



TESIS
**“MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR DE OBRAS
PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SOCABAYA, AREQUIPA 2020”**

**PRESENTADO POR:
BACH. LEÓN MOZO, SARA JULIA**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:
MG. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA**

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación en primera instancia a Dios, por siempre acompañarme a lo largo de este trayecto, dándome las fuerzas necesarias para salir adelante.

A mi amada familia, por motivarme a luchar día a día, hasta cumplir todas mis metas trazadas, siendo mi mayor

impulso para la culminación de este logro tan importante en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la oportunidad de culminar de manera exitosa mi carrera profesional.

A mi amado esposo e hijo, por apoyarme y levantarme ante cada caída, brindándome la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo suscitado a lo largo de la aplicación de este proyecto.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.2.1 Delimitación Espacial.....	14
1.2.2 Delimitación Social	14
1.2.3 Delimitación Temporal.....	15
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	15

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.3.1 Problema Principal	15
1.3.2 Problemas Secundarios.....	15
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1 Objetivo General.....	15
1.4.2 Objetivos Específicos	16
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1 Hipótesis General	16
1.5.2 Hipótesis Secundarias.....	16
1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional)	16
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación	17
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación	18
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación.....	19
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de datos	19
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	29
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	37
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	40

3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS	40
3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	47
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES.....	53
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	54
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia en nivel de Motivación	40
Tabla 2 Frecuencia en nivel de Intensidad	41
Tabla 3 Frecuencia en nivel de Dirección	42
Tabla 4 Frecuencia en nivel de Persistencia	43
Tabla 5 Frecuencia en nivel de Desempeño Laboral	44
Tabla 6 Frecuencia en nivel de Eficacia	45
Tabla 7 Frecuencia en nivel de Eficiencia	46
Tabla 8 Análisis Inferencial	47
Tabla 9 Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral	47
Tabla 10 Correlación entre Intensidad y Desempeño Laboral	49
Tabla 11 Correlación entre Dirección y Desempeño Laboral	50
Tabla 12 Correlación entre Persistencia y Desempeño Laboral	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores externos que afectan la conducta de las personas en las organizaciones.....	29
Figura 2 Modelo básico de motivación.....	30
Figura 3 Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.....	30
Figura 4 Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow.....	31
Figura 5 Factores de la motivación para producir	32
Figura 6 Modelo de expectativa	33
Figura 7 Factores que afecta el desempeño en el puesto	34
Figura 8 Beneficios de evaluación del desempeño laboral	36
Figura 9 Dimensiones de Eficiencia y eficacia	37
Figura 10 Nivel de Motivación	37
Figura 11 Nivel de Intensidad.....	40
Figura 12 Nivel de Dirección	40
Figura 13 Nivel de Persistencia.....	41
Figura 14 Nivel de Desempeño laboral.....	41
Figura 15 Nivel de Eficacia.....	42
Figura 16 Nivel de Eficiencia.....	43

Figura 17 Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral	44
Figura 18 Correlación entre Intensidad y Desempeño Laboral	45
Figura 19 Correlación entre Dirección y Desempeño Laboral.....	46
Figura 20 Correlación entre Persistencia y Desempeño Laboral	48

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020. Para ello, la metodología de estudio aplicada fue de tipo básico, de nivel descriptivo-correlacional, de método hipotético-deductivo, de diseño no experimental de corte transversal, considerando como población y muestra a 40 colaboradores de obras públicas de la Municipalidad, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario el cual fue de elaboración propia para la medición de ambas variables. Concluyendo que, se estableció que existe una relación fuerte directamente proporcional y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, por lo tanto, la institución debe mejorar el reconocimiento de logros para fortalecer el rendimiento del personal.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, construcción, colaboradores.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of establishing the relationship between motivation and job performance in the Public Works sector of the District Municipality of Socabaya, Arequipa 2020. For this, the applied study methodology was of a basic type, descriptive level -correlational, hypothetical-deductive method, non-experimental cross-sectional design, considering as population and sample 40 employees of public works of the Municipality, to whom the survey technique and questionnaire instrument was applied which was elaborated own for the measurement of both variables. Concluding that, it was established that there is a strong directly proportional and significant relationship between motivation and job performance in workers in the Public Works sector of the District Municipality of Socabaya, therefore, the institution should improve the recognition of achievements to strengthen staff performance.

Keywords: Motivation, job performance, construction, collaborators.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los sobrecostos y retrasos en la ejecución de proyectos de construcción, se han tornado en un creciente problema que afecta de manera significativa la viabilidad de las obras, ello se debe al incremento de factores organizacionales que generan mayor presión en los trabajadores, disminuyendo sus niveles de motivación laboral, lo cual, a corto plazo origina un decrecimiento en el rendimiento ejercido en los mismos, originando a la par retrasos en la culminación de los proyectos, además de elevadas pérdidas monetarias. Por ello, considerar el conocimiento de la problemática reflejada en bajos niveles de motivación se considera necesario de manera especial en el sector público, para evitar el cierre de los mismos por estancamientos centrados en elevados niveles de rotación, ausentismo y baja productividad, por un elevado nivel de insatisfacción y tensión en el trabajador.

En tal sentido, la presente tesis posee la finalidad de conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en una entidad públicas del sector de obras públicas en el distrito de Socabaya.

Por ende, el estudio fue de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, de método hipotético deductivo y diseño no experimental de corte transversal, empleando una población y muestra censal de 40

trabajadores del área de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

Por lo tanto, la presente investigación, se encuentra conformada en 3 capítulos. El primer capítulo posee la descripción de la realidad problemática, así como los respectivos problemas, hipótesis y objetivos tanto generales como específicos, además de la especificación detallada de la metodología del estudio. El segundo capítulo posee los antecedentes del estudio, así como el marco teórico y la definición de términos básicos. El tercer capítulo se conforma por el análisis de estadística descriptiva e inferencial de los resultados. Finalizando con la redacción de conclusiones, recomendaciones y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel mundial, en lo que respecta al sector construcción se caracteriza por ser el que abarca una cantidad considerable de mano de obra tanto no especializada como especializada de la población, convirtiéndose a su vez en el rubro con índices mayores de estrés laboral, lo cual conduce a la disminución de la eficacia que brinda en el servicio, trayendo como consecuencia bajos rendimientos laborales.

Siendo el Perú, uno de los países en los que la mayoría de colaboradores pertenecientes al rubro, padecen el síndrome del trabajador quemado o síndrome de Burnout; el cual, al influir directamente en la ejecución de sus tareas, ocasionó un decremento en el desenvolvimiento del desempeño laboral. Por ende, ello trajo consigo resultados perjudiciales en las entidades tanto públicas como privadas, sobre todo en materia económica debido a la generación de retrabajo, desperdicio de materiales y altas tasas de rotación del personal.

Por tal motivo, el problema del síndrome del trabajador quemado, es precisamente originado por la preocupación de los colaboradores en cuanto a su estabilidad laboral, el temor de realizar mal los trabajos y que sean despedidos; afectando así el desempeño de los mismos, a nivel tanto físico como psicológico, el cual genera que en el entorno laboral surja negatividad, conllevando así a que las organizaciones tengan la necesidad de implicarse en inversiones para sus recursos humanos, así como, la reducción de pérdidas y malgastos.

Es por ello que se toma en consideración un factor crucial para una posible inversión óptima en el talento humano, que es la motivación. Work Meter (2013) establece que este factor puede influir directamente en el personal en cuanto a su bienestar, incidiendo de esta manera en el incremento del rendimiento, además de la mejora de la productividad empresarial; el mismo que es reforzado según estudios de la web Edenred (2015), puesto que según se indica el 77% de trabajadores lograrían implicarse más con su trabajo si logran sentir que son reconocidos por sus logros, mediante la elaboración de programas de incentivos, con lo cual es probable mejorar la calidad del trabajo e imagen del rubro.

La Municipalidad Distrital de Socabaya, presenta dicha problemática en el sector de obras públicas, debido a que últimamente han percibido gastos innecesarios muy altos en el área durante la ejecución de las obras; por lo que tomando en consideración su escasa inversión en el personal, dan origen a la presente investigación, puesto que, se busca verificar la correlación existente que puede haber entre la motivación y el desempeño laboral en la entidad objeto de estudio, con el propósito de garantizar que la inversión en programas para el componente principal de toda institución, que son los recursos humanos, con el objeto de mejorar la motivación, para optimizar los resultados en el desempeño de los mismos, permitiendo a su vez mejorar la dificultad económica por la que pasa el sector de obras públicas.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación Espacial

El estudio se aplicará en la Municipalidad Distrital de Socabaya, en el área de obras públicas, ubicada en la Calle Miguel Grau esquina con San Martín S/N, del distrito de Socabaya.

1.2.2 Delimitación Social

Esta investigación se desarrollará en el sector de obras públicas, aplicando el estudio en los 40 colaboradores que forman parte de la misma en la Municipalidad Distrital de Socabaya.

1.2.3 Delimitación Temporal

El proyecto de investigación se ejecutará en un periodo de 6 meses desde julio del 2020 hasta diciembre del 2020.

1.2.4 Delimitación Conceptual

Este proyecto se desarrollará en base a los conceptos de motivación y desempeño laboral.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema Principal

- ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020?

1.3.2 Problemas Secundarios

- ¿De qué manera la intensidad se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020?
- ¿Cómo la dirección se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020?
- ¿De qué manera la persistencia se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

- Establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación de la intensidad con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.
- Conocer la relación existente entre la dirección y el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.
- Identificar la relación existente entre la persistencia con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Hipótesis General

- La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

1.5.2 Hipótesis Secundarias

- La intensidad se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.
- La dirección se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.
- La persistencia se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional)

1.5.3.1 Variable Independiente: Motivación

a) Definición Conceptual

Chiavenato I. (2015) define a la motivación como una administración del talento humano, mediante el cual se logra conquistar y retener personal en la empresa, a través de una interacción directa entre el individuo y la situación que logrará o no motivarlo.

b) Definición Operacional

Se centra en la relación directa de la entidad con el personal, siendo el referente al impulso generado a lo largo de su jornada laboral, por ello se subdivide en intensidad, dirección y persistencia.

1.5.3.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral

a) Definición Conceptual

Según Chiavenato, I. (2015) el desempeño laboral son las acciones y/o comportamientos observados en los colaboradores durante su jornada laboral, a través de los cuales se logrará o no una contribución al logro de los objetivos de la empresa.

b) Definición Operacional

Es la medición de la contribución que realiza el colaborador en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, para ello se subdivide en eficiencia y eficacia.

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de Investigación

Ñaupas, *et.al.* (2018) indica que el estudio es de tipo básico, asimismo, es aquella que surge de la curiosidad científica, en la cual se indaga con la finalidad de obtener una aclaración sobre el fenómeno que surge, convirtiéndose así en un aporte para futuras aplicaciones; del mismo modo, en la actual investigación se intenta comprender el nexo existente entre la motivación y el desempeño laboral en el sector de la construcción en una entidad pública, convirtiéndose así en un aporte, por ende, el estudio corresponde a este tipo de investigación.

b) Nivel de Investigación

El estudio es de nivel descriptivo-correlacional, debido a que como Ñaupás, *et al.* (2018) establece se pretende describir mediante el estudio del fenómeno la relación efectiva entre dos variables que son motivación y desempeño laboral.

1.6.2 Método y Diseño de la Investigación

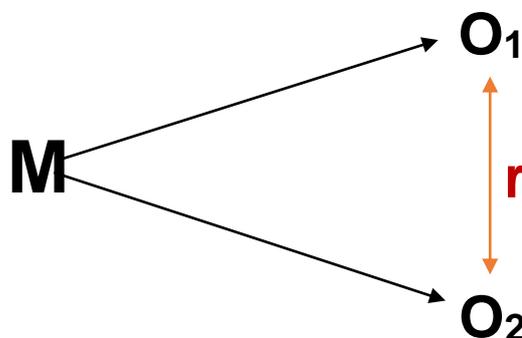
a) Método de Investigación

El proyecto de investigación es hipotético-deductivo ya que se pretende corroborar las hipótesis planteadas a través del análisis del fenómeno, para la propuesta de una posible solución.

b) Diseño de Investigación

Para Hernández; *et al.* (2014) el diseño del presente proyecto es no experimental ya que no se intervendrá en las variables, asimismo es de corte transversal porque el estudio se ejecutará en un mismo lapso de tiempo y correlacional con el objeto de conocer si existe correspondencia alguna entre ambas variables.

