de un estímulo interno, el cual se genera por los procesos mentales de la persona, ambos son ocasionados por una motivación. En cualquiera de los casos, la motivación varía en cada persona debido a que las necesidades cambian de un individuo a otro y ocasiona diferentes modelos de comportamientos, no obstante, los comportamientos de las motivaciones básicamente son similares en todas las personas.

En un mundo globalizado, las sociedades más culturizadas, como son las de los países europeos, la motivación y el desempeño laboral se plantea como un problema sociológico más que económico, debido a que en estas sociedades el aspecto económico es más estable y donde se respetan las diversas categorías, es por este motivo que la relación entre estas dos variables supone tener en cuenta la estrecha dependencia de las condiciones sociales en donde se

desarrolla la actividad laboral. Por lo señalado el contexto de la motivación – satisfacción debe situarse en tres niveles íntimamente ligados entre sí, uno es el relativo al ámbito de trabajo, considerando las condiciones de trabajo, características de la organización, de la producción, interacción entre los trabajadores, la remuneración, productividad, etc., el segundo es el concerniente a las relaciones sociales que se estructura en torno a la actividad laboral, y el tercero las costumbres y modelos culturales.

Siendo la motivación muy importante para el desempeño de las actividades de los trabajadores, esta va a estar relacionada con el desempeño laboral que permite a los trabajadores tener en su organización un puesto de trabajo adecuado, no obstante esta situación va a depender del clima laboral, el cual debe estar en constante evolución y debe favorecer el desarrollo de los individuos en su ambiente de trabajo para permitir obtener lo mejor de ellos, así como también permitir que los trabajadores se sientan satisfechos en el logro de sus metas y tener aspiraciones personales y de trabajo.

Al respecto una investigación sobre el tema señala como factor motivador el incremento salarial del empleador (47% de los casos), seguido por una política salarial superior (22% de los casos), los bonos (20% de los casos), la gratificación especial (6%) entre otros. Como otros factores motivacionales en cuanto a los criterios para otorgar incentivos o beneficios, se encontró a la antigüedad en la empresa (62% de los casos), el desempeño anterior (54% de los casos) y la política institucional (15% de los casos) (Reátegui, 2017).

La motivación y el desempeño laboral, se relacionan más allá de cualquier contrato formal de empleo que establezca y explicita el trabajo a realizar y la recompensa que se recibirá por dicho trabajo, esta articulación se refiere al contrato social que comprende un conjunto de expectativas y de procesos psicosociales que intervienen en el comportamiento de las personas.

Como se observa resulta indispensable conocer cuál es el aspecto socio cultural de los trabajadores de las instituciones, con la finalidad de establecer la relación motivación – desempeño laboral y no quedarnos solamente con el aspecto económico como factor motivador y considerar en otras dimensiones como son: las horas trabajadas, las características del jefe, las características del contrato de trabajo, tamaño de la empresa, el entorno social y cultural del trabajador, condiciones del riesgo laboral, condiciones de servicio, entre otras.

Por lo señalado es que en la presente investigación se consideró necesario analizar la motivación laboral que actualmente tienen los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Sayán y como esta se relaciona con el desempeño laboral, por tal motivo se plantean las siguientes preguntas de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?

1.2.2. Problemas secundarios

1. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?

3. ¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la eficacia y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación que existe entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.
2. Determinar la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.
3. Determinar la relación que existe entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.
4. Determinar la relación que existe entre la eficacia y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.

1.4. Justificación del estudio

1.4.1. Justificación de la investigación

La presente investigación tiene la finalidad de identificar los factores que afectan la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán y de qué manera esta se relaciona con su desempeño laboral, esto con la finalidad de identificar el incremento de las renunciaciones recientes y el porqué de los cambios en los entornos laborales.

Algunos de estos factores tienen que ver con sentimientos internos del trabajador, pero se señalan otros que tienen relación con la mala dirección de la organización, como son la rotación de personal sin justificación

Por lo señalado, la presente investigación se justifica plenamente debido a que, al identificar los factores desmotivadores, planteamos cambios para restituir la confianza laboral, ya que una persona desmotivada contagia a sus compañeros haciendo que cada vez más personas estén inconformes con las condiciones laborales que tienen.

Igualmente la presente investigación es importante, porque de sus resultados las autoridades de la Municipalidad Distrital de Sayán, pudo identificar la problemática de desmotivación de los trabajadores durante su desempeño laboral y de esta manera tomar medidas para reducir los índices de desmotivación y mejorar las condiciones laborales fortaleciendo iniciativas propias que fomenten el trabajo en equipo, para optimizar la calidad de desempeño laboral, mediante una cultura organizacional fuerte que aporte a la productividad de la Municipalidad Distrital de Sayán.

1.5. Limitaciones de la investigación

En la presente investigación se identifican las siguientes limitaciones:

1.5.1. Limitaciones teóricas

Esta limitación se debe a la necesidad de obtener información pertinente de las variables motivación y desempeño laboral, misma que se encuentra en textos y revistas especializadas, los cuales muchas veces son de costo elevado o se encuentran en otras universidades, tesis o artículos científicos entre otros, esta limitante se superó con visitas a bibliotecas de otras universidades y a páginas de internet especializadas.

1.5.2. Limitaciones metodológicas

Esta limitación se debe a la necesidad de precisar la metodología a seguir en coincidencia con el método científico, la que se manifiesta al momento de la elaboración de los instrumentos de medición, así como al momento de aplicar estos instrumentos a los trabajadores, debido a la necesidad de explicar adecuadamente los alcances de estos instrumentos con la finalidad de evitar respuestas erráticas a las preguntas del cuestionario, esta limitación se superó con el asesoramiento metodológico y estadístico de docentes de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales; así como mediante la coordinación con las autoridades administrativas de la Municipalidad Distrital de Sayán, quienes accedieron a otorgarnos las facilidades solicitadas.

1.5.3. Limitaciones de gestión

Esta limitación se genera por la necesidad de acceder a la muestra en el tiempo adecuado, sin causar perjuicio en las actividades rutinarias de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad, así como a la gestión con los mismos trabajadores para crear una actitud positiva en la disposición de participar en la investigación, por otro lado, con las necesidades de temporalidad y financieras necesarias para realizar adecuadamente la investigación, esta limitante se superó mediante el acercamiento personalizado con los trabajadores para sensibilizarlos y por la aplicación de la logística y disciplinas necesarias, así como a la gestión documentaria con sus jefes para que se les brinde los permisos respectivos a los trabajadores de la Municipalidad de Sayán.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Cuadro y Bustamante (2017) En una investigación titulada: *Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de AGROJEMUR SAS en la ciudad de Cartagena de Indias*. Siendo su objetivo principal el identificar los factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de AGROJEMUR SAS, a través de la evaluación de las condiciones motivadores internas y externas. La investigación responde al tipo descriptivo, con diseño transversal. La muestra fue de tipo no probabilístico e intencionado y corresponde a 31 elementos muestrales. La investigación señala como conclusiones: 1. Dentro de las motivaciones internas peso más el factor afiliación, por lo tanto, estos trabajadores expresan comportamientos de conservación de relaciones afectivas satisfactorias en su ambiente de trabajo. 2. Los trabajadores muestran esfuerzo en cumplir con el tiempo de trabajo con responsabilidad. 3. Respecto a las motivaciones externas es el salario el factor más relevante.

Olvera (2013) En una investigación 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*. Siendo su objetivo principal el de elaborar un plan de desarrollo organizacional enfocado en el mejoramiento motivacional a los empleados de Dapalauto S.A. La investigación responde al diseño transversal correlacional. La muestra de tipo no probabilístico e intencionado y por convenir a la investigación se tomó a toda la población comprendida por 38 personas administrativas que laboran en el área comercial. La investigación señala como conclusiones: 1. Los principales factores que influyen en el desempeño son los factores operativos extrínsecos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son trabajo en equipo y seguridad e higiene. 2. 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, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani.

Sánchez (2011) En una investigación titulada: *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. Siendo su objetivo principal el de analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo. El diseño de la investigación fue el descriptivo correlacional. La muestra fue de tipo no probabilística e intencionada y estuvo compuesta por toda la población conformada por 12 trabajadores administrativos del Hospital Adolfo Prince Lara. La investigación concluye en que existe un alto índice de descontento por los ingresos que perciben en relación al trabajo que realizan, lo cual no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo las labores cotidianas.

Delgado y Di Antonio (2010) En una investigación titulada: *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Siendo su objetivo el de analizar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional que poseen los empleados de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas. C.A. La investigación sigue el diseño descriptivo correlacional. La muestra lo conforman todas las personas que trabajan actualmente en la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C. A”, y está comprendida por 12 unidades muestrales. La investigación concluye en que: 1. La mayoría de los empleados conocen y se sienten identificados con los elementos que conforman la Filosofía de Gestión de la empresa donde laboran. 2. La muestra señala desconocer en profundidad de los elementos de la Gestión de la Empresa debido a que no existe un proceso de inducción al momento del ingreso de nuevos empleados en la organización.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Saurré (2015) En una investigación titulada: *La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal, caso de Oficina de Gestión Documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*. Siendo su objetivo el de identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Gestión Documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. El diseño que sigue la investigación fue el no experimental, transversal. La muestra de tipo no probabilística fue de 35 trabajadores y comprendió a la población de la Oficina de Gestión Documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Se señala como conclusiones: 1. No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño esto debido a que, en el caso de la motivación, un alto porcentaje de los trabajadores de la muestra reflejaron que casi nunca se encuentran motivados hacia el trabajo lo que no permite que la motivación sea influencia positiva en el desempeño de los mismos. 2. La mayoría de los trabajadores nunca o casi nunca presentaron factores motivacionales

(relacionados al individuo) que afecten positivamente su motivación. 3. Casi la totalidad de la muestra señalan que nunca o casi nunca, se encontraban presentes factores higiénicos (relacionados al entorno) en su centro de trabajo.

Mañuico (2014) En su investigación titulada: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral. Siendo su objetivo principal el de determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral para mejorar el rendimiento en jóvenes de 18 - 25 años en trabajadores de la empresa SOL PERÚ S.A.C* . la investigación responde al diseño descriptivo correlacional. La población fue de 300 trabajadores de la empresa Sol Perú S.A.C., ubicado en el distrito de Villa el Salvador y la muestra de tipo probabilística fue de 171 trabajadores. La investigación señala las siguientes conclusiones: 1. Los gerentes de la empresa SOL PERÚ S.A.C., sólo toman en cuenta el nivel de productividad y competitividad que desean lograr a través de ellos, sin atender las opiniones o recomendaciones de los mismos. 2. La alta dirección desconoce el nivel de motivación de los trabajadores en cuanto al trabajo que se está realizando, y desconocen los motivos de su desmotivación.

Castillo (2014) en una investigación titulada: *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. El objetivo de la investigación es precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Se trabajó con una muestra de 100 elementos muestrales. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. Como instrumentos de medición se utilizó las escalas de motivación laboral. Entre sus conclusiones se señalan. 1. La variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con las otras, resulta ser la que mejor predice la satisfacción. 2. Las personas que tienen cargos altos presentan mayor motivación intrínseca y también se encuentran más satisfechos laboralmente. 3. La relación entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral reportada a través de los hallazgos de la presente investigación, corrobora, los supuestos teóricos y empíricos considerados internacionalmente.

Bedoya (2003) en una investigación titulada, La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tiene como objetivo general, Analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de recursos Humanos y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva. La investigación es de tipo aplicada, siendo una investigación de nivel descriptiva, aplicada y correlacional. La población estuvo comprendida por 530 trabajadores, siendo la muestra de 230 trabajadores. El instrumento que se utilizó es la encuesta cuestionario y el análisis documental. Entre sus principales conclusiones se señalan. 1. El nuevo enfoque de gestión de desempeños radica en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente en tres dimensiones: Económica, social, tecnológica. 2. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad. 3. La globalización nos presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios en las empresas y en la formación de los Recursos Humanos para hacerlas más competitivas. 4. La función de RRHH se ha vuelto esencial para el logro de las ventajas competitivas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Bases Teóricas de la Variable X: La Motivación

Según González (2008) define a la motivación como una compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto – meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

Según Maslow (1991) señala que las personas estratifican sus necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

1. El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas.
2. El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo.
3. El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales.
4. El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento.
5. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad.

Las características que ha identificado Maslow (1991) son los siguientes:

- Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas, pues la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.
- Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.

- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, debido a que es una conquista individual.
- Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.

2.2.1.1. Teorías de la motivación

1. La teoría de jerarquía de necesidades: A lo largo de toda la vida, el hombre busca incesantemente nuevas satisfacciones para sus necesidades no cubiertas. (Maslow, 1991).
2. Teoría de los dos factores: los higiénicos y los motivadores: La satisfacción e insatisfacción son dos dimensiones diferentes, y no los polos opuestos de una misma cosa (Herzberg, 1959).
3. Teoría de Necesidades: Los factores que motivan al hombre son grupales y culturales (Mc Clelland, 1989).

2.2.1.2. Aspectos conceptuales de la motivación

En el estudio psicológico de la conducta humana, consideramos las competencias de la Inteligencia Emocional, estas competencias son cuatro:

1. Darse cuenta de los propios sentimientos y emociones.
2. Capacidad de expresar nuestros sentimientos y emociones.
3. Capacidad de controlar nuestros sentimientos y emociones
4. La motivación intrínseca.

Sobre las motivaciones, señalamos que hay tres clases de motivación:

1. Motivación Material: Hacer algo para recibir un premio, un regalo.
2. Motivación Social: hacer algo que, a pesar de que no nos motiva especialmente, lo hacemos para complacer, agradar, agradecer a nuestros significativos (padres, profesores, pareja, amigos...)
3. Motivación intrínseca, interna: hacer algo porque nos gusta, nos causa mucha satisfacción. Es la automotivación. No necesitamos estímulos externos. Lo hacemos porque disfrutamos haciéndolo. Una cosa es conseguir que alguien haga algo, y otra muy distinta conseguir que alguien quiera hacer algo. El disfrutar en el trabajo es la mejor recompensa. (Rovira, 2013-2014).