El cual se expresa de la siguiente manera gráfica:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable independiente

O₂ = Variable dependiente

r = Coeficiente de correlación entre las 2 variables

1.6.3 Población y Muestra de la Investigación

a) Población

La población que se consideró para la investigación se encuentra conformada por los 40 colaboradores pertenecientes al sector de obras públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, siendo la unidad de análisis del estudio.

b) Muestra de Investigación

Para el estudio se trabajará con una muestra de tipo censal, debido a que como Hernández, Fernández y Baptista (2014) enuncian, al poseer una población inferior a 100, es necesario considerar a la población en su totalidad para obtener resultados significativos en el estudio, por lo que se aplicarán los instrumentos al universo, es decir, a los 40 colaboradores del área de obras públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de datos

a) Técnica

La técnica a emplear para el estudio de las variables será la encuesta.

b) Instrumentos

En el estudio se aplicará como instrumento el cuestionario mediante el empleo de la escala de Likert.

Para la variable independiente Motivación, se empleó un cuestionario de elaboración propia, el cual fue aprobado mediante el juicio de 3 expertos que denotaron que el instrumento era muy bueno debido a que su porcentaje promedio de calificación fue de 80%, lo cual se reflejó a su vez mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual mediante una aplicación piloto a 20 colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Jacobo Hunter denotó una

valoración de 0.903, lo cual significa que el cuestionario es excelente para la medición de la variable,

Para la variable dependiente Desempeño Laboral, desarrollo un cuestionario el cual fue validado mediante el juicio de 3 expertos que reflejaron una valoración excelente del instrumento elaborado, debido a que su evaluación promedio fue de 86%, el cual, al ser aplicado a una prueba piloto en la misma entidad del distrito de Jacobo Hunter, reflejó una fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.880, la cual garantiza que la herramienta es buena para la medición de la variable.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

El estudio al permitir conocer la correspondencia que existente entre la motivación y el desempeño laboral se justifica al ser de un estudio puro que se convertirá en una base o antecedente para la aplicación de propuestas o profundización del tema tanto en empresas del mismo sector como para futuras investigaciones.

El estudio se respalda debido a que a través de la detección del análisis de ambas variables se podrá planificar propuestas de solución para mejorar la competitividad y calidad en el servicio brindado, logrando así una disminución en los costos que optimice la posibilidad de inversiones en buenos proyectos para el municipio.

La presente investigación permitirá la implementación de un nuevo instrumento validado y confiable con el cuál se podrá analizar problemáticas que se asemejen al del Municipio Distrital de Socabaya, mediante el cual se logrará dar inicio a propuestas de solución que logren sopesar los factores deficientes hallados e inclusive que sirva de base para otras investigaciones aplicadas.

b) Importancia

El proyecto es significativo, sobre todo para las entidades públicas, las mismas que no debe dejar de lado el trabajar directamente en los recursos humanos, debido a que son el motor esencial para que el servicio brindado se ejecute, por ende, es crucial conocer que factores les afectan en cuanto a su motivación para poder lograr un adecuado desempeño laboral, asimismo, elaborar un plan de acción que sea útil sobre todo en el sector objeto de estudio.

c) Limitaciones

Al ser una entidad pública existe leve restricción para poder obtener evidencia a detalle de los costos ocasionados por retrabajo y rotación de personal en el sector de obras públicas, además, el acceso a fuentes bibliográficas actuales ha sido un factor limitante para el desglose de reforzamiento teórico, por ende, se tuvo que trabajar con libros del año 2007 al 2012.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Argudo (2013) Con la investigación: “Técnicas de Motivación a los Obreros de la Construcción” enuncia que, en la industria de la construcción al ser dependiente de su mano de obra, es imprescindible mantener bien a su gente, por ello el objetivo de la investigación fue estudiar los procedimientos de estimulación que se utilizan en esta empresa y las circunstancias que a los empleados de la construcción los motiva. Con la finalidad de saber si los colaboradores se encuentran estimulados o no y qué es importante hacer cambios para que los trabajadores se identifiquen aún más con la entidad. Para ello se ha basado en un enfoque metodológico descriptivo, con una población por 455 obreros, empleó la entrevista como técnica, y el formulario como instrumento. Siendo la conclusión de que el movimiento de trabajadores en la entidad se debe a que el mayor porcentaje de los mismos no se encuentran motivados como para permanecer en la entidad debido a que no tienen acuerdos a plazo largo, asimismo, en diversas compañías la mayoría que son subcontratados deben ir a otra constructora para hallar un nuevo empleo, considerando que son los que más rotan y además los que no reciben todas las utilidades de acuerdo a las disposiciones

Santana (2012). Con la investigación: “La Motivación y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de la Empresa MADEARQ S.A de la ciudad de Ambato” Manifiesta que la estimulación profesional es parte crucial en el beneficio de la eficacia institucional, por ende, el objetivo general es: “Determinar como la inadecuada motivación afecta al rendimiento laboral en la empresa MADEARQ S.A. de la ciudad de Ambato”. En su enfoque metodológico la investigación fue de tipo cuantitativo, explicativo, descriptivo, correlacional, transversal y de campo. Siendo la población de 54 empleados; el estudio aplicó la técnica de la encuesta, y el cuestionario como instrumento, concluyendo que la entidad no cumple con cada una de las exigencias de los colaboradores en sentido de desarrollo profesional, limitando el progreso de sus habilidades y destrezas como producto de la desmotivación.

Olvera (2013). Con la tesis: “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” Manifiesta que debido a la alta capacidad que existe en el rubro de la edificación, los estímulos son imprescindible en la mejora de los procesos y el desempeño, para ello planteo como objetivo general: “Establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos”, ello se llevó a cabo mediante una metodología mixta, con el empleo del instrumento del cuestionario CMT a una población de 38 empleados, conllevando a obtener que los importantes componentes que afectan en el desempeño son los que hacen alusión al entorno laboral, siendo la Seguridad e Higiene y el trabajo en equipo, considerados aspectos operativos, relevantes dentro de la estimulación como parte de lo esencial.

Altamirano (2015). Con el aporte “Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y obras públicas de Tungurahua” Se basa en la percepción de varios aspectos alineados al ámbito laboral, por lo que, se desea conocer los motivos de cada uno de los colaboradores para su mejora en su labor. Por ello el objetivo general de la investigación fue: “Investigar como las remuneraciones son percibidas y cómo

influyen en la Motivación Laboral de los funcionarios en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.” Estableciendo una metodología de enfoque cualitativo, de tipo básico de campo y bibliográfica, de nivel exploratorio, descriptivo, correlacional, con una población de 90 funcionarios, considerados a su vez como muestra, mediante la cual obtuvo que de evidencia la ausencia de un plan motivacional en la empresa, ya que no existe en el cliente interno lealtad y responsabilidad en su puesto de trabajo, de esta manera el no contar con un sistema de ascenso laboral limita el desenvolvimiento y esfuerzo.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

León (2017). Con la tesis “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017” indica que la comprobación del grado de estimulación del colaborador Obrero es significativo en el desempeño de los participantes el mismo que repercute en la productividad, por lo tanto, propone el objetivo general: “Demostrar la influencia de la Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo, en el nivel de productividad para el año 2015”. En cuanto a la metodología empleada fue de diseño descriptivo correlacional de corte transversal, de tipo cuantitativo. considerando a los 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares como población, siendo la técnica la entrevista y el instrumento la medición de actitudes en escala de Likert, siendo la confiabilidad de medición validada a través del coeficiente alfa de Cronbach. Llegando a concluir que, para la Hipótesis General, la significancia fue de 0.000, el mismo que es menor que el p valor de 0.05, aceptando la hipótesis de la investigación, la misma que sostiene que la estimulación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, siendo la correlación positiva considerable del 0,795.

Romero (2015). Con la investigación “Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras publicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo y el nivel de productividad para el año 2015” recalca que el conocer el comportamiento organizacional es crucial para la carga directiva de una organización de edificación, ya que ello afecta en la forma de vida de los colaboradores así como en la prestación del servicio, siendo el objetivo general:

“Demostrar la influencia de la Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo, en el nivel de productividad para el año 2015”, en su enfoque metodológico fue de tipo cuantitativo, de corte transversal y de diseño descriptivo correlacional. Siendo la población los 205 obreros de las empresas de construcción, de la que se obtuvo 134 colaboradores como muestra, con una confiabilidad del 95%. Para ello empleo la encuesta y la entrevista como técnica, teniendo como formulario de tipo cuestionario con una escala Likert, como instrumento. Concluyendo que uno de los pilares importantes es la motivación, la misma que impacta directamente en la producción de las entidades de construcción de obras públicas.

Quispe (2015). Con el proyecto de tesis: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015” manifiesta que se debe tener un buen ambiente laboral en los empleados para que así puedan organizarse, generando así un beneficio para la empresa, siendo el objetivo principal: “Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015”. Para ello aplico una metodología correlacional transeccional de tipo no experimental; la muestra fue censal, es decir 64 colaboradores. Utilizó como técnica la entrevista, encuesta y Observación, trabajando con el instrumento de cuestionario. Con ello, llegó a la conclusión de que, existe una correlación fuerte y positiva entre el clima organizacional, y la preferencia por desempeñar trabajos dificultosos, investigando la perfección en la labor, asimismo, en un clima organizacional apropiado se representa el deseo de ser principal en contextos interpersonales.

Ramírez (2014). Con la tesis “La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la empresa Cosapi” recalca que es crucial analizar el desempeño laboral de acuerdo a la armonía en su contexto social, es por ello que tiene como objetivo principal: “Determinar el nivel de influencia de la formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción, tomando como referencia principal las opiniones de los trabajadores de construcción civil de una empresa constructora líder en

Lima” . El enfoque metodológico de la investigación fue diferenciado sistemático. El estudio consideró una población conformada por los recursos humanos de construcción civil de COSAPI, teniendo como muestra a 218 colaboradores en el rubro. Empleo la encuesta directa como técnica, conformada por 36 indicadores desagregados en 6 dimensiones, con el tipo de escala de Likert. Con los resultados obtenidos demostró que la formación profesional influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad objeto de estudio.

Torres (2017). Con el estudio “Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017” enuncia que pretende instaurar en qué medida los componentes motivacionales influyen con el desempeño laboral en los trabajadores, motivo por el cual tiene como objetivo general: “Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017” para ello empleó el enfoque metodológico cuantitativo de alcance correlacional, trabajando con una población y muestra de 20 participantes de la entidad, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, llegando a concluir que entre el desempeño laboral del personal y la motivación existe una relación de proporcionalidad directa, es decir que si una variable aumenta la otra también aumenta.

Ayala (2018). Con la investigación “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018” ´así mismo el objetivo general fue: “Determinar la influencia que tiene la motivación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, año 2018” .En su enfoque metodológico empleó de método deductivo hipotético, de enfoque cuantitativo de tipo aplicado y diseño transversal -no experimental, causal- descriptivo, para ello aplicó el cuestionario como instrumento con la escala de Likert. La población la conformó los 159 trabajadores de los juzgados comerciales y una muestra de 133 colaboradores. Con los resultados obtenidos concluye que existe una relación

positiva entre motivación y desempeño laboral de los recursos humanos, entonces, a mayor motivación mejor desempeño.

Zeceovich (2020). En su estudio “La motivación humana y su relación con el talento humano de la Caja Arequipa en Tingo María - 2018” enuncia que la retención de personal con habilidades óptimas para las empresas es crucial, siendo el objetivo general: “Determinar la relación entre la motivación laboral y el talento humano de la caja Arequipa en Tingo María - 2018”. En cuanto a la metodología aplicada es de tipo aplicativo, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo bivariado y diseño no experimental correlacional realizada a una población finita conformada por 24 colaboradores de la caja municipal de muestra censal, a quienes les elaboró el instrumento del cuestionario en escala de Likert, obteniendo que los resultados confirman el objetivo general del estudio y aceptan la hipótesis principal, demostrando que existe una relación negativa entre la motivación laboral y talento humano, como pudo evidenciar al analizar la tabla de SPSS, la correlación es moderado negativo de -0.287 .