La distancia madurativa entre la persona que sólo funciona a base de premios y recompensas y la persona cuya motivación es social, es muy considerable. Aquí ya hay un cierto grado, no menor, de Inteligencia Emocional. Hacer algo por los demás, por amistad, por amor, aunque no estemos especialmente motivados, tiene un gran valor. Aunque, desde luego, el resultado será siempre inferior de si se hiciera porque nos gusta hacerlo, porque disfrutamos en ello.

El caso más grave es el de la persona que no es capaz de motivarse ni con recompensas materiales. No se trata sólo de una inmadurez evolutiva, sino de un problema personal más profundo, lindante con la depresión o la desesperanza. Puede ser el ejemplo del estudiante que acumula muchos fracasos y ya no es capaz de reaccionar ni ante una promesa o recompensa, muy ilusionantes. (Rovira, 2013-2014).

2.2.1.3. La motivación intrínseca

La motivación intrínseca se define como aquella motivación que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad para auto-reforzarse. Maslow, en sus investigaciones de motivación, considera que si el ser humano satisface sus necesidades primarias (biológicas, seguridad y pertenencia) y sus necesidades secundarias (reconocimiento y estima) llega a la autorrealización personal, que es lo que realmente buscan las personas con mayor nivel de motivación intrínseca.

La motivación intrínseca se ha estudiado ampliamente por los psicólogos educativos desde los años 1970, encontrando que dicha motivación está asociada con altos logros educativos por parte de los estudiantes. Esta se genera en muchos individuos atraídos por el interés en conocer el mundo o explicar fenómenos. El éxito en la superación de los retos es uno de los ingredientes principales de la motivación intrínseca, con lo cual está muy ligada al enfoque profundo de aprendizaje y a una “orientación competitiva de auto superación” del enfoque de alto rendimiento. (Pila, 2012).

Principios básicos de la motivación intrínseca:

1. Los tres deseos fundamentales. Toda motivación ha de encontrar su energía en un deseo y todos ellos se derivan de tres deseos fundamentales, (Marina, 2011):
 - El deseo de bienestar personal. De pasarlo bien, de estar a gusto con lo que hago y con las personas con las que convivo. De evitar el dolor, la tensión y la ansiedad, este deseo de placer debe equilibrarse con la realidad. Ésta tiene sus exigencias, sus obligaciones. De ahí que los deseos se han de educar para que puedan satisfacerse de manera adecuada y favorezcan la deseada motivación intrínseca.

- La resiliencia: es la capacidad de superar vínculos negativos y malos tratos, ocurridos en la infancia y adolescencia. (Vanistendael, 1997).
- El deseo de superarse. Es un deseo ampliamente desarrollado por los autores más importantes en psicología evolutiva y educativa. Es el camino, impulsado desde el interior de la persona, hacia la autonomía, la autoestima, la competencia. Es un deseo innato.

Esos tres deseos generan lo necesario para conseguir la motivación intrínseca, para ello se requiere:

A. Actividad presentada de manera atractiva:

No basta que la actividad, en principio, sea interesante, la actividad debe ser presentada de forma atractiva, que atraiga el interés de los que escuchan y despierte en ellos la curiosidad y el anhelo de aprender. Lo primero y lo más importante es que el profesor viva con ilusión lo que explica. Desde siempre se sabía que los alumnos aprendían mejor con aquel profesor que sentía y vivía con emoción lo que explicaba.

- La neurociencia. En los últimos años con la aparición de la Neurociencia, es decir la ciencia del cerebro con los extraordinarios descubrimientos realizados, se confirma que “enseñar significa emocionar y que sólo se aprende lo que se ama”
- Las neuronas espejo. Las emociones (ilusión, interés, ánimo...) son contagiosas como los virus. Afirmación refrendada por el extraordinario descubrimiento sobre las neuronas espejo. (Goleman, 2000).

B. Actividad asequible, y retos capaces de realizarlos:

Una tarea es asequible cuando los alumnos son capaces de conseguirla. Es importante que el alumno tenga la experiencia del éxito merecido, porque el

éxito es un gran activador de energía. Para ello, hay que plantearle metas adecuadas, lo suficiente difíciles para que sienta la satisfacción de conseguirlas, pero no tan difíciles que la probabilidad de fracasar sea demasiado alta.

(Rovira, 2013 - 2014).

C. Actividad adaptada:

Especialmente para aquellas personas que fracasan reiteradamente en un tema determinado. Se puede aplicar el método de las aproximaciones sucesivas, partiendo de una tarea más fácil, más asequible, que facilite un éxito parcial. Y luego personalizar el tema para conseguir éxitos parciales. Esto debe hacerse con tacto y prudencia para que el alumno no se sienta muy diferente de los demás. Un alumno que fracasa en una materia, más aún si es en varias, necesita algún éxito. Sin experiencias de éxito no se supera ningún fracaso.

D. La persona por encima del aprendiz:

Lo más importante no es salvar al alumno que fracasa, sino a la persona de este alumno. Debemos sacar adelante a nuestros alumnos. Hemos de reconocer que, a veces, nuestro interés por lo académico puede influir negativamente en la persona del alumno. (Rovira, 2013 -2014).

E. Retroalimentación inmediata (feedback):

Para conseguir una motivación intrínseca, el feedback, la retroalimentación es esencial. Es el darse cuenta del resultado conseguido después de la acción o del esfuerzo realizado. Cuanto más inmediata es mejor. La retroalimentación varía claramente en diferentes actividades o profesiones. Por ejemplo, estadísticamente, los cirujanos son unos profesionales muy motivados, en general, consiguen saber el resultado de una operación, casi inmediatamente.

No cambiarían la cirugía por la medicina interna por mucho más dinero que ganasen. Un especialista en medicina interna nunca sabe exactamente si lo está haciendo bien, como lo sabe el cirujano. Y menos aún un cirujano se cambiaría por un psiquiatra, que pueden pasar varios años con un paciente sin saber si realmente le ayuda. Conocer pronto el resultado de una actividad es un factor decisivo para conseguir la motivación intrínseca. (Csikszentmihalyi , 1990).

Para la retroalimentación, para el darse cuenta, es importante el reconocimiento de los demás, especialmente si son significativos para la persona. Aquí, el feedback es recíproco: equipo directivo- profesores, profesores entre sí, profesores-alumnos, con el personal no docente. El feedback más motivador es a través del reconocimiento positivo, del elogio sincero. Posee un poder mágico. Siempre se ha de insistir en reforzar lo positivo. Es lo más justo, porque todos tenemos más cosas positivas que negativas.

2.2.1.4. La motivación en el trabajo

La palabra motivación proviene de los términos latinos motus (movido) y motio (movimiento). La motivación es aquello que impulsa a una persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos. El concepto también se encuentra vinculado a la voluntad y al interés. En otras palabras, la motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo y alcanzar ciertas metas. La motivación implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es necesario o conveniente. Por lo tanto: La motivación es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad. En este sentido, la motivación se convierte en un activador de la conducta humana. (Pila, 2012).

Robbins y Judge (2009) señalan que la motivación laboral viene a ser los métodos que analizan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por lograr una meta.

2.2.1.5. Clasificación de la motivación

- Motivación positiva. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.
- Motivación negativa. Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.
- Motivación Intrínseca (MI) Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.
- Motivación Intrínseca hacia la realización: En la medida en la cual los individuos se enfocan más sobre el proceso de logros que sobre resultados, mostrando placer y la satisfacción experimentada cuando intenta realizar o crear algo.

2.2.1.6. Planteamientos conductuales para la motivación

Los adeptos a los planteamientos conductuales explican la motivación con conceptos como recompensa e incentivo. Una recompensa es un objeto o evento atractivo que se proporciona como consecuencia de una conducta particular. Por otro lado, un incentivo es un objeto que alienta o desalienta la conducta.

2.2.1.7. Planteamientos humanistas de la motivación

La perspectiva humanista en ocasiones se conoce como psicología de tercera fuerza, que se desarrolló en la década de 1940 como una reacción contra

las dos fuerzas que dominaban entonces: la perspectiva conductual y el psicoanálisis de Freud. Los proponentes de la psicología humanista como Maslow y Rogers pensaban que ni la perspectiva conductual ni el psicoanálisis explicaban de manera correcta porque las personas actúan como lo hacen. Las interpretaciones humanistas de la motivación enfatizan las fuentes intrínsecas de la motivación como las necesidades de las personas de “autorrealización”, “tendencia de actualización” innata o necesidad de “autodeterminación” (Pila, 2012).

2.2.1.8. Planteamientos cognoscitivos para la motivación

Los teóricos cognoscitivos piensan que la conducta se determina por nuestro pensamiento, no solo de si se nos recompensa o se nos castiga por la conducta en el pasado. La conducta se inicia y se regula mediante planes, esquemas, expectativas y atributos. Una de las suposiciones centrales en los planteamientos cognoscitivistas es que la gente no responde a eventos externos o condiciones físicas como el hambre, sino a sus interpretaciones de estos eventos. Quien en algún momento de su vida experimentó el estar tan inmerso en su proyecto que olvido su comida, sin percatarse de que tenía hambre hasta que se dio cuenta de la hora. La privación de alimentos no motivo a la persona en forma automática a buscar comida.

En las teorías cognoscitivas, se considera a las personas como activas y curiosas, en busca de información para resolver problemas de importancia personal. Las personas trabajan de modo arduo porque disfrutan de su trabajo y porque desean comprender. Por tanto, los teóricos cognoscitivistas enfatizan la motivación intrínseca. (Pila, 2012).

2.2.1.9. Planteamientos de aprendizaje social para la motivación

Las teorías de aprendizaje social son integraciones de los planteamientos conductuales y cognoscitivo: consideran tanto el interés de los teóricos conductuales con los efectos y resultados de la conducta, como el interés de los teóricos cognoscitivos en el impacto de las creencias y expectativas individuales. Muchas teorías de la motivación de influencia del aprendizaje social pueden caracterizarse como expectativa de valor teórico. Esto implica que la motivación se considera como el producto de dos fuerzas principales, la expectativa del individuo de alcanzar una meta y el valor de esa meta para el mismo.

2.2.1.10. La comunicación horizontal y la motivación

La comunicación horizontal, la definimos como el proceso de transferir significados en forma de ideas e información de una persona a otra, a través de la utilización de símbolos compartidos, con el fin de que sean compartidos e intercambiarlos (Córcega y Subero, 2009).

Nos comunicamos para trabajar en equipo, enseñar a otros, a dirigir, a negociar, a trabajar, a atender a los clientes, a entrevistar, a escuchar, a encabezar juntas de trabajos, a resolver conflictos, entre otros.

En el contexto de sistema global organizacional, la comunicación es otro de los factores ineludible, en donde su efectividad permite lograr cordialidad entre los miembros de la empresa, siendo esta la razón primordial de proporcionar un agradable clima organizacional, permitiendo así; alcanzar satisfacción laboral en cada uno de los individuos dando como resultado productividad para lograr la ejecución de proyectos organizacionales. Sin lugar a dudas la comunicación es un proceso que todos los seres humanos llevamos a cabo para transmitir nuevas ideas, pensamientos o conocimientos hacia los demás sin embargo no es fácil

llevarla a cabo, y si esta se realiza de manera deficiente puede generar conflictos interpersonales. (Maldonado, 2009).

La comunicación horizontal se lleva a cabo entre las personas del mismo nivel jerárquico. La mayoría de los mensajes horizontales tienen como objetivo la integración y la coordinación de personas de un mismo nivel, Este tipo de información integra y sirve de apoyo para el personal del mismo nivel o posición de del mismo departamento y distinto departamento. El propósito principal es proveer un canal de coordinación y solución de conflictos, además de brindar la alternativa de relacionarse con las personas similares en la empresa, lo cual se vuelve muy importante para la satisfacción en el trabajo. Además, permite tomar decisiones rápidas y compartidas por todos los miembros de la organización. Se puede decir que el tipo de comunicación más adecuada para aplicar en el entorno organizacional es la horizontal. (Valencia, 2009).

En cuanto al tipo de comunicación que se debe utilizar dentro del sistema organizacional, es importante que se fomente la comunicación de tipo horizontal, ya que un buen entendimiento en este nivel permite el funcionamiento de eficaces equipos de trabajo. Un estilo de dirección participativo es un factor de estímulo para este tipo de comunicación. Genera un clima de trabajo en común, facilita la disolución de rumores y malos entendidos y permite la creación de confianza y compañerismo (Valencia, 2009).

2.2.1.11. Factores motivadores

Son los factores que están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña, los más relevantes son, el logro, el reconocimiento, la puntualidad y la promoción.

1. El logro, es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad.
2. El reconocimiento, viene a ser la acción de distinguir a un sujeto o una cosa de entre los demás.
3. La puntualidad, es el cuidado y diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo o en llegar a (o partir de) un lugar a la hora convenida.
4. La promoción, en este caso la promoción profesional es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica muy valorada en cualquier empleo.

2.2.1.12. Factores de higiene

Los factores de higiene incluyen las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales.

1. El sueldo y beneficios, son una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
2. La política de la empresa y su organización, se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
3. La relación con los compañeros de trabajo, lo constituye el ambiente laboral del trabajador, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.
4. La seguridad laboral, junto con la salud e higiene laboral, pretende la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos relacionados con el trabajo.

2.2.2. Bases Teóricas de la Variable Y: El Desempeño Laboral

Considerando a los autores, señalamos:

Chiavenato (2001), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Ghiselli (1998), señala como el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

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

Por otro lado, existen teorías que sustentan acerca del desempeño laboral, las formas y de cómo se producen ellas de acuerdo a los diferentes enfoques y contextos. Estas teorías son las siguientes:

1. Teorías de satisfacción laboral, (Wehrich, 2004) señala que la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha

cumplido un deseo o una meta, en otras palabras, la satisfacción es un resultado ya experimentado. Esto es sustentado con las diferentes teorías, Según a los diferentes autores:

- a) Teoría del ajuste en el trabajo: Esta teoría ha sido calificada como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

- b) Teoría del grupo de referencia social. Se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio- económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

- c) Teoría de la discrepancia. Esta teoría fue parte del planteamiento, que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para las personas que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta. Los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado.

La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo.