2.1.3 Antecedentes Locales

Esquivias (2018). Siendo su proyecto de investigación “Estudio de la relación del clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del laboratorio clínico Muñoz, Arequipa – 2018” pretende “Determinar la relación del clima organizacional y su relación con la motivación laboral”. La metodología que utilizó fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño de corte transversal no experimental, la muestra la conformó los colaboradores de las diversas sucursales y áreas que laboran en el Laboratorio; a quienes les aplicó el cuestionario como instrumento de clima organizacional propuesto por Sonia Palma (2013), con los resultados obtenidos pudo concluir que entre el clima organizacional y la motivación se encuentra en un nivel medio, demostrando que no se sienten identificados con los valores institucionales, ni están comprometidos con el progreso de la empresa.

Oroza (2018). Con la presente: “Plan de motivación laboral para personal obrero de empresas constructoras mediante medición de clima interno”. Teniendo como objeto de estudio: “Dilekxa ejecutores S.A.C. y Lunazul

arquitectos E.I.R.L”, siendo el objetivo “Proponer un Plan de motivación laboral para el personal obrero de empresas constructoras, mediante medición de clima interno para dos casos de estudio, Dilekxa Ejecutores S.A.C. y Lunazul Arquitectos E.I.R.L”. Considerando una metodología de diseño no experimental, de enfoque mixto, de nivel causal-correlacional, la muestra estuvo conformada por 38 y 14 colaboradores a quienes les aplicó la encuesta como técnica para clima laboral con medición de la escala de Likert. En base a los resultados obtenidos, comprobó que en ambas empresas objeto de estudio, la percepción más baja se refiriere a la Capacitación, mientras que en los indicadores de Relaciones Interpersonales se presentan en un elevado estado de motivación.

Loayza y Vivanco (2019). En el estudio “Diagnóstico de la motivación para un mejor desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Joya desde julio del 2017 a junio 2018” recalca que la motivación es importante para las organizaciones en aspectos relacionados al aumento de la productividad, teniendo como objetivo: “Diagnosticar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de la Joya desde julio del 2017 a junio del 2018” a través del empleo de una metodología de diseño no experimental, de tipo explicativa -descriptiva. Considerando una población de 200 trabajadores y una muestra censal, considerando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, siendo los resultados obtenidos: En donde el nivel de motivación dio como resultado un nivel MEDIO al 74.0%, asimismo, el 79,5% ubico en el nivel MEDIO con un 79,5% al desempeño; por lo tanto, existe una relación directa entre ambas variables.

Gutiérrez y Orihuela (2014). En la investigación “La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: un tema pendiente”, considera que es imperioso que en el país se realicen estudios de este tipo, con el propósito de lograr una satisfacción laboral y una mejor motivación con los colaboradores, siendo significativo para la mejora del Sector Construcción, por ello el objetivo es: “Conseguir altos niveles de productividad en construcción”, basando el análisis en un enfoque humanista histórica, aplicando la técnica de observación documental, de ello concluye que es muy importante considerar las

diferencias culturales, económicas y sociales existentes en los distintos países, por tanto es importante mejorar la relación entre satisfacción laboral y motivación.

2.2. BASES TEÓRICAS

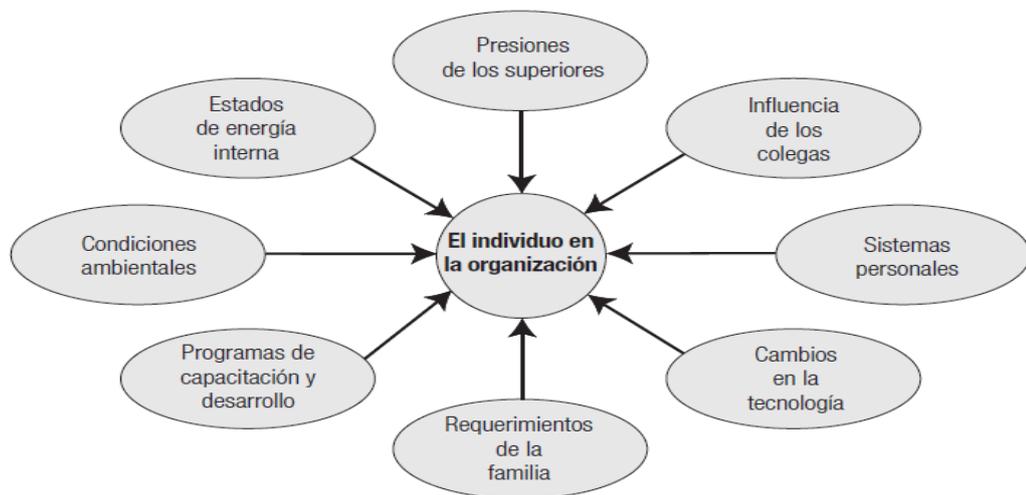
2.2.1 Motivación Humana

Según Chiavenato (2007) la motivación es todo aquello que sirve de estímulo para el hombre y que le permite desenvolverse de forma adecuada, por lo exceptuado, a una determinada actitud. Esto puede estar incitado por un factor externo y también por un factor interno. En este aspecto, está asociada con el sistema de cognición del individuo, ello es reforzado por los autores Krech, Crutchfield y Ballachey (1962) enunciados por Edukativos (2016) quienes estipulan que esta teoría explica que los comportamientos del hombre están orientados por su conocimiento.

También, la motivación tiene la función de estimular y emprender, en la búsqueda para lograr un propósito utilizando todos sus recursos para realizarlo.

Figura 1

Factores externos que afectan la conducta de las personas en las organizaciones



Fuente: Chiavenato (2007)

2.2.2 Premisas de Conducta Humana

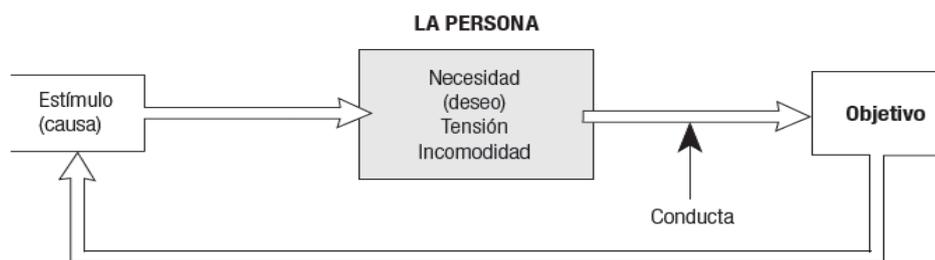
La conducta humana es un factor determinante en la motivación, según Chiavenato (2007) se explica mediante 3 premisas:

La conducta es originada por estímulos internos o externos: Surge debido a que el ambiente influye de forma decisiva en la conducta del hombre.

La conducta es motivada: En la conducta del hombre existe un propósito, no suele ser causal o aleatoria.

La conducta está orientada hacia objetivos: En toda conducta está un impulso, ello designa las motivaciones de la conducta.

Figura 2
Modelo básico de motivación



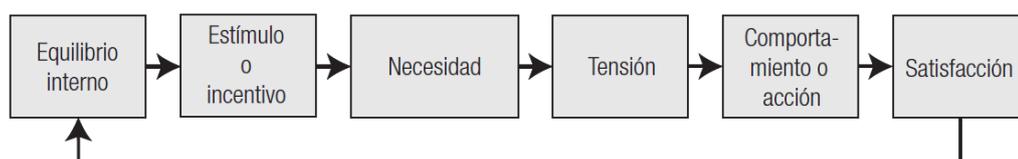
Fuente: Chiavenato (2007)

2.2.3 Ciclo Motivacional

Según Chiavenato (2007) comienza con la aparición de una necesidad, dicha necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento, es decir, surge cuando el estado de equilibrio del organismo se rompe cuando aparece una necesidad como la insatisfacción, la inseguridad y la molestia; esto conlleva a efectuar una labor, capaz de librar la presión o inseguridad y la molestia.

En este ciclo si es eficaz el comportamiento, la persona hallara la satisfacción a su necesidad y por consiguiente la liberación de la presión originada por esta; por ende, reparada la necesidad, el organismo retorna a su forma de adecuación al ambiente, a su estado de equilibrio.

Figura 3
Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad



Fuente: Chiavenato (2007)

Entonces, una vez satisfecha la necesidad del usuario, se repite el ciclo a través de una retroalimentación, debido a que, una vez realizada la necesidad, la motivación culmina dejando de influir en el comportamiento, ya que no genera presión, ni incomodidad.

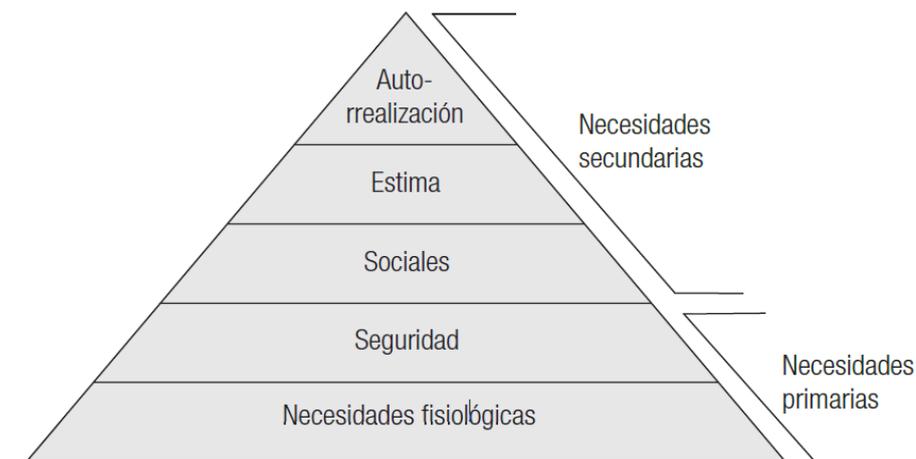
2.2.4 Jerarquía de las necesidades de Maslow

Según Chiavenato (2007) esta jerarquía hace saber que las necesidades inician los porqués de la actuación del hombre, cuando se establecen en el mismo individuo, generando su estimulación para proceder y comportarse con impulsos que se encuentran dentro del individuo.

En la pirámide de Maslow, las necesidades del hombre están estructuradas de acuerdo a su categoría en función a la conducta humana, teniendo en cuenta las necesidades más demandantes y bajas se ubican en la base de la pirámide, conocidas como necesidades primarias, mientras que en la cima están las más intelectuales y sofisticadas, mencionadas como las necesidades secundarias.

Figura 4

Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow



Fuente: Chiavenato (2007)

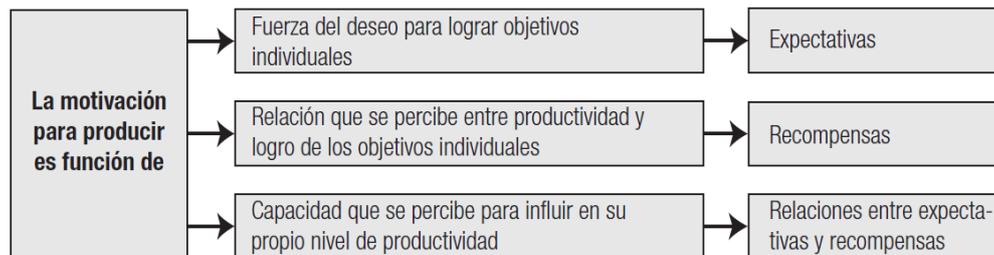
2.2.5 Modelo situacional de motivación

Según Vroom (1964) enunciado por Gestión Empresarial (2020) este patrón rehúsa conocimientos preconcebidos y toma en cuenta las diferencias personales. Así mismo, se afirma que en el individuo existen tres factores que definen su motivación:

1. Los objetivos individuales, es la fortaleza del anhelo para lograr propósitos
2. La correspondencia que la persona observa entre logro y productividad.
3. Capacidad de la persona de intervenir particularmente en su nivel de producción, de la misma manera que considere no poder influir en él.