- d) Teoría de los eventos situacionales. La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados; características situacionales que son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto, y la segunda los eventos situacionales, que son las facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas. Y las características de los eventos situacionales, son específicos de cada situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación individual de una persona en su organización.

2.2.2.1. Factores del desempeño laboral

Según Bain (2003) señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad:

- a) Factores internos. Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.
- Factores duros: La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.
- Factores blandos: Se mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, adecuado programa salarial, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.
- Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles. Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación

del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional. Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y controles operativos, las políticas de mantenimiento y las compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros

- b) Factores externos. La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a

repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

(Bain, 2003).

2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

1. La productividad laboral

Según D'Alessio (2012) define la productividad, como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, es decir, el uso eficiente de los recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo, y se representa generalmente así.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Productos}}{\text{Insumos}} = \frac{\text{Resultados}}{\text{Recursos}}$$

La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. La productividad es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión). Por lo tanto, mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia. Por lo que el interés primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos (Paz & Gonzales, 2013).

Algunos autores señalan que la mejora se puede conseguir de dos formas:

1. Reduciendo los factores productivos mientras la producción permanece constante.
2. Aumentando la producción mientras los factores productivos permanecen iguales, es así que los dos suponen un aumento de la productividad.

Hablar de la productividad es hablar de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es sinónimo de producción ya que una empresa u organización puede generar el doble de los productos con respecto al año anterior, pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado. No debe confundirse incrementos de producción con incrementos de productividad; así, una empresa que en un ejercicio hubiera producido el doble número de productos. La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado para obtenerlo. La productividad se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida, y el costo que hayan producido los factores que en ella han intervenido” (Alfaro & Alfaro, 2000).

La productividad es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles. Igualmente es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de Recursos utilizados}}$$

- Productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un período determinado. La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país.

2. La eficacia

Según Coulter (2008) la eficacia es hacer las cosas correctas, es decir; es realizar bien las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

Por otro lado, Da Silva (2008) señala que la eficacia está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

Andrade (2008) señala que la eficacia es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva.

Otros autores definen la eficacia como:

- La capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (Epañola, 2008).
- La eficacia "es una medida del logro de resultados" (Idalvert, 2008).

- La eficacia es "el cumplimiento de objetivos" (Koontz, 2008).

3. La eficiencia laboral

Considerando a la eficiencia como la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados (Chiavenato, 2010).

Otros autores definen la eficiencia laboral como:

- La eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos (Wehrich, 2010).
- La eficiencia consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión (Coulter, 2010).
- La eficiencia significa operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada (Da Silva, 2010).

Por lo tanto, viene a ser la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. La efectividad, es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia (Mejía, 2013).

Es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado. Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción. $E= P/CP$. Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado

a partir de una acción.

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad en el logro de mejores productos (Kootz & Weihrich, 2001)

2.3. Definición de términos

Actitud. Son los juicios evaluativos favorables o desfavorables, sobre objetos personas o acontecimientos. (Robbins, 2004).

Ausentismo. Son las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. (Chiavenato, 2010).

Calidad. Consiste en entregar a los clientes y a los compañeros de trabajos, productos y servicios sin defectos y hacerlo a tiempo. (Crosby, 1989).

Condiciones físicas del entorno de trabajo. Son factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.

Desempeño laboral. Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (Chiavenato, 2001).

Eficiencia. Consiste en lograr el máximo resultado con una cantidad determinada o mínima de insumos o recursos, lograr los resultados predeterminados o previstos con un mínimo de recursos. (Rivas, 1999).

Estándares de trabajo. Es el nivel del desempeño mínimo que debe alcanzar para que sea aceptado por la organización, este estándar puede ser de carácter subjetivo u objetivo. (Bravo, 2000).

Habilidad. Es un sistema complejo de acciones conscientes las cuales posibilitan la aplicación productiva o creadora de los conocimientos y hábitos en nuevas condiciones en correspondencia con su objetivo. (Maximova, 1962).

Iniciativa. Predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autoresponsabilidad y la autodirección. (Segovia, 2011).

Liderazgo. Desarrollo de una visión, mediante estrategias para conseguir gente que apoye esas estrategias y delegar poder en unos individuos para que haga realidad esa visión, a pesar de los obstáculos. (Kotter, 2006).

Motivación. Proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta (Robbins, 2004).

Organización. Sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales o, más precisamente, los programas que tales políticas inspiran.

POI. Es el Plan Operativo Institucional, que se elabora cada año, y permite alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el desarrollo de proyectos y, actividades orientadas por objetivos y metas que pueden ser anuales o plurianuales a realizar con recurso financiero o humano. (Barrón, 1994).

Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Es la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción.

Productividad. Desde una óptica empresarial, es la relación entre la actividad productiva y los medios (humanos, tecnológicos, infraestructuras) necesarios para conseguirla. (López, 2010).

Resultado. Viene a ser la obtención de una respuesta, que claro en algunos casos serán simplemente números y en otros casos pueden ser solo palabras, como ser positivo o negativo. (Aguilera, 2006).

Responsabilidad. Facultad de responder sobre algo que se haya hecho. (Hans, 1998).

Reconocimiento. Viene a ser el proceso mediante el cual otras personas (colegas, supervisores y subordinados) elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.

Relaciones con los compañeros de trabajo. Vienen a ser las interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.

Retribución económica. Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia (Márquez, 2000).

Satisfacción laboral. Es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo (Davis - Newstrom, 2003).

Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. Viene a ser la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.
2. Los factores de higiene se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.
3. La productividad se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.
4. La eficacia se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

2.5.1.1. Definición conceptual de la variable “X”: La Motivación:

La motivación es una compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto – meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento (González, 2008).

2.5.1.2. Definición conceptual de la variable “Y”: Desempeño laboral:

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (Chiavenato, 2002).

2.5.2. Definición operacional de las variables

2.5.2.1. Definición operacional de la variable “X”: La Motivación:

Para medir la variable “X”, la motivación, sus dimensiones: factores motivadores y factores de higiene, se relacionarán con la variable “Y” el desempeño laboral, mediante un cuestionario de recogida de datos, el cual se someterá al análisis de expertos, mediante un set de preguntas con parámetros de respuestas a correlacionar, como instrumento confiable, las cuales se medirán mediante el tratamiento estadístico descriptivo e inferencial respectivo.

2.5.2.2. Definición operacional de variable “Y”: Desempeño laboral:

Para medir la variable “Y”, el desempeño laboral, sus dimensiones: productividad y eficacia, se correlacionarán con la variable “X” la motivación, mediante un cuestionario de recogida de datos, aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, el cual se someterá al análisis de expertos, mediante un set de preguntas con parámetros de respuestas a correlacionar, como instrumento confiable de medición, las cuales luego serán procesados por un tratamiento estadístico del tipo descriptivo e inferencial respectivo.

2.5.3. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
Variable “X”: La Motivación	1. Factores motivadores	1.1. Logros. 1.2. Reconocimiento. 1.3. Puntualidad. 1.4. Promoción.	Ver anexo 02
	2. Factores de higiene	2.1. Sueldo y beneficios. 2.2. Política de la empresa y su organización. 2.3. Relaciones con los compañeros de trabajo. 2.4. Seguridad laboral.	
Variable “Y”: Desempeño laboral	1. Productividad	1.1. Resultados 1.2. Estándares de trabajo 1.3. POI 1.4. Calidad	
	2. Eficacia	2.1. Iniciativa 2.2. Habilidades 2.3. Responsabilidad 2.4. Liderazgo	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

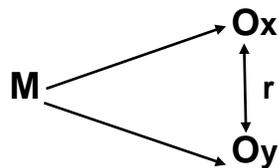
Considerando las características de la presente investigación de enfoque cuantitativo, donde se demuestra la relación entre las variables la motivación con el desempeño laboral, es que la investigación sigue el tipo aplicada, toda vez que su finalidad es la solución de problemas prácticos para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa, coincidiendo con lo señalado por Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015, p 104).

➤ Diseño de la investigación:

La presente investigación corresponde al diseño no experimental de corte transversal y correlacional, es transversal porque el instrumento de medición fue aplicado en una sola oportunidad y es correlacional debido a que la presente investigación demostró la relación entre las variables: la motivación y el

desempeño laboral, según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p 211).

El diseño de la presente investigación se grafica como sigue:



Dónde:

- “M” constituye la muestra a estudiar.
- Los subíndices “x”, y “y” en cada “O”, son observaciones de la variable
- “r” hace es la posible relación existente entre las variables estudiadas

3.1.2. Nivel de Investigación

Sobre el nivel de investigación la presente es una investigación de nivel correlacional, coincidiendo con lo señalado por Sánchez Carlessi y Reyes (2006) quienes señalan que este tipo de investigaciones miden con precisión el grado de relación entre las variables de una investigación (Sánchez y Reyes 2006, p 222).

➤ **Métodos de investigación:**

A continuación, señalamos aquellos que los autores refieren y que se ajustan a la presente investigación, a saber:

- a) El método hipotético - deductivo, toda vez que partimos de hipótesis para que del análisis de los resultados deducir la verdad o la falsedad de los hechos (Popper, 2001, p, 83).

- b) El método inductivo, porque se parte de la observación y verificación de hechos particulares para arribar a proposiciones como en el caso de las ciencias administrativas (Bunge, 1969).
- c) El método empírico, debido a que recogimos informaciones de fuentes fácticas y reales para dar respuesta a los problemas en base a la experiencia propia, como son los resultados obtenidos del proceso de los cuestionarios, que es nuestro caso (Sierra, 1988, p, 21).
- d) El método objetivo, porque recusamos prejuicios, preconceptos y opiniones subjetivas, y ajustar los objetivos, a lo que se puede observar, medir y comprobar para obtener conocimientos científicos, auténticos (Valencia, Plaza, Ñaupas y Palacios, 2015, p, 45).
- e) El método heurístico, debido a que nuestro objetivo primero y último es descubrir nuevos conocimientos, la esencia de las cosas, de hechos y procesos, mediante hipótesis (Valencia, Plaza, Ñaupas y Palacios, 2015, p, 45).
- f) El método lógico, porque nos basamos en métodos y procedimientos de la lógica, tanto formal como matemática, respecto a la inducción y la deducción; como del análisis y la síntesis para llegar a conclusiones (Sierra, 1988).
- g) El método de mapeo, que implica elaborar mapas conceptuales para en base a estos profundizar en la revisión de la literatura y el desarrollo del marco teórico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

La Municipalidad de Sayán es uno de los doce distritos de la Provincia de Huaura, en el Departamento de Lima. Pertenece administrativamente al Gobierno regional de Lima-Provincia. Se encuentra a 685 m sobre el nivel del mar. El distrito limita con:

- Por el norte: Distrito de Huaura y Ámbar.

- Por el sur: Provincia de Huaral.
- Por el oeste: Distrito de Leoncio Prado y Provincia de Oyón.
- Por el oeste: Distrito de Huacho y Santa María.

Al momento de la investigación el Distrito tenía una población aproximada de 21, 900 habitantes.

Los órganos administrativos de la Municipalidad corresponden a la Gerencia de Administración Tributaria y Rentas, Gerencia de Fiscalización y Control, Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural, Gerencia de Servicios Públicos, Gerencia de Desarrollo Humano Social y Económico. Los trabajadores administrativos permanentes que se desempeñan en las oficinas señaladas, son de donde se obtuvo la muestra a la que se le aplicó el instrumento de medición de la presente investigación.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, conformada por 40 trabajadores, como se muestra en la tabla:

Condición laboral	Cantidad	Porcentaje
Nombrados	6	15%
Contratados	11	27.5 %
Puesto político	1	2.5%
C.A.S.	22	55%
Total trabajadores	40	100.00%

FUENTE: Nomina de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2015.
CAP: Control Administrativo de Personal.

3.3.2. Muestra

Por lo limitado de la población es que en la presente investigación tomamos a toda la población como muestra, por este motivo nuestro muestreo se considera no probabilística e intencionado, quiere decir que trabajaremos con 40 unidades muestrales que son todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015, coincidiendo con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014).

3.4. Técnicas e Instrumentos para recolección de datos

3.4.1. Técnicas

1. Técnica del fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas, con las cuales se registraron las bases teóricas de la investigación.
2. Técnica de validación por juicio de expertos.
3. Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario con los que se recogió los datos de los elementos muestrales de ambas variables.
4. Técnica del procesamiento de datos y su instrumento: las tablas de procesamiento de datos con los que se tabulo y proceso los resultados de las encuestas a los trabajadores.
5. Técnica del Software y su instrumento el software SPSS 21.0, con el cual se validaron los instrumentos y se procesaron y contrastaron las hipótesis.

3.4.2. Instrumentos

1. Encuesta cuestionario

1.1. Encuesta Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2015.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta 32 preguntas, marque con una (X) la en la letra donde indique la respuesta que más se acerque a su modo de pensar. Marque solo una de las cinco alternativas de respuesta por pregunta de acuerdo al siguiente detalle:

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones e Indicadores	Ítems				
		1	2	3	4	5
Var. X:	La motivación					
Dim. 1	Factores motivadores:					
1	La motivación laboral es fundamental para que la logres productos de calidad.					
2	La puntualidad es necesaria para llegar a la estandarización del trabajo.					
3.	La promoción laboral le permite tener liderazgo.					

4	La motivación laboral es fundamental para lograr productos de calidad.					
5	Los logros en el trabajo se deben a las habilidades.					
6	El reconocimiento al trabajo se debe al reconocimiento de su liderazgo en la municipalidad.					
7	La puntualidad en el trabajo se debe al cumplimiento del POI de la Municipalidad.					
8	La promoción se otorga cada vez que se obtienen buenos resultados en el trabajo.					
Dim. 2	Factores de higiene:					
9	Los sueldos y beneficios son compensatorios al resultado de la responsabilidad en el trabajo.					
10	La política de la empresa y su organización están representados en el POI de la Municipalidad.					
11	Las buenas relaciones con los compañeros de trabajo son indispensables para obtener buenos resultados.					
12	¿Considera que la seguridad laboral es responsabilidad exclusiva de la Municipalidad?					
13	Los buenos sueldos o incentivos se deben a la obtención de productos de calidad de parte de la Municipalidad.					
14	Los sueldos y beneficios están de acuerdo al liderazgo en el trabajo.					
15	Las relaciones con los compañeros de trabajo son promovidas desde el POI de la Municipalidad.					
16	La buena seguridad laboral se debe a la estandarización del trabajo de la Municipalidad.					
Var. Y:	Desempeño laboral					
Dim. 1	Productividad					
17	Los resultados obtenidos en la Municipalidad se deben a los factores motivadores de la variable motivación.					
18	Los estándares del trabajo son necesarios para la motivación del trabajo en la Municipalidad.					
19	La aplicación del POI de la municipalidad afecta a la responsabilidad de los trabajadores a estar motivados al trabajo.					
20	La obtención de productos de calidad se debe a la motivación del trabajador por la municipalidad de Sayán.					
21	Los resultados obtenidos en la Municipalidad se deben a los					

	factores de higiene de la motivación.					
22	Los estándares del trabajo son necesarios para los factores de higiene del trabajo en la Municipalidad.					
23	El POI municipal es el responsable de que los trabajadores no respeten los factores de higiene del trabajo.					
24	La obtención productos de calidad se debe a los factores de higiene de la municipalidad de Sayán.					
Dim. 2	Eficacia					
25	La iniciativa del trabajador es debida a la motivación promovida por la Municipalidad.					
26	Las habilidades del trabajador se deben a la motivación promovida desde la municipalidad.					
27	La responsabilidad se debe a la motivación del trabajador promovida desde la Municipalidad.					
28	El liderazgo es debido a la motivación promovida desde la Municipalidad.					
29	La iniciativa del trabajador se debe a los factores de higiene promovida por la Municipalidad.					
30	Las habilidades del trabajador son motivadas por los factores de higiene promovida desde la municipalidad.					
31	La responsabilidad ocurre por los factores de higiene del trabajador promovida desde la Municipalidad.					
32	El liderazgo ocurre por la acción de los factores de higiene promovida desde la Municipalidad.					

3.5. Validez y Confiabilidad del instrumento

3.5.1. Validez del instrumento

➤ Validez por opinión de expertos para la Encuesta–Cuestionario.

La encuesta, se someterá a la opinión de especialistas en la materia, para ello mediante comunicación escrita nos dirigiremos a tres magísteres o doctores en educación especialistas en la asignatura y autores de textos o artículos científicos. Sus resultados se mostrarán en el consolidado por juicio de expertos.

FICHA DE VALIDACIÓN POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante:.....
- 1.2. Cargo e institución donde labora:.....
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario de recogida de datos.
- 1.4. Título de la investigación: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sayán:2015 2015.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. HUAMAN ROSALES, Yuceli Tabita.

II. Aspectos de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-25 %	Regular 26-50 %	Buena 51-70 %	Muy Buena 71-90 %	Excelente 91-100 %
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4.ORGANIZACION	Existe organización lógica.					
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias psicopedagógicas					
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					
10. PERTINENCIA.	Es adecuado al propósito de la investigación.					
PUNTAJES DE VALORACION						

Adaptado de: Quichiz (2013).

III. Opinión de aplicabilidad:

Se contó con la participación de: Mg. Danilo Hugo Carreño Ramírez, Lic. Adm. German Medrano Valverde y del Lic. Adm. Hugo Hernán Pitman Rojas, se obtuvo un promedio de valoración del instrumento de 81.67%, es aplicable.

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

IV. Promedio de valoración: 81.67 %

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 13 de septiembre del año 2018.

- ❖ *El consolidado de la ficha de validación por juicio de expertos se adjunta en el anexo 03.*

3.5.2. Confiabilidad de los instrumentos:

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

CRITERIO DE CONFIABILIDAD, VALORES:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

➤ **Escala: Variable X: La Motivación.**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach^a	N de elementos
,996	16

Del resultado se observa que el instrumento que mide el nivel de motivación presenta alta confiabilidad con un valor del estadígrafo de 0.996 y con un instrumento que consta de 16 preguntas.

➤ **Escala: Variable Y: Desempeño Laboral**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	16

El instrumento que mide el desempeño laboral presenta fuerte confiabilidad con un valor del estadígrafo de 0.761 y con un instrumento que consta de 16 preguntas.

Conclusión: Ambos instrumentos presentan adecuada confiabilidad en sus respectivas versiones, podemos concluir que existen razones suficientes para afirmar que los instrumentos son aplicables y que de retirarse algún indicador esto no variara la fortaleza de aplicabilidad del instrumento. El grafico representa el resultado obtenido:

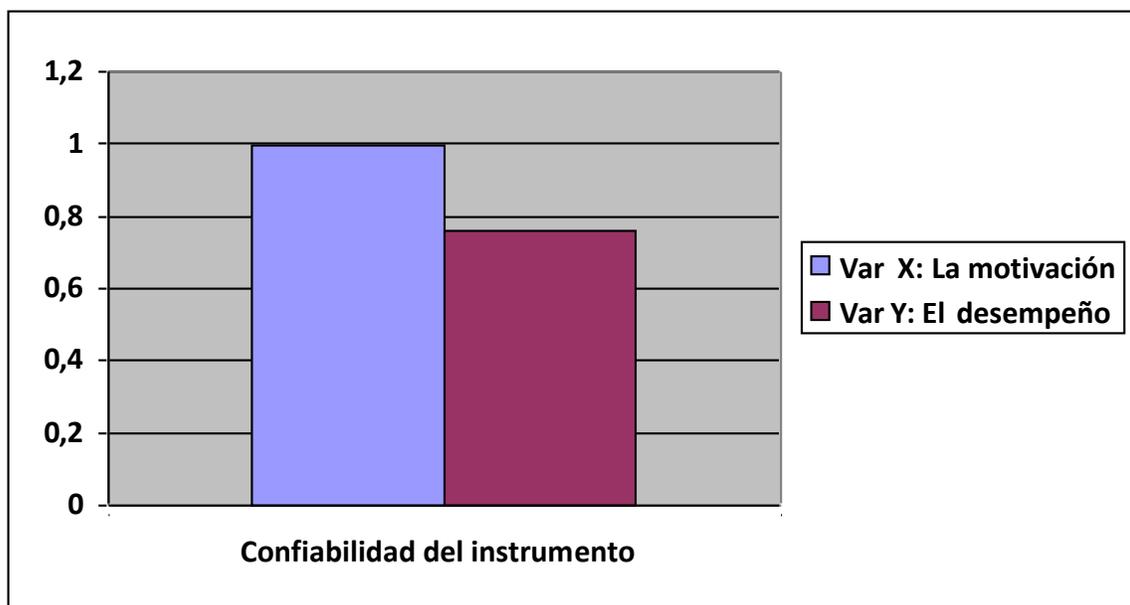


Figura 01: Confiabilidad de los instrumentos

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

Siendo el objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015. En la presente investigación se evaluó inicialmente el nivel de las dimensiones de cada variable, a través de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, considerando las dimensiones factores motivadores y factores de higiene para la variable: motivación; y a la producción y la eficacia para la variable: desempeño laboral, este nivel se evaluó a través de los ítems: Muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Las respuestas obtenidas de los cuestionarios codificados fueron recogidas y transferidas a una matriz de datos, los cuales fueron ordenados y codificados para su procesamiento en el programa estadístico SPSS 21.0. Luego de este paso el instrumento se sometió a la validez por juicio de expertos, para lo

cual se contó con la participación de: Mg. Danilo Hugo Carreño Ramírez, Lic. Adm. German Medrano Valverde y del Lic. Adm. Hugo Hernán Pitman Rojas, obteniendo un promedio de valoración del instrumento de 81.67%, con la sentencia de si es aplicable el instrumento tal como está construido.

Igualmente, ambos instrumentos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad Alfa de Crombach, obteniendo resultados de 0,996 para la motivación y 0,761 para el desempeño laboral, obteniendo como conclusión que los dos instrumentos presentan adecuada confiabilidad en sus respectivas versiones, por lo que existen razones suficientes para afirmar que los instrumentos son aplicables y que de retirarse algún indicador no variara la fortaleza de su aplicabilidad.

Por otro lado, en una segunda instancia se contrastaron las hipótesis a través de la estadística inferencial. Antes de aplicar la estadística respectiva sometimos a los datos recogidos a la prueba de normalidad con la finalidad de identificar si corresponden a la estadística paramétrica o no paramétrica, obteniendo como resultado que las variables presentan distribución asimétrica, por lo que para efectuar la prueba de hipótesis a alcance correlacional se utilizó el estadígrafo de Spearman obteniendo como resultado que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo de las Variables y Dimensiones

4.1.1. Sobre la variable X: La motivación:

4.1.1.1. Dimensión: Factores Motivadores

Tabla 01. Dimensión: Factores motivadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	62,5	62,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	37,5	100,0
Total	40	100,0	

Respecto a la dimensión factores motivadores, del análisis descriptivo se observa que el 62.5% de los encuestados afirman estar de acuerdo y para el 37.5% de los participantes no están de acuerdo ni en desacuerdo con los factores motivadores. En la figura 02, se visualizan los resultados.

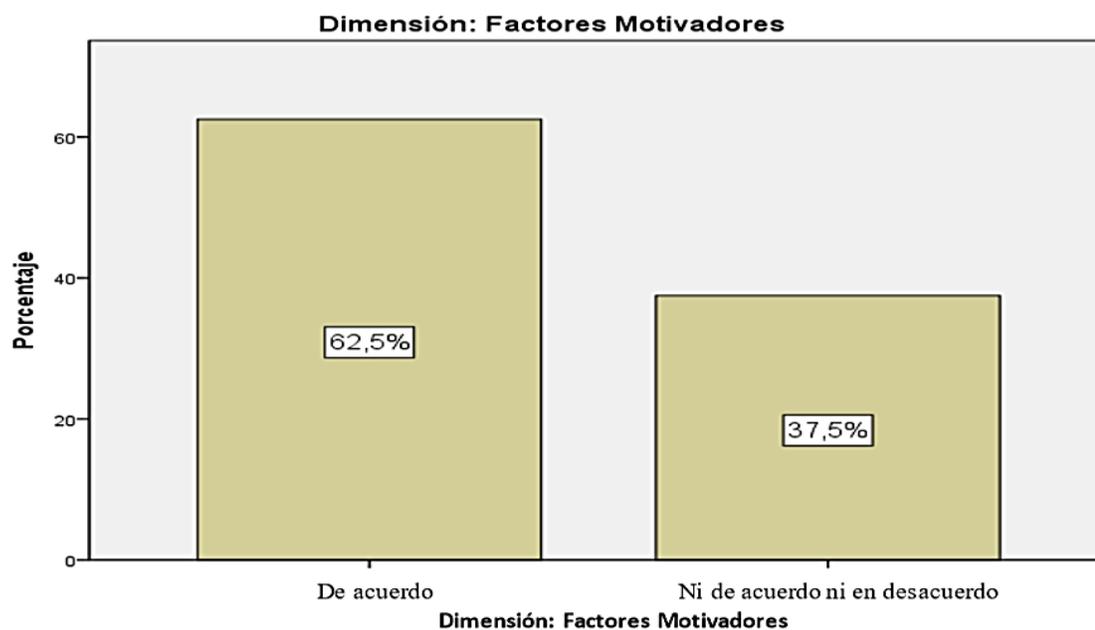


Figura 02: Dimensión: Factores motivadores.

4.1.1.2. Dimensión: Factores de Higiene

Tabla 02. Dimensión: Factores de Higiene

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	2,5	2,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	97,5	100,0
Total	40	100,0	

Respecto a la dimensión factores de higiene, del análisis descriptivo se observa que el 2.5% de los encuestados afirman estar de acuerdo y para el 97.5% de los participantes señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. En la figura 03 se visualizan los resultados.

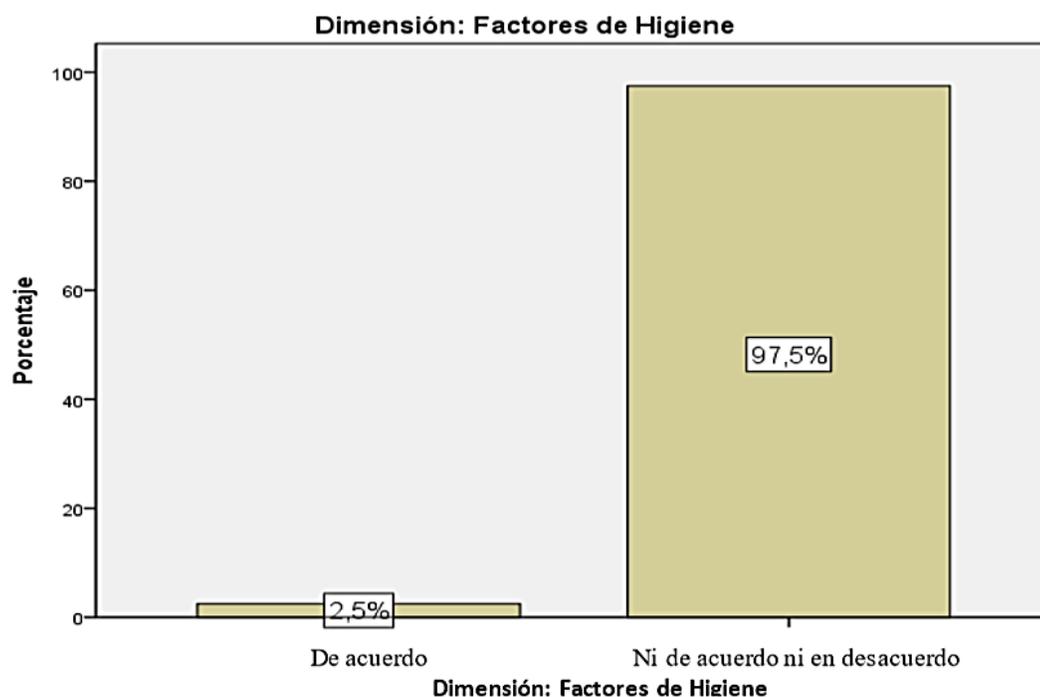


Figura 03: Dimensión: Factores de higiene.

4.1.1.3. Variable: La Motivación

Tabla 03. Variable: La Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	2,5	2,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	97,5	100,0
Total	40	100,0	

Sobre la variable la motivación, del análisis descriptivo se observa que el 2.5% de los encuestados afirman estar de acuerdo con la variable y para el 97.5% de los participantes señalan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la variable la motivación. En la figura 04 se visualizan los resultados.