Figura 5

Factores de la motivación para producir



Fuente: Chiavenato (2007)

2.2.6 Teoría de las expectativas

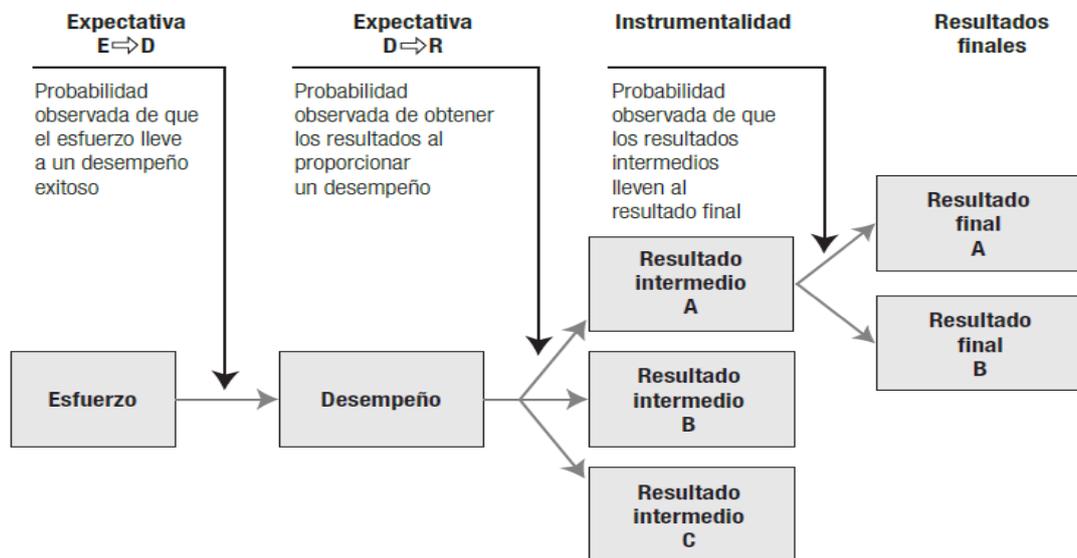
Porter y Lawler (1968) citados por Dorta y González (2003) enuncia que en la teoría de las expectativas descubrió evidencias fuertes de que el estímulo económico puede causar el desempeño y diversas tipologías de comportamientos como la entrega a la organización y el compañerismo. En tal caso, halló que el dinero ha manifestado poco poder motivacional en virtud de su aplicación incorrecta en gran porcentaje de su organización.

Por ende, para una gran variedad de empresas, la correspondencia no consiste entre desempeño y dinero, ello se debe a diversos argumentos:

1. El gran intervalo que acontece entre el desempeño y el incentivo salarial, el decaimiento del incentivo y el retraso para recibirlo dan la engañosa opinión de que los beneficios de las personas son independientes de su función.
2. Las valoraciones del trabajo no conducen a discrepancias en la remuneración.
3. La política de remuneración, debido a que en las organizaciones se presenta que los sueldos se establecen “parejos” sin selección del mal o buen desempeño.

4. La suspicacia generada por la teoría pretérita de las concordancias humanas con función a las remuneraciones y de las restricciones del modelo del Homo Economicus divulgado por la teoría de la administración científica de Taylor.

Figura 6
Modelo de expectativa



Fuente: Chiavenato (2007)

2.2.7 Dimensiones de la Motivación

De acuerdo a Chiavenato (2015) las dimensiones de la variable motivación son:

Intensidad. Es la medida de empeño que la persona dedica en el procedimiento de un trabajo.

Dirección. Es la ubicación del empeño hacia la obtención de la meta definida, surge cuando la persona contra su empeño para lograr la meta propuesta. Es también la función administrativa que entiende y representa los propósitos y planes para lograrlos que encamina y dirige a los individuos para alcanzarlos, de dicho modo, busca la intervención sobre los individuos para alcanzar las metas por medio de la comunicación, diferenciándose de los demás procesos por su naturaleza interpersonal.

Persistencia. Es la continuidad del empeño en el lapso del tiempo, es aquella que genera que la persona sobrepase las barreras que se encuentran en su camino para el éxito de su meta al enfrentarse con una tarea compleja.

2.2.8 Desempeño Laboral

Según Franklin y Krieger (2012) es el comportamiento que presentan las personas en el crecimiento y desenvolvimiento de sus actividades laborales y que los demás percatan.

Chiavenato (2015) sostiene que son las acciones del colaborador en la indagación del cumplimiento de las metas fijadas, para lo cual se constituye una estrategia.

Por ende, el desempeño laboral es la solidez más crucial que tiene una empresa para el cumplimiento de sus objetivos trazados.

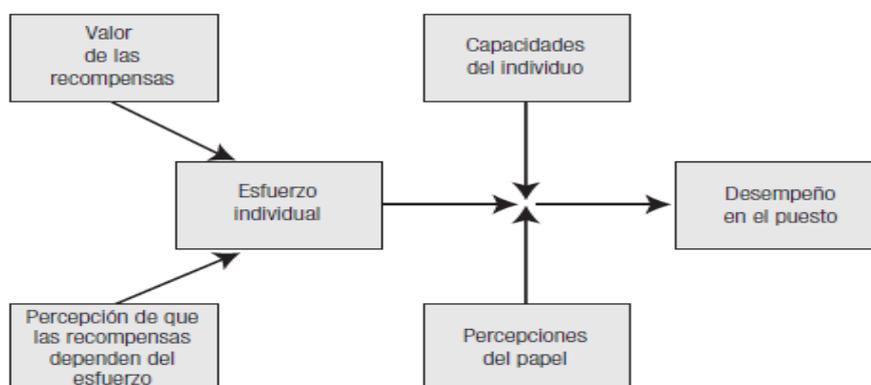
2.2.9 Evaluación del Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2007) hace saber que el interés de toda organización está en el desempeño individual, es decir en la conducta del individuo que lo habita; ello de manera particular necesita de las capacidades y habilidades de su apreciación del rol que ejercerá. Por ende, la evaluación del desempeño es la observación y análisis de como cada persona se ejerce en un puesto y de su capacidad de desenvolvimiento.

Por ello, admite distinguir a los colaboradores que ejercen sus labores por debajo de un nivel satisfactorio, además de las secciones de la compañía que demandan de una intervención próxima por parte de los encargados de la formación, siendo una parte referente de los métodos de la entidad.

Figura 7

Factores que afecta el desempeño en el puesto



Fuente: Chiavenato (2007)

2.2.10 Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2007) la evaluación del desempeño no se basa en el criterio del jefe con respecto al desenvolvimiento de la persona; es decir, se centra en la priorización en la mejora del rendimiento del colaborador si este no está actuando de una manera correcta y contribuyente, por ello, este debe de ser consiente del por qué se debe de modificar. Por tal motivo, se debe acoger la retroalimentación apropiada y disminuir las discrepancias en su actividad en la organización, considerando dos propósitos:

1. Demostrar los medios sugeridos por el jefe con respecto al sueldo.
2. Hallar una ocasión y argumentar la exigencia de mejorar, de dicha formar el jefe programará objetivos y planes para que mejore el rendimiento del colaborador.

Asimismo, la evaluación del desempeño laboral no es un propósito sino una herramienta, teniendo como objetivos:

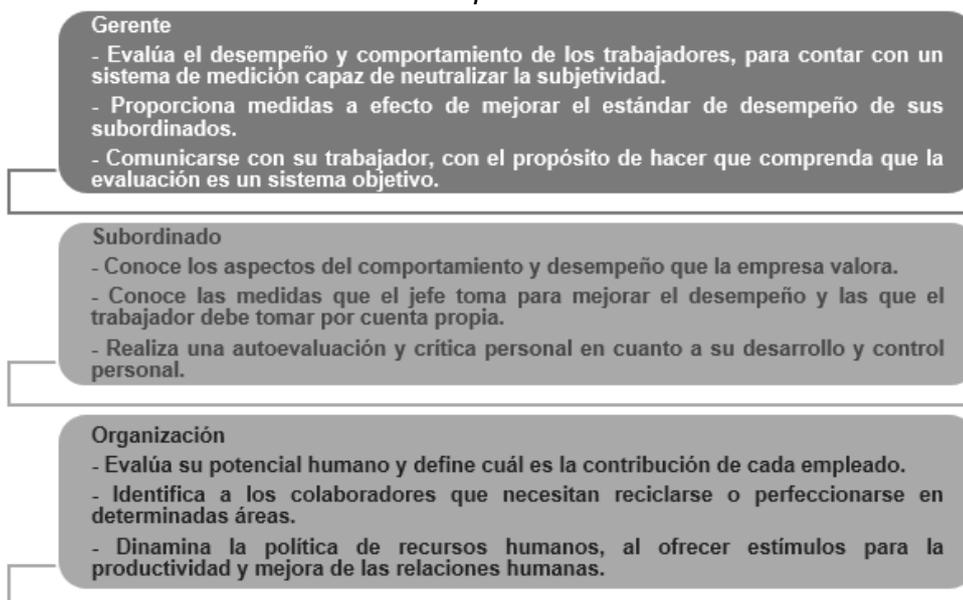
1. Aprobar situaciones de comprobación viable del colaborador para establecer su completo manejo.
2. Consentir que el capital humano sea tratado como una trascendental prerrogativa competitiva de la compañía.
3. Brindar oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los trabajadores de la sociedad.

2.2.11 Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

De acuerdo a Chiavenato (2007) la planificación de un programa de evaluación del desempeño trae utilidades a largo, corto y mediano plazo a los individuos, al gestor y la organización.

Figura 8

Beneficios de evaluación del desempeño laboral



Fuente: Chiavenato (2007)

2.2.12 Dimensiones del Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2015) las dimensiones que abarca el desempeño laboral son:

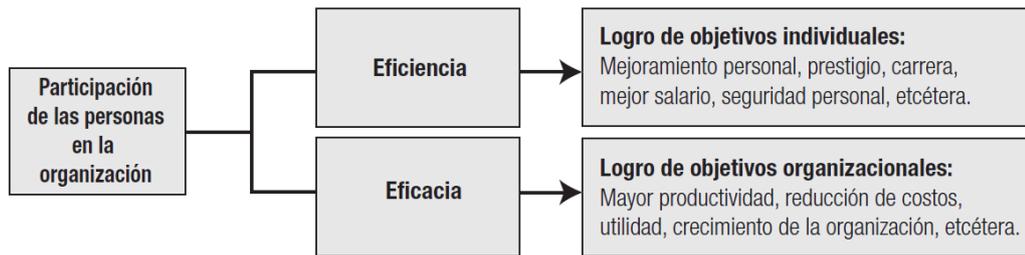
Eficacia. Según Robbins y Coulter (2010) es una dimensión que implica el realizar las cosas correctas o realizar actividades con el propósito de conseguir los propósitos de la compañía.

Por ello, esta medida permite denotar si la compañía obtiene o no un alto desempeño.

Eficiencia. Es una disposición del manejo de los requerimientos en el desarrollo, implicando a su vez la realización de los propósitos personales. Para Koontz, Weihrich y Cannice (2012) es lograr los fines con la menor cantidad de uso de recursos.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2010) recalcan que esta dimensión hace saber que se hacen las cosas bien o se alcanzan los excelentes resultados en base a la minimización de recursos.

Figura 9
Dimensiones de Eficiencia y eficacia



Fuente: Chiavenato (2007)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1 Actitud

Es el modo en la que un individuo se comporta ante una determinada situación.

2.3.2 Burnout

Es también llamado el síndrome del trabajador quemado, el cual se encuentra relacionado a una reacción de niveles altos de estrés en el trabajo.

2.3.3 Capacitación

Proceso de preparación para habilitar a una persona a desempeñar apropiadamente una función.

2.3.4 Clima laboral

Es la manera en que se desenvuelve las labores de la empresa, siendo un componente influyente en la conducta de los trabajadores.

2.3.5 Colaboradores

Es la denominación que se le da a los trabajadores de la empresa, debido a que cooperan al desempeño de los propósitos de la empresa.

2.3.6 Compensación

Es aquello que recibe un trabajador por el desarrollo de su trabajo.

2.3.7 Competitividad

Es el valor que logra crear la empresa para sus clientes.

2.3.8 Eficacia

Es la aptitud que tiene una institución para el logro de sus objetivos predefinidos.