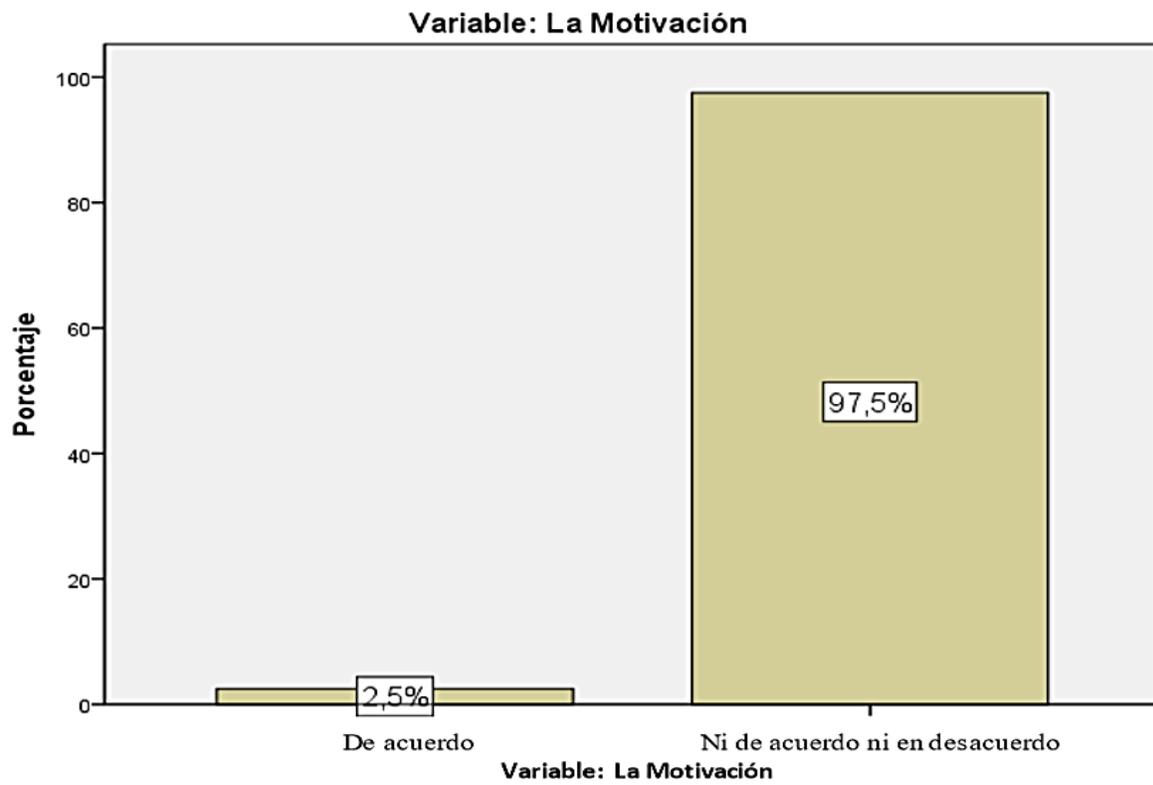


Figura 04: Variable: La motivación.

4.1.2. Sobre la variable Y: Desempeño laboral:

4.1.2.1. Dimensión: Productividad

Tabla 04. Dimensión: Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	12	30,0	30,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	70,0	100,0
Total	40	100,0	

Respecto a la dimensión productividad, del análisis descriptivo se observa que el 30.0% de los encuestados afirman estar de acuerdo con su nivel y para el 70.0% de los participantes señalan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el nivel de la productividad. En la figura 05 se visualizan los resultados.

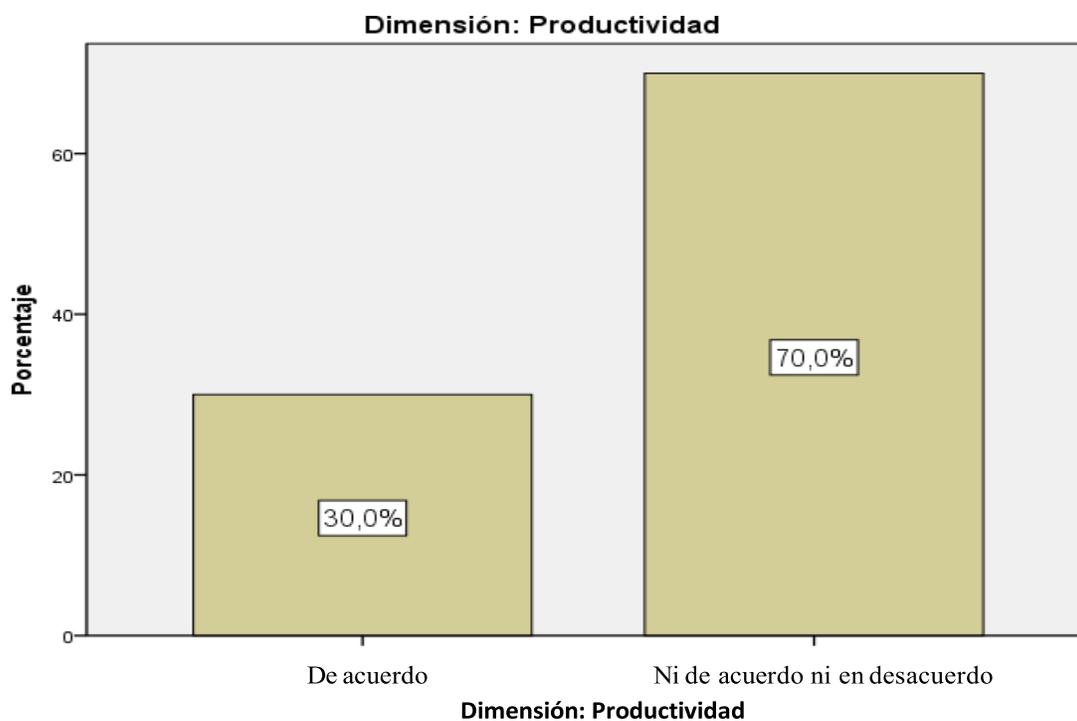


Figura 05: Dimensión: Productividad.

4.1.2.2. Dimensión: Eficacia

Tabla 05. Dimensión: Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	14	35,0	35,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25,0	60,0
En desacuerdo	16	40,0	100,0
Total	40	100,0	

Respecto a la dimensión eficacia, del análisis descriptivo se observa que el 35.0% de los encuestados afirman estar de acuerdo con su nivel, el 25.0% no están de acuerdo ni en desacuerdo y el 40.0% de los participantes están en desacuerdo con el nivel de la productividad. En la figura 06 se visualizan los resultados.

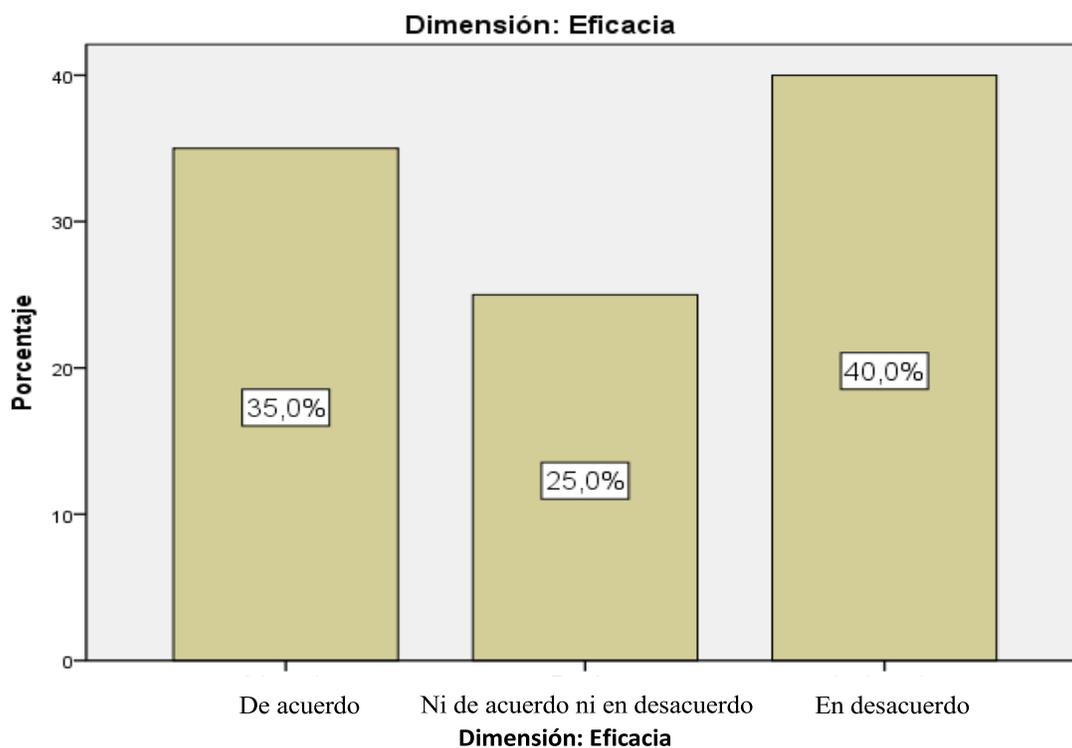


Figura 06: Dimensión: Eficacia.

4.1.2.3. Variable: Desempeño Laboral

Tabla 06. Variable: Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	10	25,0	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	37,5	62,5
En desacuerdo	15	37,5	100,0
Total	40	100,0	

Respecto a la variable desempeño laboral, del análisis descriptivo se observa que el 25.0% de los encuestados afirman estar de acuerdo con su nivel, para el 37.5% no están de acuerdo ni en desacuerdo con el desempeño y el 37.5% de los participantes están en desacuerdo con el nivel del desempeño laboral. En la figura 07 se visualizan los resultados.

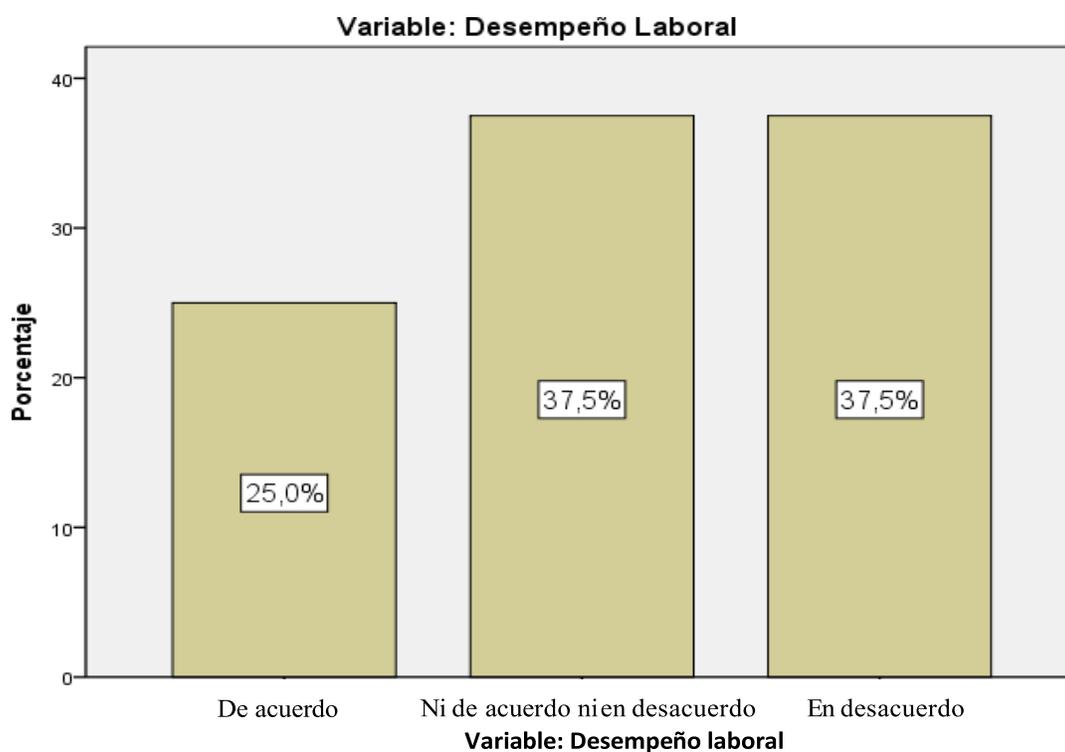


Figura 07: Variable: Desempeño laboral.

4.2. Análisis Inferencial para la Contrastación de las Hipótesis

Antes de realizar la prueba de hipótesis determinamos el tipo de instrumento a utilizar para contrastar las hipótesis planteadas, por ese motivo aplicamos la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para establecer si los instrumentos obedecen a la estadística paramétrica o no paramétrica.

4.2.1. Pruebas de Normalidad

Como la muestra es inferior a 50 individuos empleamos la adecuación de Shapiro Wilk.

Tabla 07. Pruebas de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable: La Motivación	,940	40	,034
Variable: Desempeño Laboral	,811	40	,000

Resultado de la variable X: La motivación: el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor de 0.940 con 40 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.034, como este valor es inferior a 0.05 se infiere que hay razones suficientes para rechazar la distribución normal de los valores de la variable.

Resultado de la variable Y: El desempeño laboral: el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor de 0.811 con 40 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.000, como este valor es inferior a 0.05 se infiere que hay razones suficientes para rechazar la distribución normal de los valores de la variable.

Conclusiones de la prueba de normalidad: Las variables presentan distribución asimétrica, por lo que para efectuar la prueba de hipótesis a alcance correlacional se utilizó el estadígrafo de Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis General

Hipótesis Planteada: “La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

Hipótesis Nula: “La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

A. Hipótesis Estadística

$$H_p : p \geq 0.314$$

$$H_o : p < 0.314$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: La hipótesis planteada es aceptada si el índice de correlación es superior o igual a 0.314.

H_o: La hipótesis nula es aceptada si el índice de correlación es inferior a 0.314.

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$.

B. De los Instrumentos:

En la prueba de normalidad se estableció que se hará uso del índice de correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables a efectos de contrastar las hipótesis.