2.3.9 Eficiencia

Es el logro de un efecto anhelado con el mínimo empleo de recursos posibles en el menor tiempo estimado.

2.3.10 Incentivo

Es el estímulo del trabajador con la finalidad de aumentar el rendimiento y la producción.

2.3.11 Necesidad

Es la carencia de algo que es considerado primordial para el usuario.

2.3.12 Productividad

Es el nivel de producción generado con una cantidad determinada de trabajo.

2.3.13 Satisfacción laboral

Es la respuesta afectiva del nivel de idoneidad del colaborador con relación a su medio y contextos ocupacionales.

2.3.14 Servicio

Es una agrupación de actividades cuyo propósito es la complacencia de una determinada necesidad de los clientes, a través de un producto intangible y personalizado.

2.3.15 Talento humano

Es la capacidad que posee un individuo que comprende de forma perspicaz la manera de solucionar una labor determinada.

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

3.1.1 Motivación

Tabla 1

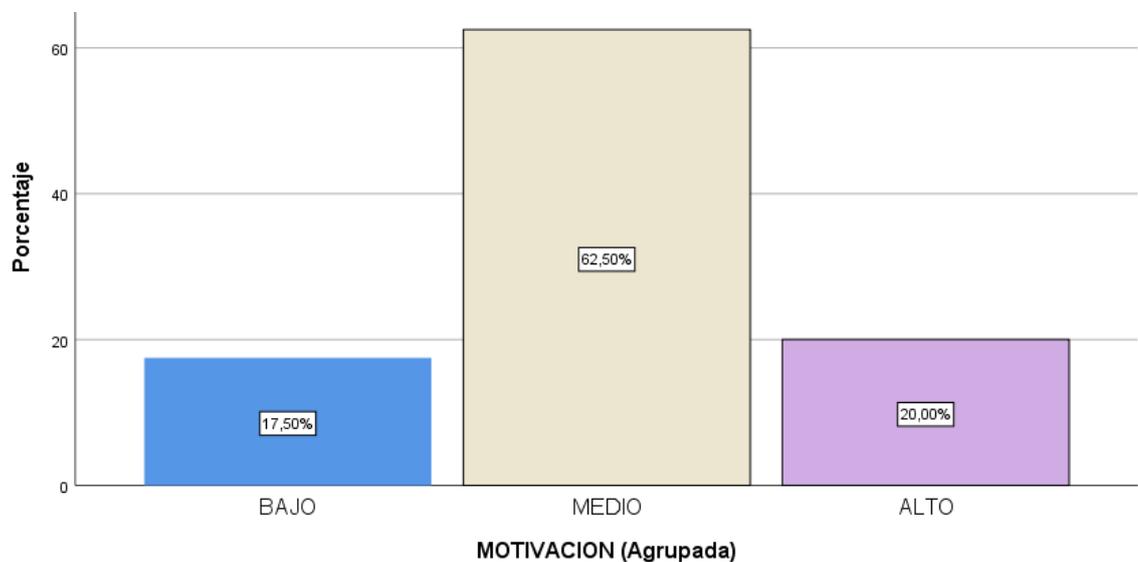
Frecuencia en nivel de Motivación

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	17,5	17,5
	Medio	25	62,5	80,0
	Alto	8	20,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: SPSS V.26

Figura 10

Nivel de Motivación



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En la figura 10, en lo que respecta al nivel de motivación el 62,50% sostiene que se ubica en el nivel medio, seguido del 20% que dice que el nivel es alto y bajo 17,50%. Por lo que, es importante mejorar la motivación de los trabajadores, a través, del reconocimiento de sus logros, estímulos, etc.

3.1.2 Intensidad

Tabla 2

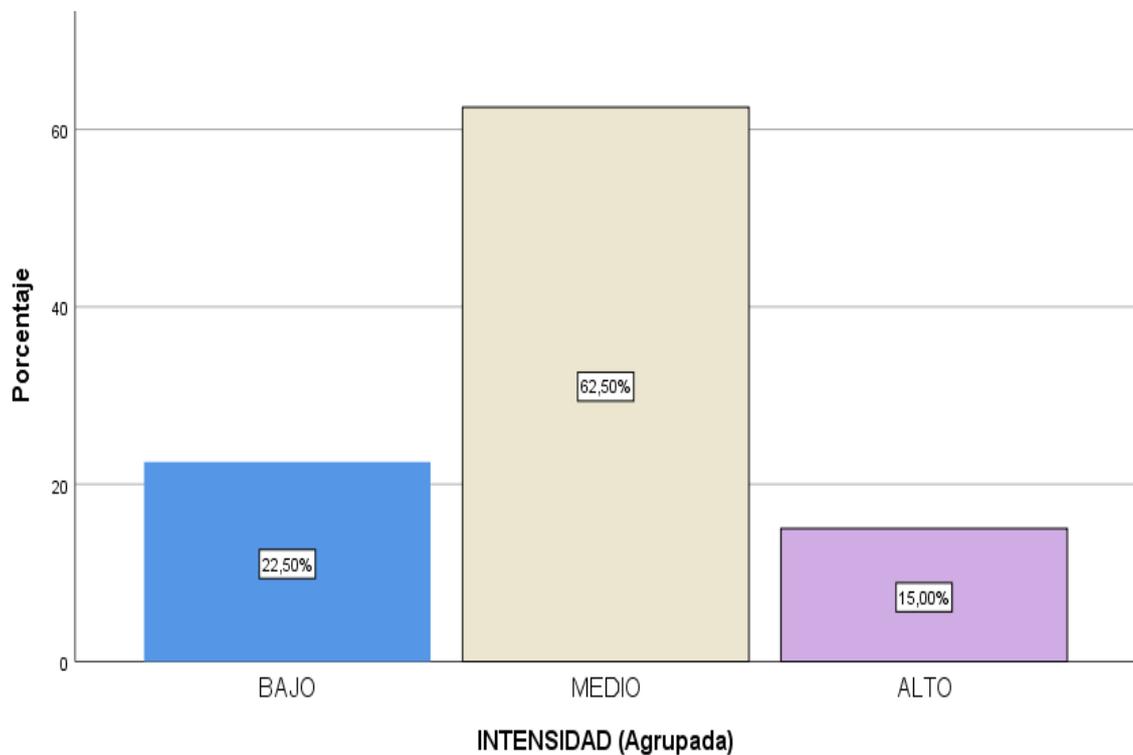
Frecuencia en nivel de Intensidad

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	22,5	22,5
	MEDIO	25	62,5	85,0
	ALTO	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: SPSS V.26

Figura 11

Nivel de Intensidad



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En la figura 11, en lo que respecta al nivel intensidad el 62,50% de la muestra se ubica en el nivel medio, seguido del 22,50% que se halla en un valor bajo y en el nivel alto está el 15%. Por lo que, es importante mejorar el empeño de los colaboradores dentro de las tareas que realiza, para incrementar el nivel de intensidad.

3.1.3 Dirección

Tabla 3

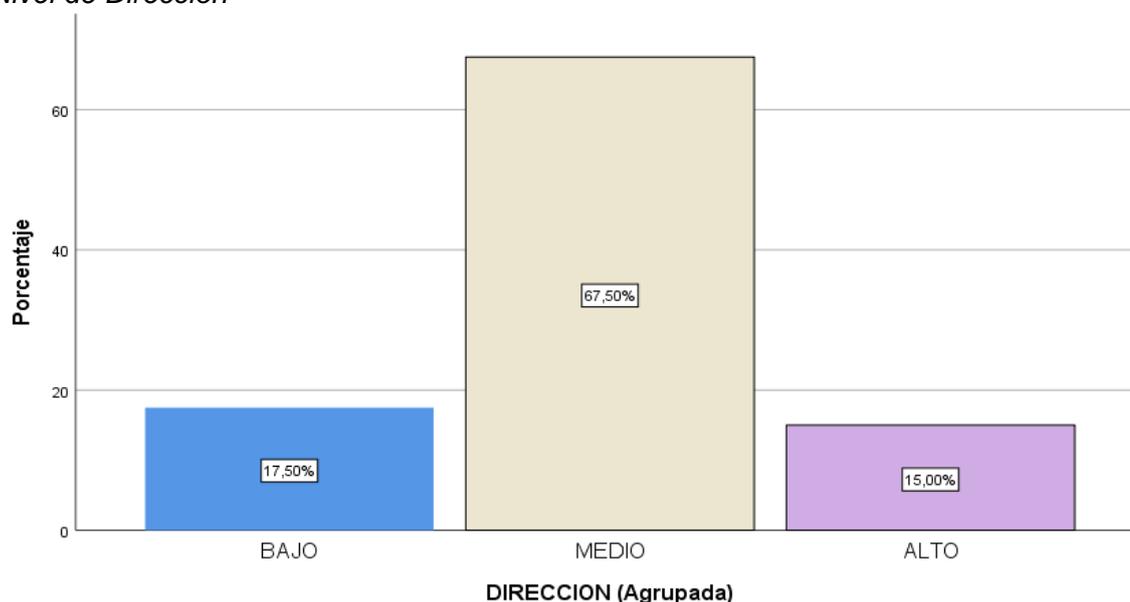
Frecuencia en nivel de Dirección

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	17,5	17,5
	MEDIO	27	67,5	85,0
	ALTO	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: SPSS V.26

Figura 12

Nivel de Dirección



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En la figura 12, el 67,50% de los individuos se encuentra en el valor medio en lo que corresponde a nivel de dirección, mientras que el 17,50% está en el nivel

bajo y el 15% esta con un valor alto. Por lo tanto, es importante mejorar la dirección de la entidad ya que repercute en la productividad de la empresa.

3.1.4 Persistencia

Tabla 4

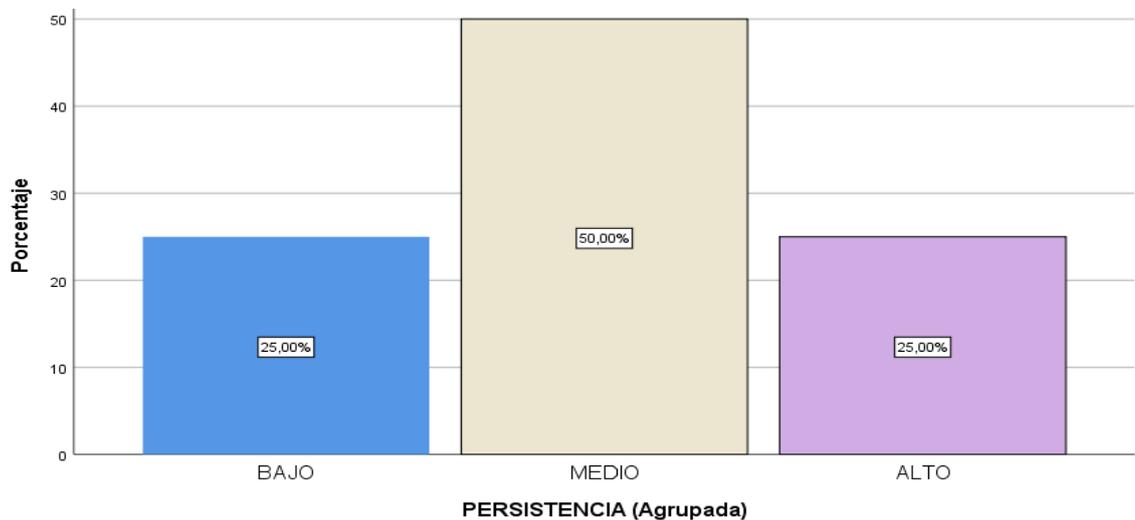
Frecuencia en nivel de Persistencia

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	25,0	25,0
	MEDIO	20	50,0	75,0
	ALTO	10	25,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: SPSS V.26

Figura 13

Nivel de Persistencia



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

De acuerdo a la figura 13, en lo que concierne al nivel de persistencia el 50% está en el nivel medio, tanto el valor alto como bajo están en un valor del 25% cada uno. Por lo que es importante mejorar la persistencia ya que se halla asociada con la superación y el propio desarrollo personal.