C. Prueba Estadística.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D. Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Muestra: 40, $gl=40-2=38$

Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{ \rho_{xy} / \rho_{xy} > 0.314 \}$

Tabla 08. Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis General

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Variable: Desempeño Laboral
Variable: La Motivación	,950**
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Resultados: En la hipótesis general apreciamos que el nivel de correlación es 0.950 puntos, alta y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, alta y significativa, al ser mayor al valor crítico de zona de rechazo de hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula.

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”. En la figura 08 se visualizan los resultados.

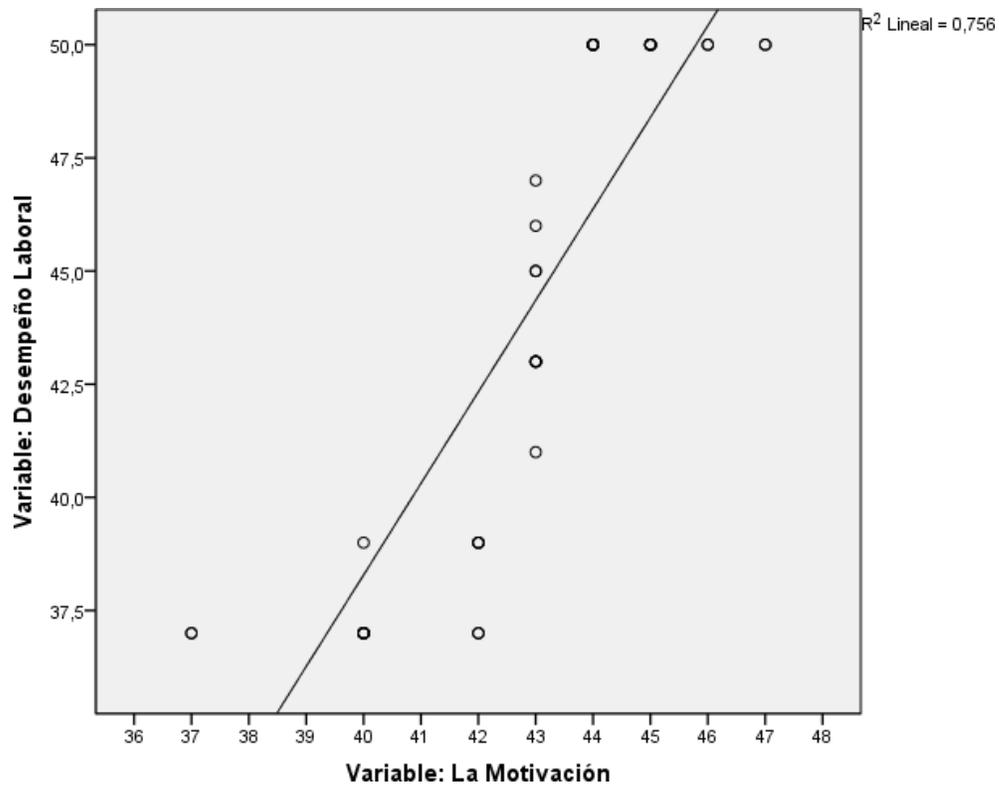


Figura 08: Correlaciones No Paramétricas, Hipótesis General.

4.2.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas

1. Prueba de Hipótesis Especifica N° 01

Hipótesis Planteada: “Existe una relación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

Hipótesis Nula: “No existe una relación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

A. Hipótesis Estadística

$$H_p : p \geq 0.314$$

$$H_o : p < 0.314$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: La hipótesis planteada es aceptada si el índice de correlación es superior o igual a 0.314.

H_o: La hipótesis nula es aceptada si el índice de correlación es inferior a 0.314.

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

B. De los Instrumentos:

En la prueba de normalidad se estableció que se hará uso del índice de correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables a efectos de contrastar las hipótesis.

C. Prueba Estadística.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D. Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Muestra: 40, $gl=40-2=38$

Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{\rho_{xy} / \rho_{xy} > 0.314\}$

Tabla 09. Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específicas 01

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Variable: Desempeño Laboral
Dimensión: Factores Motivadores	,550**
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Resultados: En la hipótesis específica N° 01 apreciamos que el nivel de correlación es 0.550 puntos, moderada y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, moderada y

significativa, al ser mayor al valor crítico de zona de rechazo de hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula.

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “Existe una relación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

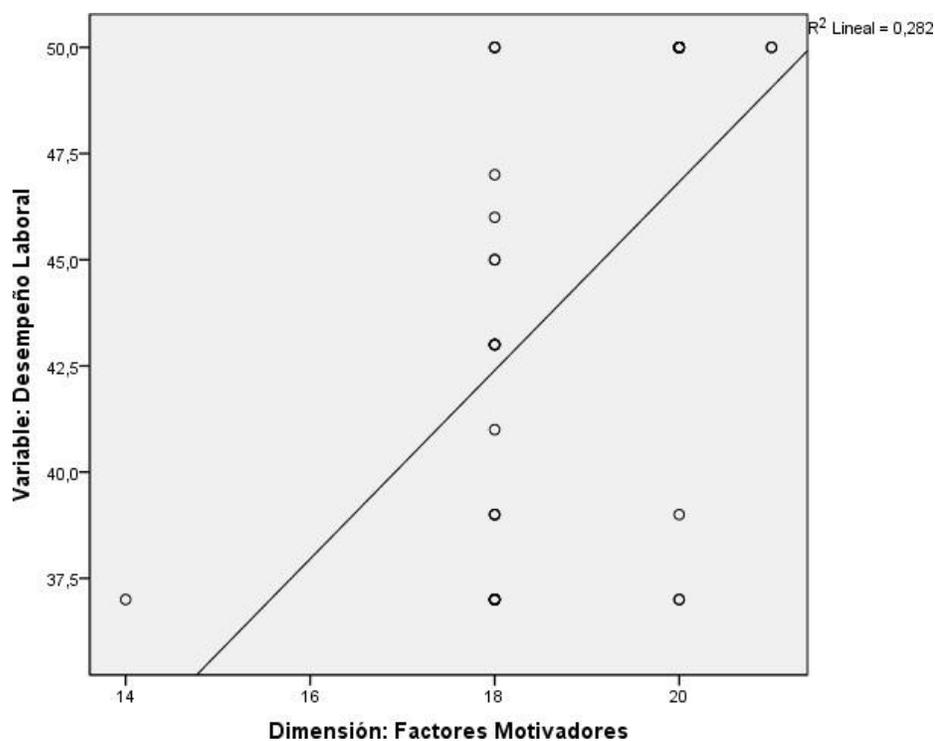


Figura 09: Correlaciones No Paramétricas, Hipótesis Específica 01.

2. Prueba de Hipótesis Específica N° 02

Hipótesis Planteada: “Existe una relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

Hipótesis Nula: “No existe una relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

A. Hipótesis Estadística

$$H_p : p \geq 0.314$$

$$H_o : p < 0.314$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: La hipótesis planteada es aceptada si el índice de correlación es superior o igual a 0.314.

H_o: La hipótesis nula es aceptada si el índice de correlación es inferior a 0.314.

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

B. De los Instrumentos:

En la prueba de normalidad se estableció que se hará uso del índice de correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables a efectos de contrastar las hipótesis.

C. Prueba Estadística.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D. Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Muestra: 40, $gl=40-2=38$

Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{\rho_{xy} / \rho_{xy} > 0.314\}$

Tabla 10. Correlaciones No Paramétricas, Hipótesis Específica 02

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Variable: Desempeño Laboral
Dimensión: Factores de Higiene	,778**
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Resultados: En la hipótesis específica N° 02 apreciamos que el nivel de correlación es 0.778 puntos, fuerte y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, fuerte y

significativa, al ser mayor al valor crítico de zona de rechazo de hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula.

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “Existe una relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

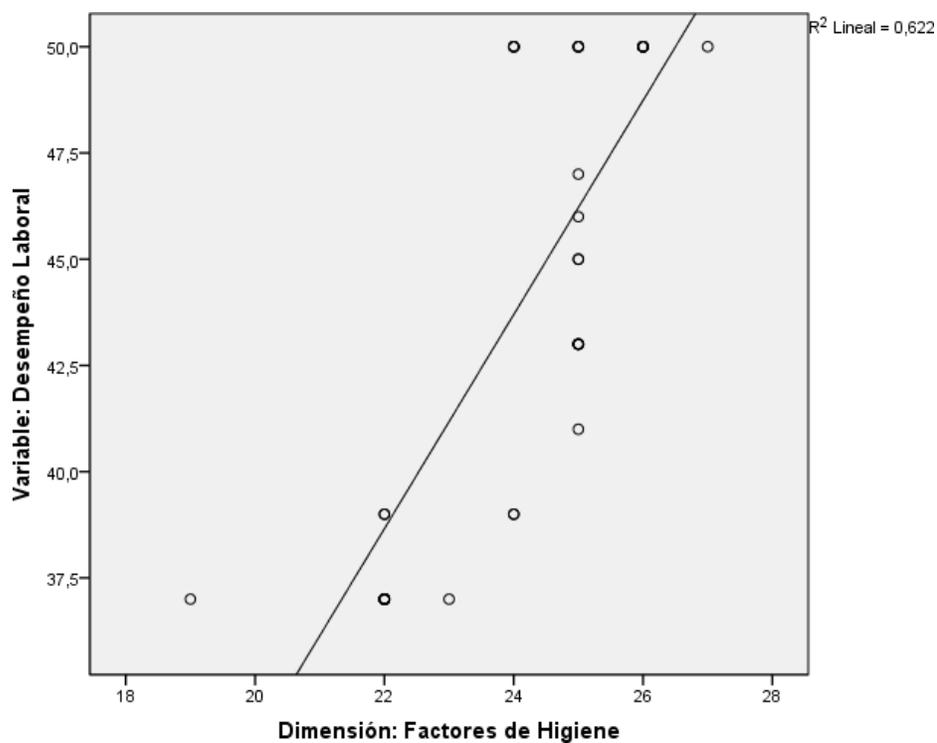


Figura 10: Correlaciones No Paramétricas, Hipótesis Específica 02.

3. Prueba de Hipótesis Especifica N° 03

Hipótesis Planteada: “Existe una relación significativa entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

Hipótesis Nula: “No existe una relación significativa entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

A. Hipótesis Estadística

$$H_p : p \geq 0.314$$

$$H_o : p < 0.314$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

Hp: La hipótesis planteada es aceptada si el índice de correlación es superior o igual a 0.314.

Ho: La hipótesis nula es aceptada si el índice de correlación es inferior a 0.314.

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

B. De los Instrumentos:

En la prueba de normalidad se estableció que se hará uso del índice de correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables a efectos de contrastar las hipótesis.

C. Prueba Estadística.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D. Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Muestra: 40, $gl=40-2=38$

Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{\rho_{xy} / \rho_{xy} > 0.314\}$

Tabla 11. Correlaciones No Paramétricas: Hipótesis Específica 03

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Dimensión: Productividad
Variable: La Motivación	,631**
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Resultados: En la hipótesis específica N° 03 apreciamos que el nivel de correlación es 0.631 puntos, moderada y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, moderada y

significativa, al ser mayor al valor crítico de zona de rechazo de hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula.

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “Existe una relación significativa entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

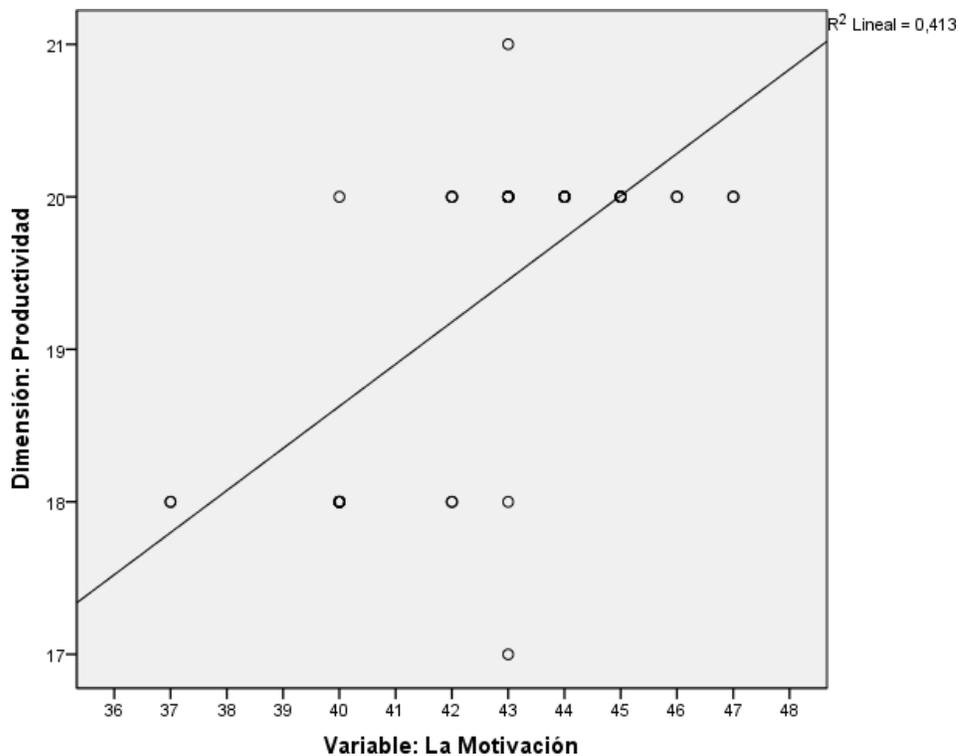


Figura 11: Correlaciones No Paramétricas, Hipótesis Específica 03.

4. Prueba de Hipótesis Especifica N° 04

Hipótesis Planteada: “Existe una relación significativa entre la eficacia y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

Hipótesis Nula: “No existe una relación significativa entre la eficacia y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

A. Hipótesis Estadística

$$H_p : p \geq 0.314$$

$$H_o : p < 0.314$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: La hipótesis planteada es aceptada si el índice de correlación es superior o igual a 0.314.

H_o: La hipótesis nula es aceptada si el índice de correlación es inferior a 0.314.

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

B. De los Instrumentos:

En la prueba de normalidad se estableció que se hará uso del índice de correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables a efectos de contrastar las hipótesis.

C. Prueba Estadística.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D. Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Muestra: 40, $gl=40-2=38$

Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{\rho_{xy} / \rho_{xy} > 0.314\}$

Tabla 12. Correlaciones No Paramétricas, Hipótesis Específica 04

Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Dimensión: Eficacia
Variable: La Motivación	,935**
Sig. (bilateral)	,000
N	40

Resultados: En la hipótesis específica N°4 apreciamos que el nivel de correlación es 0.935 puntos, alta y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, alta y

significativa, al ser mayor al valor crítico de zona de rechazo de hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula.

Conclusión: Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “Existe una relación significativa entre la eficacia y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán”.

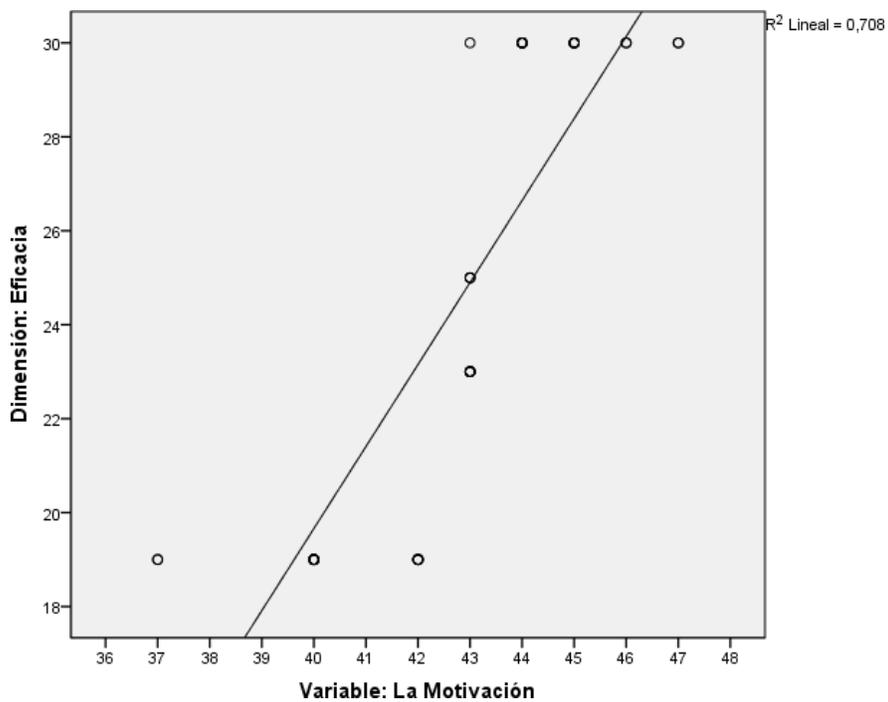


Figura 12: Correlaciones No Paramétricas, Hipótesis Específica 04.

CAPÍTULO V.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. En respuesta al objetivo general: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015, se observó en la prueba la hipótesis general que el nivel de correlación es 0.950 puntos, alta y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, alta y significativa, al ser mayor al valor crítico de la zona de rechazo de la hipótesis nula, afirmamos que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.

Al respecto encontramos coincidencias con:

“Castillo, N., (2014) quien en su investigación titulada: Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. Concluye en que: 1. La variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser

comparada con las otras, resulta ser la que mejor predice la satisfacción. 2. Las personas que tienen cargos altos presentan mayor motivación intrínseca y también se encuentran más satisfechos laboralmente”.

2. En respuesta al objetivo específico 01, determinar la relación que existe entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015, se observó en la prueba la hipótesis específica N° 01 que el nivel de correlación es 0.550 puntos, moderada y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, moderada y significativa, al ser mayor al valor crítico de la zona de rechazo de la hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos inferir que: “Existe una relación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.

Al respecto encontramos coincidencias con:

“Cuadro, J., Bustamante, C. (2017) quienes en su investigación titulada: Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de AGROJEMUR SAS en la ciudad de Cartagena de Indias. Concluyen: 1. Dentro de las motivaciones internas pesó más el factor afiliación, por lo tanto, estos trabajadores expresan comportamientos de conservación de relaciones afectivas satisfactorias en su ambiente de trabajo. 2. Los trabajadores muestran esfuerzo en cumplir con el tiempo de trabajo con responsabilidad. 3. Respecto a las motivaciones externas es el salario el factor más relevante”.

3. En respuesta al objetivo específico 02, determinar la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015, se observó en la prueba la hipótesis específica N° 02 que el nivel de correlación es 0.778 puntos, fuerte y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, fuerte y significativa, al ser mayor al valor crítico de la zona de rechazo de la hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “Existe una relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.

Al respecto encontramos coincidencias con:

“Olvera, Y., (2013) quienes en su investigación 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. Concluyen: 1. Los principales factores que influyen en el desempeño son los factores operativos extrínsecos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son trabajo en equipo y seguridad e higiene. 2. Los factores motivacionales de mayor influencia del personal son el salario y el reconocimiento”.

4. En respuesta al objetivo específico N° 03, determinar la relación que existe entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015, se observó en la prueba de hipótesis específica N° 03 que el nivel de correlación es 0.631 puntos, moderada y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, moderada y

significativa, al ser mayor al valor crítico de zona de rechazo de hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “Existe una relación significativa entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.

Al respecto encontramos coincidencias con:

“Mañuico, V., (2014) quienes en su investigación titulada: Influencia de la motivación en el desempeño laboral. concluyen: 1. Los gerentes de la empresa sólo toman en cuenta el nivel de productividad y competitividad que desean lograr a través de ellos, sin atender las opiniones o recomendaciones de los mismos. 2. La alta dirección desconoce el nivel de motivación de los trabajadores en cuanto al trabajo que se está realizando, y desconocen los motivos de su desmotivación”.

5. En respuesta al objetivo específico 04, determinar la relación que existe entre la eficacia y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015, se observó de la prueba de hipótesis específica N° 04 que el nivel de correlación es 0.935 puntos, alta y positiva, superior a 0.314, y su valor de significancia es inferior a 0.05, es decir que la correlación es directa, alta y significativa, al ser mayor al valor crítico de zona de rechazo de hipótesis nula podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que: “Existe una relación significativa entre la eficacia y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.

Al respecto encontramos coincidencias en parte con:

“Delgado, M., y Di Antonio, A., (2010) quienes en su investigación titulada: La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso. concluye en que: 1. La mayoría de los empleados conocen y se sienten identificados con los elementos que conforman la Filosofía de Gestión de la empresa donde laboran. 2. La muestra señala desconocer en profundidad de los elementos de la Gestión de la Empresa debido a que no existe un proceso de inducción al momento del ingreso de nuevos empleados en la organización”.

CONCLUSIONES:

1. Respecto a la Hipótesis Especifica 01, concluimos que “Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.
2. Respecto a la Hipótesis Especifica 02, concluimos que “Los factores de higiene se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.
3. Respecto a la Hipótesis Especifica 03, concluimos que “La productividad se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.
4. Respecto a la Hipótesis Especifica 04, concluimos que “La eficacia se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.
5. Respecto a la Hipótesis General, concluimos que “La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”.

RECOMENDACIONES:

1. Sobre la primera conclusión donde se confirma la Hipótesis Especifica 01, “Existe una relación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”. Esta conclusión evidencia la necesidad de mejorar el reconocimiento al logro, mejorar y publicar las distinciones a los trabajadores más comprometidos, incentivar y premiar la puntualidad al trabajo y promocionar a los trabajadores para que se capaciten y mejoren sus habilidades laborales en la búsqueda de que mejoren su situación laboral y económica de los trabajadores de la Municipalidad de Sayán.
2. Sobre la segunda conclusión donde se confirma la Hipótesis Especifica 02, “Existe una relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”. Esta conclusión evidencia la necesidad de mejorar las políticas administrativas de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario de los trabajadores, las prestaciones de servicio, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad de Sayán.
3. Sobre la tercera conclusión donde se confirma la Hipótesis Especifica 03, “Existe una relación significativa entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”. Esta conclusión evidencia la necesidad de mejorar la motivación para mejorar la productividad laboral, la cual se evidenciará a través de la relación entre la producción obtenida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un período determinado, de esta manera al mejorar la motivación mejoraría el proceso productivo. De esta manera si

se mejora la motivación de los trabajadores esto favorecerá la cantidad de bienes y servicios producidos en la Municipalidad de Sayán.

4. Sobre la cuarta conclusión donde se confirma la Hipótesis Especifica 04, “Existe una relación significativa entre la eficacia y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”. Esta conclusión evidencia la necesidad de mejorar la motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Sayán con la finalidad de que los trabajadores se esfuercen en hacer las cosas correctas, es decir; en realizar bien las actividades de trabajo para que la Municipalidad alcance sus objetivos, incluso más allá de los objetivos programados.

5. Sobre la quinta conclusión donde se confirma la Hipótesis General, “La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán en el año 2015”. Esta conclusión evidencia la necesidad de motivar adecuadamente a los trabajadores de la Municipalidad de Sayán, considerando los factores motivadores y los factores de higiene, poniendo énfasis en la productividad laboral y la eficacia en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Sayán.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Arias, G. (1989) *Administración de Recursos Humanos*. 4ª Edición. México: Editorial Trillas.
- Alles, A. (2005) *Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alfaro, F., & Alfaro, M. (2000) *Diagnósticos de Productividad por Multimomentos*. (3ra. edición ed.). España: Productica.
- Andrade, S. (enero de 2008). Recuperado de <http://www.promonegocios.net/administración/definicioneficacia.html>.
- Aguilera (2006) *Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social*. Scielo. Pensamiento y gestión. No. 32 Barranquilla. Colombia.
- Bain, D., (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill. México.
- Barrón (1994) *Planificación estratégica*. Edinburgh Business School. Reino Unido.
- Bedoya, E. (2003) *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Tesis de Maestría en Administración, mención Gestión Empresarial. Facultad de Ciencias administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Bittel. D., (2000). *Administración de Personal*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Cuadernos de cátedra. Argentina.
- Bravo (2000) *Estándares básicos de competencias*. Rev. Revolución educativa. Colombia.
- Bunge, M. (1969) *La investigación Científica*. Barcelona. Edit. Ariel S.A.
- Castillo, N. (2014) *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Tesis de Psicología. Facultad de letras y ciencias humanas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Cuadro, J., Bustamante, C. (2017) *Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de AGROJEMUR SAS en la ciudad de Cartagena de Indias*. Tesis. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Cartagena. Colombia.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos*. 5ª Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato I. (2002) *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato I. (2007) *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw HILL.
- Csikszentmihalyi, M. (1990) *Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad*. Bcn: Kairós.
- Corcega A., Subero L. (2009) *Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo Bolivariano*. creación Cantarrana, cumana - Sucre. Sucre, Venezuela.
- Coulter, R. (enero de 2008) Recuperado de <http://www.promonegocios.net/administracion/definicioneficacia.html>.
- Crosby (1989) *Calidad sin lágrimas. El arte de administrar sin problemas*. Compañía Editorial Continental. CECSA. México.
- Davis, K. (1999) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw- Hill.
- Davis y Newstrom (2003) *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. 2da edición. New York. EUA. Mc Graw-Hill.
- D'Alessio, F. (2012) *Administración de las Operaciones Productivas* (1º edición) Pearson. Da Silva O. Reinaldo. México.
- Delgado, M, & Di Antonio, A. (2010) *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Tesis de pregrado. Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Drucker, P. (1992) *El ejecutivo eficaz*. México: Editorial Sudamericana.
- Epañola, A. (enero de 2008) Recuperado de <http://www.promonegocios.net/administración/definicioneficacia.html>.
- Ghiselli. J. (1998) *Administración de Personal*. Traducción J. Gutiérrez. España.
- González, D. (2008) *Psicología educativa*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. Cuba.
- Goleman, D. (2000) *La meditación y los estados superiores de conciencia*. Editorial Sirio. Argentina.

- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959) *the motivation to work*. New York. Wiley.
- Idalberto, C. (2002) *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc-Graw-Hill. Colombia.
- Koontz H., (2008) *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. 14^o Edición. McGraw-Hill. México.
- Kootz, H., & Weirich, H. (2001). *Administración* (11^a. Edición. ed.). México: McGraw-Hill.
- Kotter (2006) *El líder del cambio*. Mc Graw Hill. México.
- Hans (1998) *Principio de responsabilidad*. Scielo. Acta Bioethica. V. 7. No. 2.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. McGraw-Hill. México.
- López (2010) *La proactividad empresarial como elemento de competitividad*. Universidad Autónoma Indígena de México.
- Mañuco, V. (2014) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral*. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Marina, J. (2011) *Los secretos de la motivación*. Barcelona: Ariel. España.
- Maldonado, C. (2009) *La comunicación como agente de cambio*. En E.C. Maldonado, Administración II, Ingeniería en Transporte.
- Maslow, A. (1991) *Motivación y Personalidad*. Tercera edición. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Maximova (1962) *Problemas actuales de la didáctica*. Conferencias. Leningrado.
- Márquez (2000) *Inconstitucionalidad por inconmensurabilidad de modelos económicos: el caso de la revisión anual de salarios*. Pontificia Universidad Javeriana. España.
- Mejía, C. A. (2013) *Indicadores de efectividad y Eficacia*. Recuperado el 28 de julio de 2015, de Documentos Planing: www.planning.com.
- McClelland. D. C. (1989) *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Editorial Narcca.
- 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*. Tesis de grado. Guayaquil, Ecuador.

- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., y Orizano, L. (2015) *Metodología de la investigación*. Editorial San Marcos. Lima. Perú.
- Paz, C., & Gonzales, D. (23 de agosto de 2013) *Productividad y competitividad*. Alfa & Omega, 1. Recuperado el 18 de julio de 2015, de <http://nulan.mdp.edu.ar>.
- Pérez, J. (2008) *Motivación y Satisfacción Laboral: Retrospectiva sobre sus formas de Análisis*. Universidad de Extremadura. Reis. España.
- Pila, J. (2012) *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II de inglés. Convenio héroes del Cenepa*. Tesis Universidad de Guayaquil. Quito. Ecuador.
- Quichiz J. (2013) *El razonamiento moral y el perfil profesional de los estudiantes egresantes de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el periodo 2011*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación, Escuela de Post Grado. Lima, Perú.
- Robbins, P. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Rovira, F. (2000). *Els vincles afectius*. *Aloma*, 7, 42-65. Barcelona: Facultat de Psicologia i Ciències de l'Educació Blanquerna. Universitat Ramon Llull.
- Saurré, J. (2015) *La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal caso de Oficina de Gestión Documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez, M., (2011) *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. Tesis. Carabobo. Venezuela.
- Sánchez H. y Reyes C. (2006) *Metodología y diseños de la Investigación científica*. Editorial Visión Universitaria. Lima Perú. pp. 222.
- Sum M. (2015) *Motivación y Desempeño Laboral*. tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Ciudad de Guatemala. Guatemala.
- Valencia, F. (2009) *Cultura de empresa y clima laboral*. Instituto técnico de estudios aplicados Recuperado el 02 de 04 de 2013. España.

- Vanistendael, S. (1997) *La resiliència o el realisme de l'esperança*. Barcelona: Claret. España.
- Wehrich, K. (noviembre de 2010). es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficienciaadmon-tiempo.
- Yoder, D. (2006). *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*. México: Editorial LIMUSA.

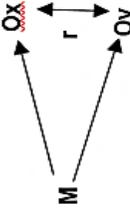
ANEXOS:

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Consolidado de validación de instrumentos

Anexo No. 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA CORRELACIONAL

TÍTULO: Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2015.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables																				
<p>Problema Principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?</p> <p>Problemas secundarios: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivadores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la eficacia y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Determinar la relación que existe entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la productividad y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la eficacia y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p>	<p>Hipótesis general: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p> <p>Hipótesis secundarias: 1. Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p> <p>2. Los factores de higiene se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p> <p>3. La productividad se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p> <p>4. La eficacia se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015.</p>	<p align="center">Variable "X": Motivación</p> <table border="1" data-bbox="375 172 808 890"> <thead> <tr> <th data-bbox="375 709 435 890">Dimensiones</th> <th data-bbox="375 436 435 709">Indicadores</th> <th data-bbox="375 172 435 436">Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="435 709 589 890">1. Factores Motivadores</td> <td data-bbox="435 436 589 709">1. Logros 2. Reconocimiento 3. Puntualidad 4. Promoción</td> <td data-bbox="435 172 589 436"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="589 709 808 890">2. Factores de higiene</td> <td data-bbox="589 436 808 709">1. Sueldo y beneficios 2. Política de la empresa y su organización 3. Relaciones con los compañeros de trabajo. 4. Seguridad laboral</td> <td data-bbox="589 172 808 436">Ver anexo 02</td> </tr> </tbody> </table> <p align="center">Variable "Y": Desempeño laboral</p> <table border="1" data-bbox="951 172 1352 890"> <thead> <tr> <th data-bbox="951 709 1011 890">Dimensiones</th> <th data-bbox="951 436 1011 709">Indicadores</th> <th data-bbox="951 172 1011 436">Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1011 709 1195 890">1. Productividad</td> <td data-bbox="1011 436 1195 709">1. Resultados 2. Estándares de trabajo 3. POI 4. Calidad</td> <td data-bbox="1011 172 1195 436"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1195 709 1352 890">2. Eficacia</td> <td data-bbox="1195 436 1352 709">1. Iniciativa 2. Habilidades 3. Responsabilidad 4. Liderazgo</td> <td data-bbox="1195 172 1352 436">Ver anexo 02</td> </tr> </tbody> </table>			Dimensiones	Indicadores	Ítems	1. Factores Motivadores	1. Logros 2. Reconocimiento 3. Puntualidad 4. Promoción		2. Factores de higiene	1. Sueldo y beneficios 2. Política de la empresa y su organización 3. Relaciones con los compañeros de trabajo. 4. Seguridad laboral	Ver anexo 02	Dimensiones	Indicadores	Ítems	1. Productividad	1. Resultados 2. Estándares de trabajo 3. POI 4. Calidad		2. Eficacia	1. Iniciativa 2. Habilidades 3. Responsabilidad 4. Liderazgo	Ver anexo 02
Dimensiones	Indicadores	Ítems																					
1. Factores Motivadores	1. Logros 2. Reconocimiento 3. Puntualidad 4. Promoción																						
2. Factores de higiene	1. Sueldo y beneficios 2. Política de la empresa y su organización 3. Relaciones con los compañeros de trabajo. 4. Seguridad laboral	Ver anexo 02																					
Dimensiones	Indicadores	Ítems																					
1. Productividad	1. Resultados 2. Estándares de trabajo 3. POI 4. Calidad																						
2. Eficacia	1. Iniciativa 2. Habilidades 3. Responsabilidad 4. Liderazgo	Ver anexo 02																					

TIPO, MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTOS																		
<p>Tipo de investigación: La investigación de enfoque cuantitativo, donde se demuestra la relación entre las variables la motivación con el desempeño laboral, es que la investigación sigue el tipo aplicada, toda vez que su finalidad es la solución de problemas prácticos para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa, coincidiendo con lo señalado por Palomino, Peña, Zevallos y Orzazo (2015, p 104).</p> <p>Diseño de la investigación: La presente investigación corresponde al diseño no experimental de corte transversal y correlacional, es transversal porque el instrumento de medición fue aplicado en una sola oportunidad y es correlacional debido a que la presente investigación demostró la relación entre las variables: la motivación y el desempeño laboral, según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p 211). El diseño de la presente investigación se grafica como sigue:</p>  <p>Dónde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "M" constituye la muestra a estudiar. • Los subíndices "x, y" en cada "O" son las observaciones que se recogen en cada variable. • "r" hace mención a la posible relación existente entre las variables estudiadas. <p>Nivel de Investigación: La investigación de nivel correlacional, coincidiendo con lo señalado por Sánchez Cartessi y Reyes (2006) quienes señalan que este tipo de investigaciones miden con precisión el grado de relación entre las variables de una investigación (Sánchez y Reyes 2006, p 222).</p> <p>Métodos de investigación:</p> <ol style="list-style-type: none"> El método hipotético – deductivo (Popper, 2001, p. 83). El método inductivo (Bunge, 1969). El método empírico (Sierra, 1988, p, 21). El método objetivo (Valencia, Plaza, Naupias y Palacios, 2015, p, 45). El método heurístico (Valencia, Plaza, Naupias y Palacios, 2015, p, 45). El método lógico (Sierra, 1988). El método de mapeo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) 	<p>POBLACION: La población está constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015 que lo conforman 40 trabajadores, según el siguiente cuadro:</p> <table border="1" data-bbox="552 577 820 976"> <thead> <tr> <th>Condición laboral</th> <th>Cantidad</th> <th>porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nombrados</td> <td>6</td> <td>15.00%</td> </tr> <tr> <td>Contratados</td> <td>11</td> <td>27.50 %</td> </tr> <tr> <td>Puesto político</td> <td>1</td> <td>2.50%</td> </tr> <tr> <td>C.A.S.</td> <td>22</td> <td>55.00%</td> </tr> <tr> <td>Total trabajadores</td> <td>40</td> <td>100.00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>FUENTE: Municipalidad Distrital de Sayán, 2015.</p> <p>MUESTRA: En la presente investigación, considerando que es limitado el número de elementos de la población, es que tomaremos a toda la población como muestra, por lo que el nuestro muestreo se considera no probabilístico e intencionado, lo que quiere decir que trabajaremos con 40 unidades muestrales que son todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán el 2015, coincidiendo con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014).</p>	Condición laboral	Cantidad	porcentaje	Nombrados	6	15.00%	Contratados	11	27.50 %	Puesto político	1	2.50%	C.A.S.	22	55.00%	Total trabajadores	40	100.00%	<p>Técnicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Técnica del fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas, con las cuales se registrarán las bases teóricas de la investigación. Técnica de validación por juicio de expertos. Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para recoger los datos de los elementos muestrales de ambas variables. Técnica del procesamiento de datos y su instrumento: las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados de las encuestas a los estudiantes. Técnica del Software y su instrumento el software SPSS 21.0, con el cual se validarán los instrumentos y se procesarán y contrastarán las hipótesis. <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Cuestionario. Validación por opinión de expertos de la Encuesta-Cuestionario. Confiabilidad del instrumento
Condición laboral	Cantidad	porcentaje																		
Nombrados	6	15.00%																		
Contratados	11	27.50 %																		
Puesto político	1	2.50%																		
C.A.S.	22	55.00%																		
Total trabajadores	40	100.00%																		

ANEXO 02: Encuesta-Cuestionario



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Cuestionario para diagnosticar la Influencia de la motivación en el desempeño
 laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán: 2015

No de Cuestionario **Lugar**
Fecha **Hora**

PRESENTACIÓN: Amigo trabajador de la Municipalidad de Sayán, el presente cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre el tema señalado, mucho le agradeceremos seleccionar una opción y marcar con una "X" en el casillero respectivo; el cuestionario es ANÓNIMO, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta 32 preguntas, marque con una (X) la en la letra donde indique la respuesta que más se acerque a su modo de pensar. Marque solo una de las cinco alternativas de respuesta por pregunta de acuerdo al siguiente detalle:

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones e Indicadores	Ítems				
		1	2	3	4	5
Var. X:	La motivación					
Dim. 1	Factores motivadores:					
1	La motivación laboral es fundamental para que la logres productos de calidad.					
2	La puntualidad es necesaria para llegar a la estandarización del trabajo.					
3.	La promoción laboral le permite tener liderazgo.					

4	La motivación laboral es fundamental para lograr productos de calidad.					
5	Los logros en el trabajo se deben a las habilidades.					
6	El reconocimiento al trabajo se debe al reconocimiento de su liderazgo en la municipalidad.					
7	La puntualidad en el trabajo se debe al cumplimiento del POI de la Municipalidad.					
8	La promoción se otorga cada vez que se obtienen buenos resultados en el trabajo.					
Dim. 2	Factores de higiene:					
9	Los sueldos y beneficios son compensatorios al resultado de la responsabilidad en el trabajo.					
10	La política de la empresa y su organización están representados en el POI de la Municipalidad.					
11	Las buenas relaciones con los compañeros de trabajo son indispensables para obtener buenos resultados.					
12	¿Considera que la seguridad laboral es responsabilidad exclusiva de la Municipalidad?					
13	Los buenos sueldos o incentivos se deben a la obtención de productos de calidad de parte de la Municipalidad.					
14	Los sueldos y beneficios están de acuerdo al liderazgo en el trabajo.					
15	Las relaciones con los compañeros de trabajo son promovidas desde el POI de la Municipalidad.					
16	La buena seguridad laboral se debe a la estandarización del trabajo de la Municipalidad.					
Var. Y:	Desempeño laboral					
Dim. 1	Productividad					
17	Los resultados obtenidos en la Municipalidad se deben a los factores motivadores de la variable motivación.					
18	Los estándares del trabajo son necesarios para la motivación del trabajo en la Municipalidad.					
19	La aplicación del POI de la municipalidad afecta a la responsabilidad de los trabajadores a estar motivados al trabajo.					
20	La obtención de productos de calidad se debe a la motivación del trabajador por la municipalidad de Sayán.					
21	Los resultados obtenidos en la Municipalidad se deben a los					

	factores de higiene de la motivación.					
22	Los estándares del trabajo son necesarios para los factores de higiene del trabajo en la Municipalidad.					
23	El POI municipal es el responsable de que los trabajadores no respeten los factores de higiene del trabajo.					
24	La obtención productos de calidad se debe a los factores de higiene de la municipalidad de Sayán.					
Dim. 2	Eficacia					
25	La iniciativa del trabajador es debida a la motivación promovida por la Municipalidad.					
26	Las habilidades del trabajador se deben a la motivación promovida desde la municipalidad.					
27	La responsabilidad se debe a la motivación del trabajador promovida desde la Municipalidad.					
28	El liderazgo es debido a la motivación promovida desde la Municipalidad.					
29	La iniciativa del trabajador se debe a los factores de higiene promovida por la Municipalidad.					
30	Las habilidades del trabajador son motivadas por los factores de higiene promovida desde la municipalidad.					
31	La responsabilidad ocurre por los factores de higiene del trabajador promovida desde la Municipalidad.					
32	El liderazgo ocurre por la acción de los factores de higiene promovida desde la Municipalidad.					

¡GRACIAS!

Anexo No. 03 JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

FICHA DE EVALUACIÓN POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: Mg. Danilo Hugo Carreño Ramírez
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario de recogida de datos.
- 1.4. Título de la investigación: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sayán: 2015.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. HUAMAN ROSALES, Yuceli Tabita.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			MALO			REGULAR			BUENO			MUY BUENO			
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje propio																✓
2. Objetividad	Esta expresado de acuerdo a las variables de estudio.																✓
3. Actualidad	Esta acorde a las necesidades de información.																✓
4. Organización	Existe una organización lógica.																✓
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos.																✓
6. Internacionalidad	Esta adecuado para valorar la variable activa.																✓
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos.																✓
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores.																✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del cuestionario.																✓
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación.																✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Mg. *AD*
Mg. Danilo Hugo Carreño Ramírez
CIAD 03584

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Lima, 13 de septiembre del 2018

DNI N° *658947* TELEF: *998638686*



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

FICHA DE EVALUACIÓN POR OPINIÓN DE EXPERTOS

III. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: Lic. Adm. Hugo Hernán Pitman Rojas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en Universidad San Pedro y Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario de recogida de datos.
- 1.4. Título de la investigación: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sayán: 2015.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. HUAMAN R)SALES, Yuceli Tabita

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			MALO			REGULAR			BUENO			MUY BUENO			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje propio.															X	
2. Objetividad	Esta expresado de acuerdo a las variables de estudio.																X
3. Actualidad	Esta acorde a las necesidades de información.															X	
4. Organización	Existe una organización lógica.															X	
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos.															X	
6. Internacionalidad	Esta adecuado para valorar la variable activa.															X	
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos.															X	
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores.															X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del cuestionario.															X	
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación.															X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

ES VIABLE Su Aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85


 Lic. Adm. Hugo H. Pitman Rojas
 FIRMA DEL INFORMANTE

Lima, 13 de septiembre del 2018

DNI N° 495490... TELEF: 98063560