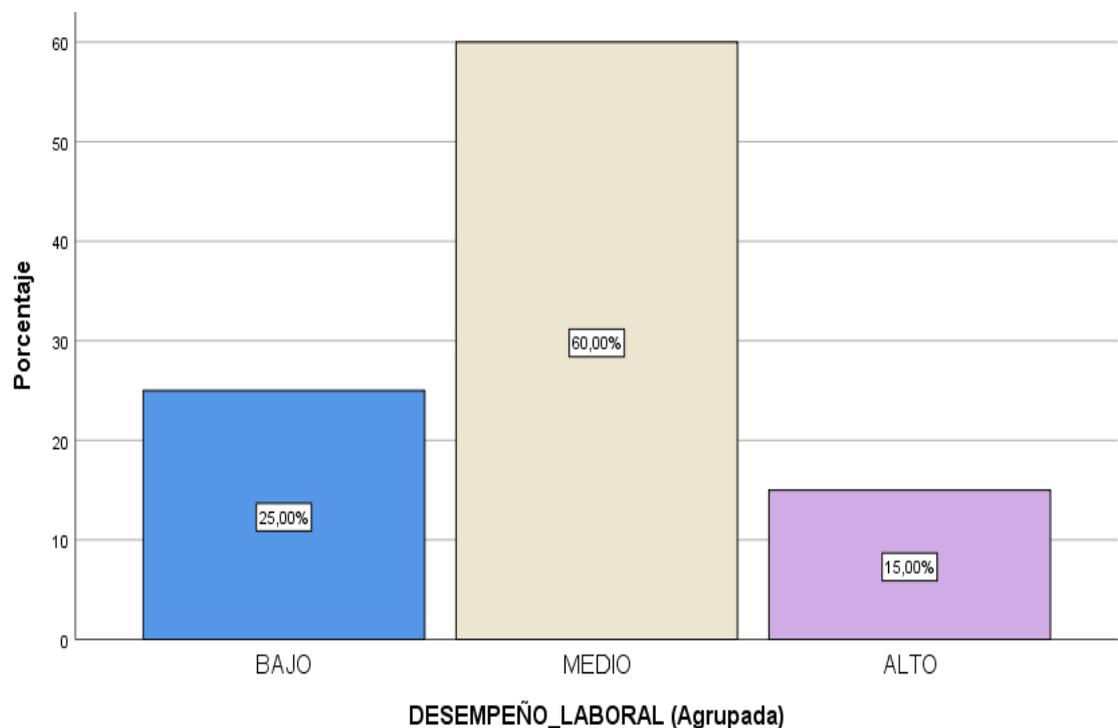
3.1.5 Desempeño Laboral

Tabla 5
Frecuencia en nivel de Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	25,0	25,0
	MEDIO	24	60,0	85,0
	ALTO	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: SPSS V.26

Figura 14
Nivel de Desempeño laboral



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

De acuerdo a la figura 14, en cuanto a desempeño el 60% de los encuestados se lo ubican en el nivel medio, seguido del 25% que se halla en un valor bajo y en el nivel alto el 15%. Por lo que es importante mejorar el empeño de los colaboradores dentro de las tareas que realiza.

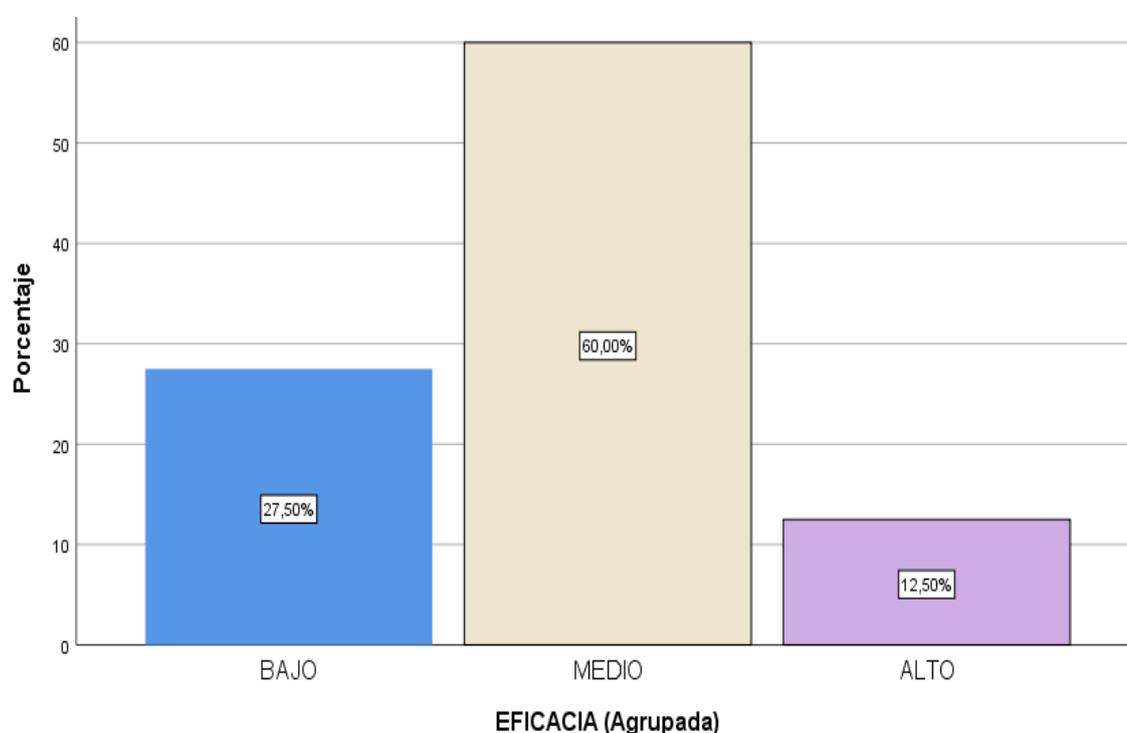
3.1.6 Eficacia

Tabla 6
Frecuencia en nivel de Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	27,5	27,5
	MEDIO	24	60,0	87,5
	ALTO	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: SPSS V.26

Figura 15
Nivel de Eficacia



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En cuanto a la figura 15, el 60% de los trabajadores se ubican en el nivel medio en lo que corresponde a la eficacia, mientras que el 27,50% está en el valor bajo y el 12,50% esta con un valor alto. De ello se deduce, que es importante hacer un empleo óptimo de los recursos disponibles para conseguir las metas ansiadas.

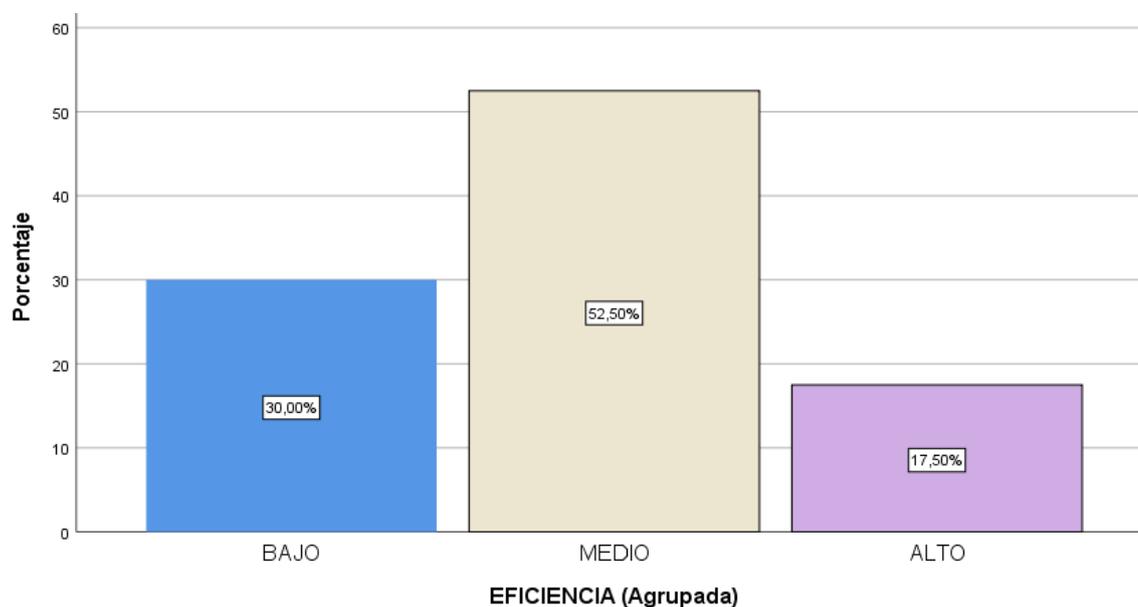
3.1.7 Eficiencia

Tabla 7
Frecuencia en nivel de Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	30,0	30,0
	MEDIO	21	52,5	82,5
	ALTO	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: SPSS V.26

Figura 16
Nivel de Eficiencia



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

Según la figura 16, en lo que atañe a la eficiencia el 52,50% de la muestra está en el nivel medio, pero el 30% está en un valor bajo y en nivel alto están el 17,50%. Entonces, es significativo fomentar el trabajo en equipo, sin descuidarla implementación de la tecnología, para alcanzar las metas, asimismo, lograrlo que se proponen como empresa.

3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.2.1 Análisis de Normalidad

H₀ La distribución de datos es normal.

H₁ La distribución de datos no es normal.

Tabla 8
Análisis Inferencial

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	,952	40	,090
Desempeño Laboral	,980	40	,691

Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En base a los resultados de la Tabla 8, a través de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, debido a que, la muestra es inferior a 50 trabajadores, el nivel de significancia obtenido de 0.090 y 0.691, al ser superiores a 0.05, rechazan la hipótesis alterna, afirmando la hipótesis nula, por lo que existe una distribución normal, por lo tanto, se empleará el coeficiente de Pearson.

3.2.2 Resultados de Correlación entre la Motivación y el Desempeño Laboral

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

H₁: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

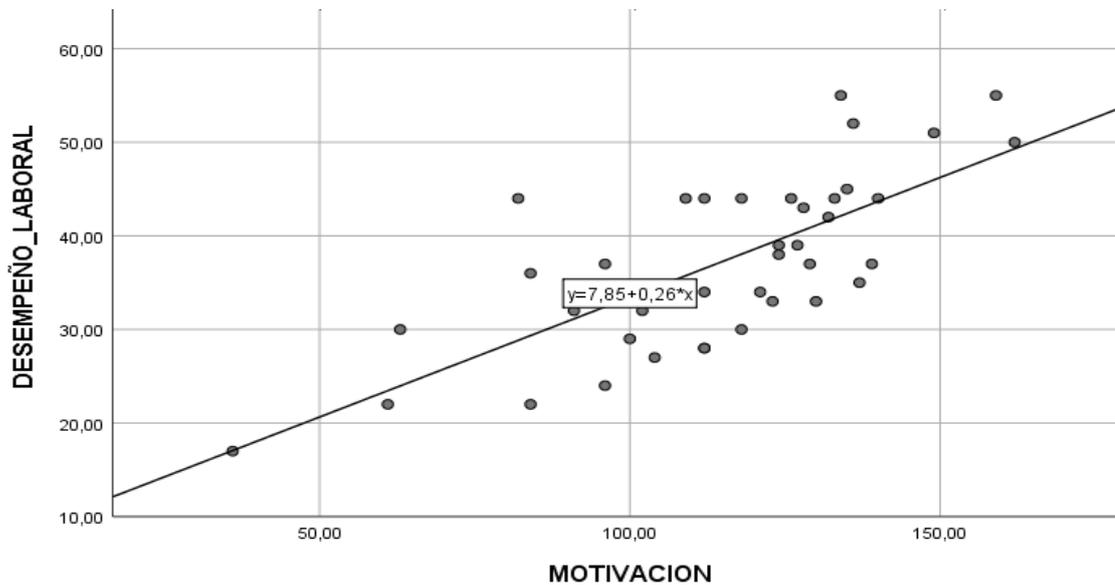
Tabla 9
Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,732**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,732**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: SPSS V.26

Figura 17
Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En la Tabla 9, se denota un nivel de significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis de la investigación, en tal sentido, se afirma que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020. Tal situación, acorde a la Figura 17, muestra que existe una relación fuerte significativa de 0.732**, la cual, es directa, por lo que, a mayor motivación, mayor desempeño laboral en los trabajadores.

3.2.3 Resultados de Correlación entre la intensidad y el desempeño laboral

H₀: La intensidad no se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

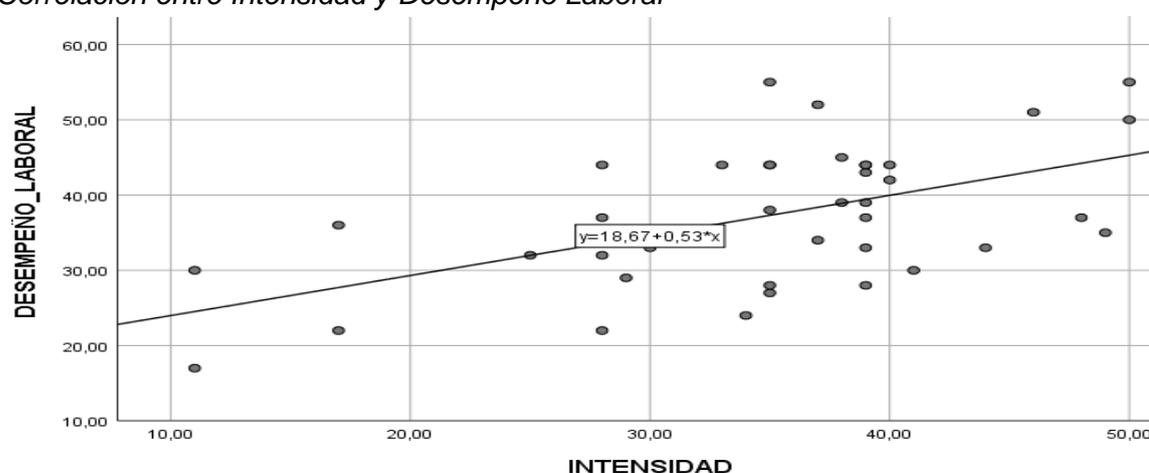
H₁: La intensidad se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

Tabla 10*Correlación entre Intensidad y Desempeño Laboral*

		Intensidad	Desempeño Laboral
Intensidad	Correlación de Pearson	1	,544**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,544**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: SPSS V.26

Figura 18*Correlación entre Intensidad y Desempeño Laboral*

Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En la Tabla 10, en base a la significancia obtenida de 0.000 al ser menor que el p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que, se afirma que la intensidad se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020. Por lo tanto, según la Figura 18 se comprueba que existe una relación moderada directa y significativa de 0.544**, por lo que, a mayor intensidad, mayor desempeño laboral.

3.2.4 Resultados de Correlación entre la dirección y el desempeño laboral

H₀: La dirección no se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

H₁: La dirección se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

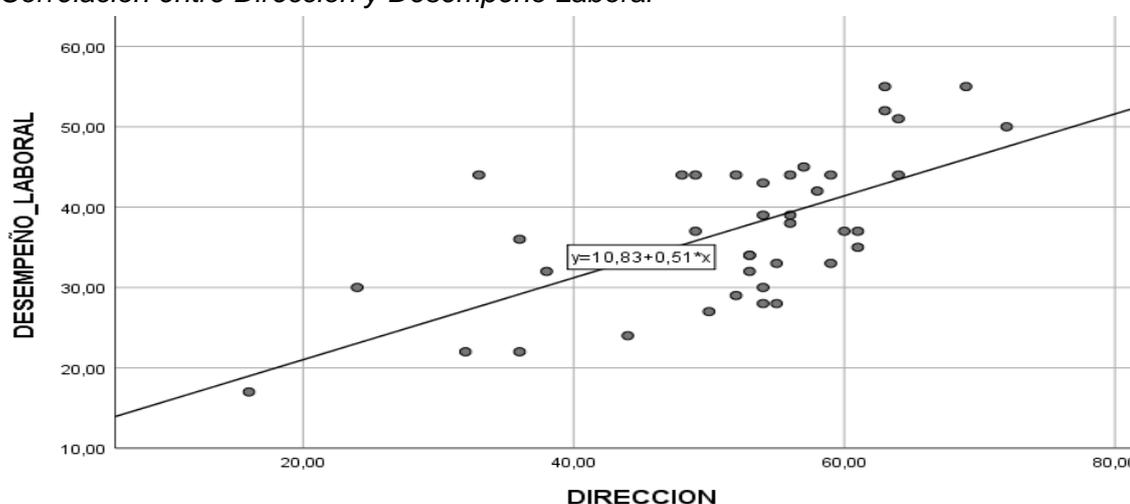
Tabla 11
Correlación entre Dirección y Desempeño Laboral

		Dirección	Desempeño Laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,652**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: SPSS V.26

Figura 19
Correlación entre Dirección y Desempeño Laboral



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En la Tabla 11, en base a la significancia obtenida de 0.000 al ser menor que el p valor de 0.05, se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que, se afirma que la dirección se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020. Por lo tanto, según la Figura 19 se comprueba que existe una relación fuerte directa y significativa de 0.652**, por lo que, a mayor dirección, mayor desempeño laboral.

3.2.5 Resultados de Correlación entre la persistencia y el desempeño laboral

H₀: La persistencia no se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020.

H₁: La persistencia se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020

Tabla 12

Correlación entre Persistencia y Desempeño Laboral

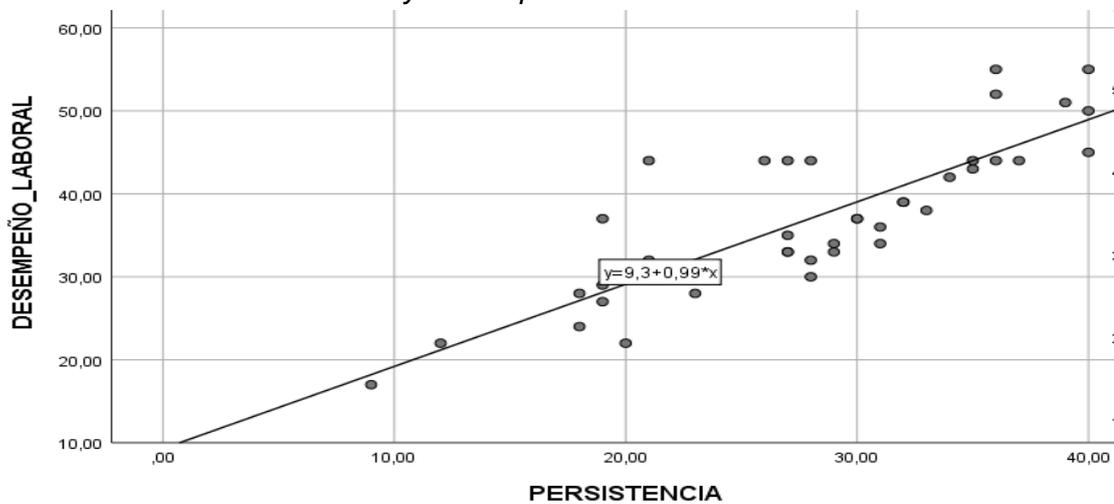
		Persistencia	Desempeño Laboral
Persistencia	Correlación De Pearson	1	,835**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño Laboral	Correlación De Pearson	,835**	1
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: SPSS V.26

Figura 20

Correlación entre Persistencia y Desempeño Laboral



Fuente: SPSS V.26

Interpretación

En la Tabla 12, en base a la significancia obtenida de 0.000 al ser menor que el p valor de 0.05, se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que, se afirma que la persistencia se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020. Por lo tanto, según la Figura 20 se comprueba que existe una relación fuerte directa y significativa de 0.835**, por lo que, a mayor persistencia, mayor desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- Se estableció que existe una relación fuerte directamente proporcional y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, por lo tanto, la institución debe mejorar el reconocimiento de logros para fortalecer el rendimiento del personal.
- Se determinó que existe una relación moderada significativa entre la intensidad y el desempeño laboral en el sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, por ello, es importante que la institución considere la inversión en estímulos que fomenten la mejora del esfuerzo del personal en su labor.
- Se determinó que existe una relación fuerte significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, por tal motivo, la claridad de objetivos en toda la institución será aquello que permita la diferenciación en la mejora del empeño laboral.
- Se identificó que existe una relación fuerte significativa entre la persistencia y el desempeño laboral en el sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, por ello, el enfoque en un estilo de liderazgo óptimo permitirá lograr una mejora eficaz en la entidad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el área de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya implemente un programa de reconocimientos, mediante la entrega de certificados acordes a los méritos de los trabajadores en la ejecución de los proyectos, otorgando, a su vez, incentivos económicos para demostrar el valor y agradecimiento que posee la institución hacia sus acciones y contribuciones eficientes.
- Se sugiere que la Municipalidad Distrital de Socabaya, fortalezca el programa de bienestar laboral en el área de Obras Públicas fomentando la competencia sana y compensaciones al esfuerzo, además de fondos de contingencia en salvaguarda de la integridad del trabajador, con el fin de mejorar la motivación del personal al hacerlos sentir valorados y seguros de manera especial en el presente contexto originado por la pandemia.
- Se recomienda realizar un plan de mejora en la comunicación organizacional, a través, de la escucha activa, para que, en la Municipalidad Distrital de Socabaya pueda tomarse en cuenta las expectativas de desarrollo del personal, y ello pueda tomarse en cuenta en la elaboración de metas organizacionales, para generar un impulso que mejore el desempeño laboral.
- Se recomienda que el encargado del área de Obras Públicas, implemente el manejo del liderazgo transformacional, debido a que, con ello se logrará mejora el empeño e implicación de los trabajadores en los proyectos con mayor persistencia para el logro de metas conjuntamente.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Altamirano, J. (2015) *Las Remuneraciones Y Su Influencia En La Motivación Laboral De Los Colaboradores De Ministerio De Transporte Y Obras Públicas De Tungurahua*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica en Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13915>
- Argudo, I. (2013) *Técnicas de Motivación a los Obreros de la Construcción*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Francisco de Quito].
<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/2515>
- Ayala, T. (2018) *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú].
http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2304/4/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. 8va ed. México: McGraw Hill. ISBN 970-10-6104-7
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Caracas, Venezuela: Mc Graw Hill. ISBN 9786071505606.
- Dorta, C. y González, I. (2003) *La motivación en el nivel Obrero – Gerencial de la Fábrica Tropicana según la teoría de las expectativas (Porter- Lawler)*. [Trabajo de Suficiencia Profesional, Universidad Católica Andrés Bello].
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9872.pdf>
- Edenred (2015) *Estado del bienestar en España*. <https://blog.edenred.es/bienestar-en-el-trabajo-españa/>
- Edukativos (2016) *Motivación y satisfacción de los empleados*.
<https://edukativos.com/apuntes/archives/11444>
- Esquivias, K. (2018) *Estudio De La Relación Del Clima Organizacional Y La Motivación Laboral De Los Trabajadores Del Laboratorio Clínico Muñoz, Arequipa –*

2018. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8950>

Franklin, E. y Krieger, M. (2012) *Comportamiento organizacional*. México: *Pearson Educación*.

Gestión Empresarial (2020) *Modelo Situacional de Motivación, De Vroom*.
<http://degestionempresarial.blogspot.com/2014/09/modelo-situacional-de-motivacion-de.html>

Gutiérrez, A. y Orihuela, P. (2014) *La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: un tema pendiente*
http://www.motiva.com.pe/articulos/Motivacion_satisfaccion_laboral.pdf

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México. Ed. Mc. *Graw Hill*. 6ta Edición.

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice M. (2012) *Administración una perspectiva global y empresarial*. 14va Ed. *Mexico: McGraw Hill*. ISBN. 978-607-15-0759-4

Krech, D., Crutchfield, R. y Ballachey, E. (1962) *Individual in Society*. Nueva York: *McGraw-Hill*, 17.

León, G. (2017) *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/805>

Loayza, M. y Vivanco, S. (2019) *Diagnóstico De La Motivación Para Un Mejor Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De La Joya Desde Julio Del 2017 A Junio 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9141>

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2013) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ta Ed. ISBN. 978-958-762-876-0

- 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 Pregrado, Universidad de Guanajuato]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>
- Oroza, C (2018) *Plan De Motivación Laboral Para Personal Obrero De Empresas Constructoras Mediante Medición De Clima Interno". Caso De Estudio: Dilekxa Ejecutores S.A.C. Y Lunazul Arquitectos E.I.R.L.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7696>
- Porter, L. y Lawler, E. (1968) *Managerial Attitudes and Performance*.
- Quispe, J. (2015) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Ramírez, A. (2014) *La Formación Profesional En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Construcción De La Empresa COSAPI*. [Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3665>
- Robbins, S., y Coulter, M., (2010) *Administración*. 10ma Ed. México: Pearson Educación. ISBN. 978-607-442-388-4
- Romero, S. (2015) *Motivación Del Personal Obrero De Las Empresas De Construcción, Que Ejecutan Obras Publicas De Pavimentación En La Ciudad De Trujillo Y El Nivel De Productividad Para El Año 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3432>
- Santana, L. (2012) *La Motivación y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de la Empresa MADEARQ S.A de la ciudad de Ambato*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1652>

Torres, S. (2017) *Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Andina]. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1697>

Vroom, V. (1964) *Work and motivation*. Nueva York: *John Wiley*.

Work Meter (2013) *Cómo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores*. <https://www.workmeter.com/blog/como-mejorar-desempeno-laboral-de-trabajadores/>

Zeceovich, S. (2020) *La motivación humana y su relación con el talento humano de la Caja Arequipa en Tingo María – 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/2443>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020?	Establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020	Motivación	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Actitudes • Satisfacción con el trabajo • Esfuerzo 	Tipo de investigación Básica Nivel de investigación Descriptivo Correlacional Población 40 colaboradores del área de obras públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya.
				Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Comportamiento individual • Comportamiento grupal • Toma de decisiones 	
				Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Logro en el trabajo • Aprendizaje en el trabajo • Empowerment 	
Problemas Secundarios	Objetivos Específico	Hipótesis Secundarias				
¿De qué manera la intensidad se relaciona con el desempeño	Determinar la relación de la intensidad con el desempeño	La intensidad se relaciona con el desempeño laboral del sector	Desempeño Laboral	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Conocimiento 	

laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020?	laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020	de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020				Muestra 40 colaboradores del área de obras públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya.
¿Cómo la dirección se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020?	Conocer la relación existente entre la dirección y el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020	La dirección se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Liderazgo 	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Escala de Likert

<p>¿De qué manera la persistencia se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa, 2020?</p>	<p>Identificar la relación existente entre la persistencia con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020</p>	<p>La persistencia se relaciona con el desempeño laboral del sector de Obras Públicas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2020</p>				
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Fuente: Chiavenato (2015)

Anexo 2 Instrumentos de Recolección de Datos

EVALUACIÓN DE MOTIVACIÓN

ESTIMADO PARTICIPANTE:

POR FAVOR, RESPONDA A CADA UNA DE LAS AFIRMACIONES SIGUIENTES INDICANDO SU GRADO DE ACUERDO CON LAS MISMAS, ES DECIR, HASTA QUÉ PUNTO CONCUERDA CON CADA AFIRMACIÓN CON SUS PROPIOS PUNTOS DE VISTA Y OPINIONES.

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
INTENSIDAD						
VALORES						
1	Organiza su lugar de trabajo					
2	Genera confianza y aceptación en el grupo					
3	Ayuda y comparte sus conocimientos al grupo					
ACTITUDES						
4	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución					
5	Prefiero hacer cosas que se hacen bien que intentar hacer cosas nuevas					
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO						
6	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.					
7	Ud. Está de acuerdo con asignación salarial.					
8	Recibe recompensas por el cumplimiento de metas.					
ESFUERZO						
9	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.					
10	Es capaz de manejar tareas complejas					
11	Coordina y controla el tiempo de trabajo					
DIRECCIÓN						
COMUNICACIÓN						

12	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente					
13	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.					
14	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas					
15	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas.					
16	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.					
COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL						
17	El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente.					
18	Lo más importante para mí es tener un empleo estable					
19	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona					
COMPORTAMIENTO GRUPAL						
20	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo.					
21	Los problemas laborales solucionan con sus compañeros de trabajo.					
22	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.					
23	En la institución existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.					
24	La institución realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión.					
25	Es mejor evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo					
TOMA DE DECISIONES						
26	Presenta una capacidad de discernimiento					
27	Busca soluciones frente a problemas de aspectos complejos					
PERSISTENCIA						
LOGRO EN EL TRABAJO						
28	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto					

29	Logra a cumplir con las metas establecidas de la institución					
30	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido					
APRENDIZAJE EN EL TRABAJO						
31	Muestra interés de aprender nuevas técnicas del área					
32	Busca información externa para asegurar la calidad en su labor					
EMPOWERMENT						
33	Es capaz de guiar a un grupo					
34	Integra diversas habilidades del equipo para optimizar el desempeño					
35	Posee una sola comprensión de sus funciones					
36	Prefiero trabajar de manera independiente, por mi cuenta					

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ESTIMADO PARTICIPANTE:

POR FAVOR, RESPONDA A CADA UNA DE LAS AFIRMACIONES SIGUIENTES INDICANDO SU GRADO DE ACUERDO CON LAS MISMAS, ES DECIR, HASTA QUÉ PUNTO CONCUERDA CON CADA AFIRMACIÓN CON SUS PROPIOS PUNTOS DE VISTA Y OPINIONES.

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
EFICACIA						
CONOCIMIENTO						
1	Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidas.					
2	Cumple con las tareas asignadas.					
3	Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.					
4	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.					
TRABAJO						
5	Logra desarrollar su trabajo con calidad.					
6	Logra realizar las actividades que se le asigna					
EFICIENCIA						
RESPONSABILIDAD						
7	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.					
8	Logra eficientemente las tareas asignadas.					
LIDERAZGO						
9	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo.					
10	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno laboral.					
11	Ud. Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo.					

Anexo 3 Validación de Juicio de Expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MG. ANA MARÍA ACO CHIRI
 1.2 Grado académico: MAGISTER
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
 1.4 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR DE OBRAS PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, AREQUIPA 2020
 1.5 Autor del instrumento: León Mozo Sara Julia
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Escala de Motivación

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					800	
TOTAL (PROMEDIO)					80	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):
 VALORACION CUALITATIVA: BUEN INSTRUMENTO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: 08/06/21

MG. ANA MARIA ACO CHIRI
 DNI 29618684

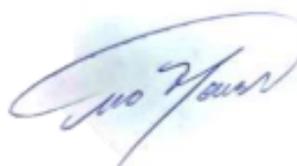
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: **MG. ANA MARÍA ACO CHIRI**
 2.2 Grado académico: **MAGISTER**
 2.3 Cargo e institución donde labora: **DOCENTE - UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ**
 2.4 Título de la Investigación: **MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR DE OBRAS PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, AREQUIPA 2020**
 2.5 Autor del instrumento: **León Mozo Sara Julia**
 2.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: **Licenciatura**
 2.7 Nombre del instrumento: **Escala de Desempeño Laboral**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						980
TOTAL (PROMEDIO)						98

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):
 VALORACION CUALITATIVA: **BUEN INSTRUMENTOS**
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE**

Lugar y fecha: 08/06/21



MG. ANA MARIA ACO CHIRI
 DNI 29618684

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
III. DATOS GENERALES

- 3.1 Apellidos y nombres del experto: DR. MIRANDA ORTIZ, ALFREDO RICARDO
 3.2 Grado académico: DOCTOR
 3.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE - JUBILADO
 3.4 Título de la Investigación: **MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR DE OBRAS PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, AREQUIPA 2020**
 3.5 Autor del instrumento: León Mozo Sara Julia
 3.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 3.7 Nombre del instrumento: Escala de Motivación

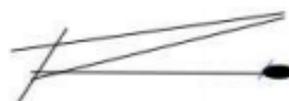
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
29. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					800	
TOTAL (PROMEDIO)					80	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: Muy buen instrumento

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su Aplicación

Lugar y fecha: 05/06/21



ALFREDO RICARDO MIRANDA ORTIZ
DNI 29404237

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y nombres del experto: DR. MIRANDA ORTIZ, ALFREDO RICARDO
 4.2 Grado académico: DOCTOR
 4.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE - JUBILADO
 4.4 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR DE OBRAS PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, AREQUIPA 2020
 4.5 Autor del instrumento: León Mozo Sara Julia
 4.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 4.7 Nombre del instrumento: Escala de Desempeño Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
32. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
33. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
37. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
39. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
40. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					800	
TOTAL (PROMEDIO)					80	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: Muy buen instrumento

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su Aplicación

Lugar y fecha: 05/06/21



ALFREDO RICARDO MIRANDA ORTIZ
DNI 29404237

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1 Apellidos y nombres del experto: DRA. MOLINA VÁSQUEZ, ASUNTA YOLINDA
 5.2 Grado académico: DOCTORA
 5.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE – S/N
 5.4 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR DE OBRAS PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, AREQUIPA 2020
 5.5 Autor del instrumento: León Mozo Sara Julia
 5.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 5.7 Nombre del instrumento: Escala de Motivación

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
41. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
42. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
43. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
44. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
45. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
46. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
47. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
48. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
49. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
50. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					800	
TOTAL (PROMEDIO)					80	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 28/05/21



ASUNTA YOLINDA MOLINA VÁSQUEZ
DNI 29583608

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
VI. DATOS GENERALES

- 6.1 Apellidos y nombres del experto: DRA. ASUNTA YOLINDA MOLINA VÁSQUEZ
 6.2 Grado académico: DOCTORA
 6.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE – S/N
 6.4 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR DE OBRAS PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, AREQUIPA 2020
 6.5 Autor del instrumento: León Mozo Sara Julia
 6.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 6.7 Nombre del instrumento: Escala de Desempeño Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
51. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
52. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
53. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
54. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
55. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
56. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
57. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
58. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
59. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
60. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					800	
TOTAL (PROMEDIO)					80	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):
 VALORACION CUALITATIVA: Buen instrumento
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 28/05/21



ASUNTA YOLINDA MOLINA VÁSQUEZ
 DNI 29583608

Anexo 4 Confiabilidad

Fiabilidad de Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	3

Fuente: SPSS V.24

Fiabilidad de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	2

Fuente: SPSS V.24

Anexo 5 Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p align="center"><u>Variable Independiente:</u> Motivación</p>	<p>Chiavenato, I. (2015) define a la motivación como una administración del talento humano, mediante el cual se logra conquistar y retener personal en la empresa, a través de una interacción directa entre el individuo y la situación que logrará o no motivarlo.</p>	<p>Se centra en la relación directa de la entidad con el personal, siendo el referente al impulso generado a lo largo de su jornada laboral, por ello se subdivide en intensidad, dirección y persistencia.</p>	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Actitudes • Satisfacción con el trabajo • Esfuerzo
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Comportamiento Individual • Comportamiento Grupal • Toma de decisiones
			Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Logro en el trabajo • Aprendizaje en el trabajo • Empowerment

<p style="text-align: center;"><u>Variable Dependiente:</u> Desempeño Laboral</p>	<p>Según Chiavenato, I. (2015) el desempeño laboral son las acciones y/o comportamientos observados en los colaboradores durante su jornada laboral, a través de los cuales se logrará o no una contribución al logro de los objetivos de la empresa.</p>	<p>Es la medición de la contribución que realiza el colaborador en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, para ello se subdivide en eficiencia y eficacia.</p>	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Conocimiento
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Liderazgo

Anexo 6 Carta de Autorización



Municipalidad Distrital de
Socabaya

CARTA DE AUTORIZACION

Arequipa, 01 de Setiembre del 2021

ASUNTO:

Autorización para ejecución de proyecto de tesis en nuestras instalaciones

Sra. León Mozo Sara Julia

Presente.-

Por medio de la presente, autorizo que la Sra. León Mozo Sara Julia con DNI 43920262 pueda realizar su proyecto de tesis con el título "MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR DE OBRAS PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, AREQUIPA 2020" en nuestras instalaciones, para tal caso se le brindará la información que se considere pertinente para fines de la investigación respetando los acuerdos de confidencialidad establecidos.

Saludos.

ATENTAMENTE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA
Arq. Gustavo Pablo Gomez Granda
GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y RURAL
ARQ. GUSTAVO PABLO GOMEZ GRANDA
Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural