

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CURIMANA- PADRE ABAD, AÑO
2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

BERY LEIDY CHAVEZ MUENA

PUCALLPA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Siendo las 08:00 del día Viernes 01 de Julio del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona (Presidente)**, **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro)**, y **Mg. Jonel Raul Manzano Mejia (Miembro)**.

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURIMANÁ-PADRE ABAD, AÑO 2019”** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Bery Leidy Chavez Muenza, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado...”

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría

Siendo las 08:55 del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.


.....
Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona
Presidente


.....
Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Miembro


.....
Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

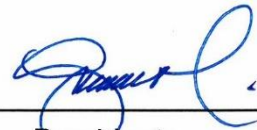



.....
Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el título profesional de licenciado en administración.

Dr. Pedro Julián Ormeno Carmona



Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



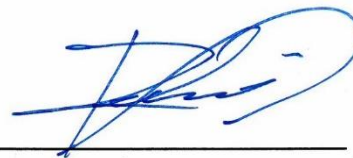
Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía



Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



Asesor

Bach. Bery Leidy Chavez Muena



Tesista



CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0094-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de Tesis, titulado:

"LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURIMANÁ- PADRE ABAD, AÑO 2019".

Cuyo(s) autor (es) : CHÁVEZ MUENA, BERY LEYDI
Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN
Asesor(a) : MG. PIZANGO ISUIZA, OLMEDO

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 1%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 21/02/2022



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, BERY LEIDY CHAVEZ MUENA
Autor de la TESIS titulada:
LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CURIMANA - PADRE ABAD, AÑO 2019.

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: Mg. OLMEDO PIZANGO I SUÍZA
En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Carrera Profesional de: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

- PARCIAL** Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.
- TOTAL** Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:


Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01 / 07 / 2022

Email: beryleidycharizm@hotmail.com

Firma: 

Teléfono: 977 216 348

DNI: 41017346

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre por darme su apoyo incondicional y a mis hermanas que siempre creyeron en mí.

A Dios por darme la fortaleza necesaria para poder continuar en este camino.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme tener a una familia maravillosa que me apoyaron incondicionalmente en cada paso a lo largo de este proyecto.

A mis profesores por todos los conocimientos adquiridos durante mi etapa universitaria.

A la universidad nacional de Ucayali por permitirme hacer esto posible. Y a las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
RESÚMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problema Específico.....	3
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	5
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
2.2 BASES TEÓRICAS.....	14
2.2.1 La Motivación.....	14
2.2.1.1 Intensidad.....	23
2.2.1.2 Dirección.....	23
2.2.1.3 Persistencia.....	24
2.2.2 EL DESEMPEÑO LABORAL.....	24

2.2.2.1 Eficacia.....	26
2.2.2.2 Eficiencia.....	26
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	26
2.4 FORMULACIÒN DE HIPOTESIS.....	29
2.4.1 Hipòtesis General.....	29
2.4.2 Hipòtesis Específica.....	30
CAPITULO III: MARCO METODOLÒGICO.....	31
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÒN.....	31
3.1.1 TIPO.....	31
3.1.2 ENFOQUE.....	31
3.2 POBLACIÒN Y MUESTRA.....	32
3.2.1 Poblaciòn.....	32
3.2.2 Muestra.....	32
3.3 OPÈRACIONALIZACIÒN DE LAS VARIABLES.....	33
3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	33
3.4.1 TÈCNICAS PARA EMPLEAR.....	33
3.4.2 DESCRIPCIÒN DE INSTRUMENTOS.....	33
3.5 TÈCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACIÒN.....	33
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	36
4.1. Resultados de la variable motivaciòn.....	36
4.2. Resultados de la dimensiòn intensidad.....	37
4.3. Resultados de la dimensiòn de la direcciòn.....	38
4.4. Resultados de la dimensiòn persistencia.....	40
4.5. Resultados de la variable desempeño laboral.....	42

4.6. Resultados de la dimensión eficacia.....	43
4.7. Resultados de la dimensión eficiencia.....	44
4.8. HIPOTESIS.....	46
4.8.1 Prueba De Hipótesis General.....	46
4.8.2 Prueba De Hipótesis Específica 1.....	47
4.8.3 Prueba De Hipótesis Específica 2.....	48
4.8.4 Prueba De Hipótesis Específica 3.....	49
CAPITULO V.....	51
DISCUSIÒN.....	51
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIA BIBLIOGRÀFICA.....	56
ANEXOS.....	58
ANEXO N.º 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	59
ANEXO N.º 2 CUESTIONARIO.....	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos.....	34
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad.....	34
Tabla 3. Análisis de la variable independiente motivación.....	36
Tabla 4. Análisis de la dimensión intensidad.....	37
Tabla 5. Análisis de la dimensión dirección.....	38
Tabla 6. Análisis de la dimensión persistencia.....	40
Tabla 7. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral.....	42
Tabla 8. Estadística descriptiva de los indicadores de la dimensión eficiencia.....	44
Tabla 9. Correlación entre la motivación y el desempeño laboral.....	46
Tabla 10. Correlación entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral.....	47
Tabla 11. Correlación entre la dirección y el desempeño laboral.....	48
Tabla 12. Correlación entre la persistencia y el desempeño laboral.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Puntuación promedio de los indicadores de la dimensión intensidad.....	37
Figura 2. Puntuación de los indicadores de la dimensión dirección	39
Figura 3. Puntuación de los indicadores de la dimensión persistencia.....	41
Figura 4. Estadística descriptiva de la dimensión eficacia.....	43
Figura 5. Puntuación promedio de los indicadores de decisión eficacia.....	43
Figura 6. Puntuación promedio de los indicadores de la dimensión eficiente.....	45

RESUMEN

La tesis presentada y titulada “LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURIMANÁ- PADRE ABAD, AÑO 2019.”, ha sido desarrollada en la perspectiva de saber cuál es el grado de correlación que existen entre las variables motivación y desempeño laboral. Se sustenta a continuación una investigación no experimental transversal y correlacional, cuyo diseño metodológico es descriptivo y de enfoque cuantitativo. Se recolectaron datos de 47 personas, entre profesionales, auxiliares. La técnica aplicada para la recogida de datos fue la encuesta y para su procesamiento de lo mencionado se realizó a través del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (edición IBM SPSS Statistics 22). Como resultado del análisis de datos se obtuvo que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019. directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o medio ($r_s = 0.609$), así mismo se determinó que la intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019 existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderada o medio ($r_s = 0.595$). también se pudo determinar que la dirección de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019, existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o medio ($r_s = 0.558$). y por último, la persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los

trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019 existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o media ($r_s = 0.549$).

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, intensidad, dirección y persistencia.

ABSTRACT

The thesis presented and entitled "THE MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF WORKERS IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF CURIMANÁ- PADRE ABAD, YEAR 2019.", has been developed in the perspective of knowing what is the degree of correlation that exists between the motivation variables and job performance. A cross-sectional and correlational non-experimental research is then supported, whose methodological design is descriptive and quantitative in approach. Data was collected from 47 people, including professionals, assistants. The technique applied for data collection was the survey and for its processing of the aforementioned, it was carried out through the statistical program Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS Statistics 22 edition). As a result of the data analysis, it was obtained that Motivation significantly affects the work performance of workers in the District Municipality of Curimaná - Padre Abad, year 2019. direct (positive), with a degree of correlation qualified as moderate or medium ($r_s = 0.609$), likewise it was determined that the intensity of motivation significantly affects the work performance of workers in the District Municipality of Curimaná - Padre Abad, year 2019 there is a direct (positive) correlation, with a degree of correlation qualified as moderate or medium ($r_s = 0.595$). It was also possible to determine that the direction of motivation significantly affects the work performance of workers in the District Municipality of Curimaná - Padre Abad, year 2019, there is a direct (positive) correlation, with a degree of correlation qualified as moderate or medium. ($r_s = 0.558$). and finally, the persistence of motivation significantly affects the work performance of workers in the District Municipality of Curimaná - Padre Abad, year 2019, there is a direct (positive)

correlation, with a degree of correlation classified as moderate or medium ($p_s = 0.549$).

Keywords: Motivation, work performance, intensity, direction and persistence.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hacen que hoy en día la motivación es clave, es el componente principal, los empleados de todos los establecimientos públicos y privados tienen una gestión sindical óptima, es un factor fundamental en la ejecución de su trabajo para que se cumplan las metas objetivas y por ende la capacidad de los trabajadores para desempeñar su trabajo con mayor productividad, la motivación puede determinarse de diferentes maneras dentro de una organización, esto para desempeñarse y lograr la máxima eficiencia en el campo de trabajo. En cuanto a la motivación, Chiavenato (2015) define la motivación como un proceso psicológico rudimentario. De igual forma, Chiavenato (2011) define una actividad en el lugar de trabajo como el comportamiento de la persona que la realiza.

El trabajo de exploración tuvo como objetivo establecer cómo incide la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Curimaná Padre Abad en el año 2019. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad año 2019. Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación, que comprende seis capítulos.

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

En el capítulo II, se plantea el marco teórico, abarca los antecedentes de la

investigación, bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis general e hipótesis específicas.

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

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

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

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

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El Distrito fue creado por Ley 264292 del 5 de enero de 1995, durante el gobierno del Presidente Alberto Fujimori Fujimori.

El Distrito está localizado a la derecha del río Padre Abad, en la zona oriental de la provincia de Padre Abad, a 15 km de la capital. Se cree que el nombre Curimaná cuyo significado en la lengua originaria de los panos es "Cerro de oro", ubicado a 96 km de la ciudad de Pucallpa ingresando 36 km hacia la margen derecha de la carretera Federico Basadre desde el centro poblado menor de Neshuya ubicado en el km 60.

La principal fuente de ingreso de sus pobladores se basa en la agricultura ya que este distrito cuenta con una diversidad de cultivos como arroz, maíz, plátano, yuca, frijol, palma aceitera que prosperan en sus fértiles valles.

En el distrito se desarrollan otras actividades económicas que tiene que ver con extracción de agregados para la construcción, explotación minera en especial de la aurífera y de hidrocarburos tales el gas licuado de petróleo GLP.

El distrito de Curimaná es uno de los cinco distritos que conforman la provincia de Padre Abad en el departamento de Ucayali, bajo la

administración del Gobierno Regional de Ucayali en el Perú. Su capital es el pueblo de Curimaná ubicado a 172 msnm.

El distrito limita con:

- **Norte y Este:** con la provincia de Coronel Portillo.
- **Sur:** con los distritos de Padre Abad y Irazola.
- **Sureste:** con el distrito de Neshuya.
- **Oeste:** con la provincia de Ucayali (dpto. de Loreto)

La municipalidad distrital de Curimaná es una organización que necesita ser impulsada. Se puede observar que muchos funcionarios y empleados carecen de motivación para trabajar debido a una serie de factores económicos, sociales, culturales, geográficos, etc. o falla geológica, por lo que se considera un problema potencial, todos los empleados se ven afectados por la negativa y al mal desempeño en sus operaciones, por lo que observado por organismos externos en la Junta Directiva de la comuna de Curimaná se considera difícil negociar por las siguientes razones.

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

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

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná –Padre Abad, año 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019?
- ¿De qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019?
- ¿De qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar en qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.
- Determinar de qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.
- Determinar de qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este artículo funciona puesto que brinda investigación concerniente el embudo que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Curimaná. En términos de valor teórico, el estudio proporcionará información útil para la ciudad de Curimaná. Asimismo, las soluciones que traerá esta herramienta a la ciudad de Curimaná se beneficiarán de diversas maneras. Existe. Mejorar la imagen de la organización incluye el desempeño laboral de los empleados del distrito de Curimaná. Este estudio servirá como base de investigación para otras regiones e investigadores.

CAPITULO II

MARCO TÉORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales

Tenorio, (2019). Realizó la tesis titulada “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”. En la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El objetivo común es mejorar la satisfacción de los educadores y la conciencia sindical a través de una iniciativa participativa, un nuevo sistema de evaluación dirigido por el sindicato de educadores de las Fuerzas Armadas. Con este proceso se realiza un trabajo de campo para obtener información objetiva y luego se agregan los resultados. La ejecución de estos trabajos investigativos se circunscribe al espacio geográfico de la unidad docente de la Escuela Militar de las Fuerzas Armadas 1 “Eloy 45 Alfaro” ubicada en la zona de Pradera al norte del D.M Quito. Debido a que estamos usando un conjunto en particular, no se puede considerar como una muestra, por cierto, el número total de docentes (población) es 136, por lo que es un número manipulable para hacer una encuesta. Sin embargo, más objetivamente, cabe señalar que, en la organización actual, del total de docentes en el período estudiantil actual, hay 29 docentes integrados, sin contar el número de encuestados.

- Para sustentar este trabajo, se examinaron conceptos relacionados con la evaluación de la gestión sindical, los modelos

nacionales de enseñanza y las teorías de la motivación y la autodeterminación en un ambiente adecuado.

- La Información de campo recogida a través de una encuesta a docentes para la que se tiene en cuenta información variable: satisfacción con el proceso de evaluación actual, satisfacción con las herramientas utilizadas para evaluar el proceso y con los resultados (calificaciones) y satisfacción lograda.

- La fortaleza del modelo de evaluación actual es que evalúa puntos pedagógicos, técnicos e institucionales, mientras que su debilidad es la falta de socialización previa, comunicación interna y motivación durante la evaluación.

- Los modelos de evaluación actuales se enfocan en las perspectivas docentes, la idealización educativa y el cumplimiento institucional, mientras que la autenticidad docente requiere mayor motivación, comunicación con el distrito coordinador, seguridad e información en el proceso de evaluación docente.

- Muy satisfecho con el trabajo de la herramienta de hoy diseñada por el Departamento de Evaluación Académica de la UEFF.AA. Como resultado, los docentes se dejan influenciar más fácilmente por su entorno inmediato, como la U.E.FF.AA.

- Debe saber que después de la evaluación (cada dos meses), a través del diálogo social antes y después, y promover el intercambio de ideas entre las partes.

- Al final del proceso de evaluación, el maestro está sujeto a cualquier castigo o estímulo no permitido dependiendo del resultado.

Enríquez, (2014). Realizó la tesis titulada "Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México". en la Universidad de Morelos. México. El objetivo principal es analizar la relación entre el nivel de motivación y el desempeño de los trabajadores de la Academia de la Contemplación de México. Se utilizan dos herramientas en la encuesta y la recopilación de datos: la primera se centra en los resultados de 8 ítems con un nivel de confianza de 0.939 y el segundo instrumento con 19 ítems con un nivel de confianza de 0.909. Los resultados muestran que la motivación es un predictor de la gestión de los empleados. Describa hasta qué punto la regresión exploratoria encuentra cambios dinámicos:

1. Variación porcentual del nivel de actividad de la variable dependiente.
Conclusión La pregunta de investigación estuvo dirigida a conocer el nivel de motivación y desempeño del personal del Instituto Mexicano de Perspectiva. La siguiente información se recopila a partir de las herramientas utilizadas: Para los niveles de motivación, se puede mostrar una autoevaluación de la motivación de los empleados, que va de bueno a malo.

Olvera, (2013). Realizó la tesis titulada "Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos" en el Departamento de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil Ecuador. El número total de directivos que trabajan actualmente en el ámbito empresarial es de 38

personas en base a una combinación de causalidad, por lo que no es necesario seleccionar una muestra, este grupo de personas es el número de la unidad u organización. 1 jefe de departamento, 1 jefe de ventas, 2 jefes de ventas, 1 jefe de caja, Supervisor, 5 oficiales de servicio de cobro de deudas y. Cuestionario Automatizado CMT (Cuestionario de Motivación Laboral) Es una herramienta de medición psicológica diseñada y aprobada por Uribe y Toro (1983) en Colombia y Álvarez (1993) en Venezuela, que evalúa quince (15) componentes psicosociales y motivacionales, incluyendo 75 componentes, un conjunto de (5) Ayude a los encuestados a clasificar cada grupo en orden de importancia del uno (1) al 5 (5) como máximo valor.

Las Conclusiones:

De acuerdo a los análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, se determinan las conclusiones:

- Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos.
- Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la

empresa constructora Furoiani.

- Los resultados de las evaluaciones de desempeño revelan que el 50% obtuvo una puntuación aceptable, dentro de este grupo se encuentran 15 empleados del proyecto Napoli y 4 de Ciudad Santiago, mientras que el otro 50% del grupo evaluado obtuvo una puntuación regular, en el cual se encuentran 19 empleados de Ciudad Santiago.
- Los empleados del área comercial reciben los mismos beneficios económicos (bonos, premios, % comisión, movilización, entre otros), pero en los no económicos existen algunos beneficios que los empleados del proyecto Napoli reciben y que los de ciudad Santiago no, por lo que existe inconformidad. La empresa Furoiani Obras y Proyectos llevan a cabo un sistema de reconocimiento monetario atractivo, pero ellos no solo desean ser reconocidos de esta forma, sino a través de un reconocimiento no económico que le otorgue prestigio personal y profesional.

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

2.1.2. Nacionales

Reynaga, (2016). Realizó su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015". Pescetto de Andahuaylas, 2015. Se incluyó un total de 58 enfermeras que trabajaron en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas en 2015 bajo un sorprendente plan de muestreo. Conclusión 1: El objetivo general debe ser la motivación y su interacción con la gestión del personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El costo "sig" es 0,000, y si se pretende que la medida sea significativa es menor a 0,05, la Premisa no se desmiente (Tos) pero podemos decir con un 95% de certeza que Hugo Pesce Andahuaylas 2015 El enfado del personal del hospital Pescetto es bastante grande en comparación con Andahuaylas. Además, la correlación de Spearman fue de 0,88, lo que indica una correlación moderadamente positiva. Segundo: En Nosocomio Andahuaylas Hugo Pesce Pescetto, 2015, se descubrió por primera vez una meta específica en cuanto al compromiso y dirección de los empleados. Un costo "sig" de 0.011, es decir su nivel de significación es menor a 0.05, rechaza la premisa de nulidad (Ho) de que se puede identificar una interacción significativa entre los resultados del Hospital Andahuaylas Hugo Pesce Pescetto 2015 con un 95% de certeza. Tercero: Objetivo 2 Establecer una interacción entre el aspecto administrativo del Hospital Hugo Pesce Pescetto 2015 y la formación avanzada en las Andahuaylas. El costo de "firma" es 0.630 y el nivel de significancia es mayor a 0.05. Utilizando la

premisa 0 (Ho), se tiene la certeza de que no existe interacción entre la imagen gerencial y la formación profesional del Hospital Hugo. Andahuaylas 2015 interacciones clave. Cuarto: El tercer objetivo es lograr una interacción entre la apariencia de persistencia y la atmósfera de una relación, Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

Chirito, E. Y Raymundo, S., (2015). Publicaron la tesis titulada "la motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco interbank, tiendas de Huacho, periodo 2014". En la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho, Perú. El subjetivo frecuente es puntualizar cómo la motivación afecta el desempeño profesional en los bancos interbancarios, en el año 2014. Se estima población a toda la fuerza gremial que conforma Interbank, integrados los 43 empleados que laboran en las tiendas de la localidad de chinos de ultramar. En 2014, la motivación tuvo un efecto positivo importante en los resultados laborales en Banco Interbank, tiendas Huacho; en otros términos, en esta organización financiera, el ambiente de trabajo, las políticas organizacionales, la nómina, la estabilidad gremial y la comunicación conducen a que los empleados sean productivos y trabajen de forma positiva para brindar el mejor servicio al comprador. En 2014, los componentes motivadores han tenido un efecto positivo importante en el manejo del Banco Interbank, es fundamental que los empleados se sientan satisfechos, desarrollen sus carreras y sean apreciados por la organización, a medida que buscan continuamente maneras de contribuir a la organización a conseguir sus fines. En 2014, la limpieza

tuvo un efecto positivo relevante en las operaciones de Banco Interbank. Por consiguiente, nos referimos al ambiente de trabajo del empleado y tomamos presente el trabajo, sueldo, beneficios sociales, políticas de la organización, forma de supervisión, ambiente de interacción entre la gerencia y los empleados, las reglas internas y la función de los empleados para poder hacer resultados satisfactorios del Contrato. misiones En Banco Interbank, la toma de elecciones es usada por los mandos inferiores, donde los subordinados además tienen la posibilidad de exponer sus ideas y/o resoluciones a los inconvenientes que logre confrontar la organización. En Banco Interbank, los empleados permanecen capacitados para hacer su trabajo de forma positiva, y la mayor parte de los empleados poseen poco tiempo en la organización y todavía no poseen contacto con todos los empleados. En esta institución bancaria, se incentiva de una manera pausada la oportunidad que se les brindan a los trabajadores para que crezcan profesionalmente. Notamos que la rotación de personal en la institución es uno de los problemas constantes que aún no se logra superar ya que como notamos en el trabajo hay un porcentaje considerable de los colaboradores que lleva laborando menos de 3 años en la empresa.

Quispe, (2015). Realizó la teoría titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Andahuaylas 2015". en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. El inanimado frecuente es puntualizar la correspondencia entre las zonas de clima organizacional y el desempeño laboral en el municipio de

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

que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. La Motivación

En cuanto a la motivación, Chiavenato (2015) la motivación es su principal proceso mental. Junto con la conciencia, la actitud, la personalidad y la educación se encuentran entre los factores más importantes para comprender el comportamiento humano. Interacciones con otros procesos y entornos indirectos.

Sin embargo, Robbins, S. y Coulter, M., (2014) buscar una meta siempre afecta la motivación y la persistencia que afecta es un proceso de motivación

De manera similar, Robbins, S. y Judge, T., (2013) La motivación se define como un proceso que afecta la intensidad, dirección y persistencia de la búsqueda de una meta. Si bien la motivación generalmente se asocia con los esfuerzos para lograr cualquier objetivo, nos limitamos a los objetivos organizacionales para reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

La motivación consta de tres factores interdependientes e interactivos. Chiavenato (2015).

- **Necesidades**

Aparecen cuando hay un desequilibrio físico o mental. Anunciar los conductores inducen comportamientos de indagación y descubrimiento diseñados para detectar objetivos o estímulos que, cuando se logran, satisfacen necesidades y reducen el estrés.

Finalmente, la motivación se define como una disminución en la necesidad o una disminución en la necesidad de algo.

- **Impulsos**

También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades.

- **Incentivos**

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

Procesos De Motivación

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

Teoría De La Motivación

Las teorías y hay muchos estudios sobre la motivación desde diferentes complejos. Pirámide de necesidades de Maslow

Según Chiavenato, citando a Abraham Maslow, identificó las siguientes necesidades:

- Necesidades fisiológicas

Además, son conocidos como necesidades biológicas y necesitan una satisfacción recurrente y repetitiva para afirmar la supervivencia del sujeto. Tienen que seguir estando alejados de los riesgos (reales o imaginarios) y de los riesgos del ámbito externo. Además, permanecen íntimamente involucrados con la supervivencia del sujeto.

- Necesidades de la sociedad

Son personas con amistad, compromiso, pertenencia, amor y cariño. Relacionan la vida del sujeto con los demás en la sociedad y el deseo de recibir amor.

Se relacionan con la forma en que se percibe y aprecia a una persona, por ejemplo, la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.

Estas son necesidades humanas en la parte más importante de la pirámide, que reflejan el intento de cada persona por realizar su potencial y crecer a lo largo de su historia.

- Necesidades de seguridad

Son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar

protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

- Necesidades de estima

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

- Necesidades de autorrealización

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

Teoría ERC

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

1. Las necesidades de existencia se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.

2. Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.
3. Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.

La teoría de los dos factores de Herzberg

Chiavenato cita a Herzberg

1. Las condiciones de trabajo cerca de la unidad son parte de la higiene. Integran las instalaciones y el entorno, incluidas las condiciones físicas, el salario y los beneficios, las políticas organizacionales, los estilos de liderazgo, el entorno laboral, las interacciones entre la gerencia y los empleados, el conjunto de normas internas del departamento, las oportunidades de desarrollo, la interacción con colegas y más.
2. Los factores motivadores se relacionan con perfiles aquellos profesionales y actividades afines. Para poder obtener una satisfacción duradera y aumentan la productividad.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Chiavenato cita a McClelland

1) La necesidad de realización

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

2) La necesidad de poder

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

3) La necesidad de afiliación

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

recíproca

Teoría de la Equidad.

Chiavenato cita a Adams

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

Teoría de la definición de objetivos

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

Teoría de las expectativas

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

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

Motivación y Cultura

Las teorías de la motivación fundadas en ciertas representaciones culturales difieren en todos los países. En este contexto, las teorías de la motivación, las expectativas y la compañía de ecuanimes, y el establecimiento de objetivos enfatizan el razonamiento racional, el

individualismo y el logro de objetivos. Aplicar la teoría de la motivación.

La teoría de la motivación ofrece muchas oportunidades para que las empresas mejoren la moral y el ambiente en el lugar de trabajo. Chiavenato, (2015).

Utilización De Las Teorías De La Motivación

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

Efecto De La Administración En La Motivación

No obstante, en lo que los sentimientos son instantáneas de cómo se sienten los individuos en un rato definido, las motivaciones son señales que les realizan querer modificar o situar su energía en algo. La mayoría de la literatura motivacional explica prácticas de administración que alientan a los individuos a laborar más duro y centrarse en la calidad. Asimismo, Chiavenato cita a Atkinson como un procedimiento para aprender el comportamiento motivada que estima componentes del medio ambiente. Chiavenato, (2015).

El Rol De La Motivación

Por nuestros muchos años de experiencia, sabemos que a veces la intersección de estos dos subconjuntos (conocimientos y habilidades) no es suficiente, sino que falta algo más: la motivación. Entre los

modelos que compiten, lo que llamamos el modelo de "compromiso" suele ser eficaz y, a menudo, se asocia con la motivación. Sin embargo, en el sentido que atribuimos a la motivación, queremos ir más allá y observar la propia motivación de las personas además de su participación en el trabajo que realizan, es decir, dónde se superponen sus motivaciones, cuándo la tarea en cuestión es más beneficiosa para usted. hobby, pasatiempo o cualquier otra razón. Alles, (2005).

Importancia En La Motivación

Según Robbins y Judge, (2013) La cuestión de la motivación puede ser parte del debate de política pública relevante y, como veremos, también es una de las preguntas más relevantes que los gerentes deben responder. La motivación no se trata solo de trabajar duro, es un reflejo de cómo te ves a ti mismo como capaz, es un reflejo de la percepción que tienes de tus propias habilidades. La motivación es uno de los temas más estudiados en el CO. Por supuesto, la motivación es fundamental.

Ciclo motivacional

Según Chiavenato, (2011) el ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de

liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por tanto, la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su adaptación al ambiente.

2.2.1.1 Intensidad:

Chiavenato, (2015) las personas donde trabajan en un determinado lugar de residencia. El énfasis en la audacia no siempre coincide con la especificidad de la motivación, es contagioso, no puede haber conexión entre la audacia y lo que se busca conquistar (es decir, lo concreto, se busca la cima).

Robbins, S. y Coulter, M., (2014) el atrevimiento, un componente de providencia de vivacidad, desplazamiento y vigor. Una individuo motivada trabajará inflexible y se esforzará. A excepción de apropiación, del mismo modo se debe alimentar en avance la virtud del denuedo y su potencia.

Robbins, S. y Judge, T., (2013) el esfuerzo de referir a alguien hace que la mayoría de las personas es el foco de la motivación.

2.2.1.2 Dirección:

Chiavenato, (2015) Piense en el propósito de estudios como una costumbre dirigida. Los esfuerzos deben permanecer dirigidos hacia la victoria de los objetivos establecidos en el itinerario. El target puede

espécimen organizacional (concreto por la sociedad) o inconfundible (emplazado por la institución).

Robbins, S. y Coulter, M., (2014) siempre hay una argumentación que esto es honesto para el organismo. Esperamos que los personales tomen medidas específicas que sean coherentes con los objetivos de la junta.

Robbins, S. y Judge, T., (2013) Piensan que es bueno para la organización. Así que debemos tener en cuenta tanto la calidad como la intensidad del trabajo. Nos interesan las actividades cuyas metas están alineadas con las metas de la organización.

2.2.1.3. Persistencia:

Chiavenato, (2015) ellos piensan como una coyuntura de explicación. Un sujeto motivado tiende a encapricharse a sus acciones incluso merendarse absolutamente sus objetivos.

Robbins, S. Coulter, M., (2014) los que se argumenta para poder lograr los objetivos que se emplean en los trabajadores.

Robbins, s. y Judge, T. (2013) Es un. ¿Cuánto duración puede un hombre proteger sus esfuerzos? Las personas motivadas siguen haciendo tareas el período conveniente para conseguir sus objetivos.

2.2.2. El Desempeño Laboral

En cuanto al desempeño Chiavenato, (2011) especifica que el desempeño en un puesto, es decir. En el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño situacional. Varía de una persona a otra y

depende de innumerables factores condicionales que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal. Es la relación perfecta costo- beneficio. A la vez el esfuerzo individual depende de las habilidades del papel y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñara.

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

Según William B. Werther y Keith D., (2008) La Apreciación de la dirección es el procedimiento de apreciar el movimiento frecuente de sus asignados, en otros términos, su colaboración consumada a la clasificación, mostrando al final su sostenibilidad en el sistema. La ascendiente sección de los interpuestos busca feedback referente su uso, y los gerentes de otros asignados requieren justipreciar el actividad específico para dictaminar qué proeza interceptar.

- Trascendencia de la valuación del artificio
- Las ventajas que se obtienen al armar la valuación en práctica sistemática talantes diversos:
 - a) **El componente cognitivo:** aquella compostura se refiere a las creencias, las opiniones, los conocimientos o la declaración que

poseen los individuos.

- b) **El componente afectivo:** aquella manera es su ingrediente sentimental o sensible.
- c) **El componente conductual:** aquella compostura se refiere a una expresión se refiere a un designio de comportarse de cierto talante acerca de cualquiera o de vislumbre.

2.2.2.1 Eficacia

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

2.2.2.2 Eficiencia

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

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

✓ **Motivación**

Estado de ánimo que lleva una persona a comportarse de tal

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

✓ **Meta**

Lograr objetivos a largo plazo.

✓ **Comunicación**

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

✓ **Persistencia**

Es aquella amplitud de comprender obstáculos, dificultades, desinterés, empalago, hundimiento, aquiescencia de rendirse, es la posibilidad de arrinconar metas y arrimar el hombro duro en las tareas.

✓ **Superación**

Lo que hay que el entendimiento es como la superación de un atolladero o barrera, así como la superación que se produce en una gestión en la que frecuencia indeterminado se desarrolla

profesionalmente, más y más, aunque a paralelismo distintivo, superando y mejorando lo que le perspectiva. tus cualidades personales.

✓ **Objetivos**

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

✓ **Desempeño laboral**

La vigencia y abundancia de los trabajadores en el desempeño de las funciones y tareas combinación requeridas por su responsabilidad en el contenido de actividades ocupacionales específicas.

✓ **Eficacia.**

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

✓ **Conocimiento**

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

✓ **Eficiencia.**

La correspondencia entre costos y beneficios, la proporción entre

entradas y expectativas, es la consonancia entre lo que se puede concederse y lo que se puede procurarse. Es intervenir lo que se necesita, destacando los medios y métodos utilizados. Se familiariza de desempeñar las cosas de la forma correcta, de la conducta correcta. Productividad significa concluir con la comprobación de inquietud el 100 % del grado y los criterios.

✓ **Responsabilidad**

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

✓ **Liderazgo**

La importancia interpersonal se ejerce concerniente la profundidad a través de la información interpersonal para aprehender un interesado inconfundible. Es el transcurso de tener mano con en el procedimiento de las personas y dirigir las hacia metas específicas.

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

La motivación tuvo una consecuencia explicativa en el desempeño del personal de la municipalidad de Curimaná Padre Abad en el año 2019.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- La intensidad de los estímulos afectó significativamente el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Curimaná - Padre Abad 2019
- La motivación tuvo una trascendencia demostrativa en el desempeño del personal de la municipalidad de Curimaná Padre Abad en el año 2019.
- La persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Curimaná- Padre Abad 2019.

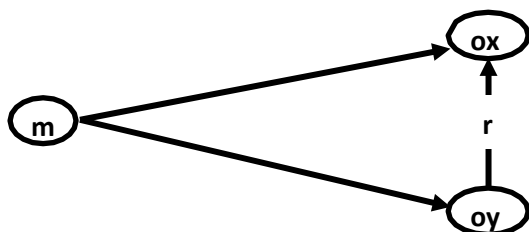
CAPITULO III

MARCO METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo

El tipo de diseño de la presente investigación es no experimental - transversal- correlacional causal (Explicativo). Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la indagación es no empírica se define como la averiguación que se hacen sin manipular deliberadamente a las cambiantes de Averiguación. Es Correlacional ya que “busca justipreciar vinculaciones causales” es de esta manera que una particularidad que se establecen interacciones causales es explicativa, ofrece el consiguiente bosquejo:



Dónde:

m = Muestra

ox = Motivación

oy = Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables

3.1.2. Enfoque

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo y cualitativo.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1. Población.

La población para estudiar es todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curimaná. Que cuenta con 47 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, esta información fue proporcionada por la oficina de Recursos Humanos siendo el 100% de mi población de estudio.

3.2.2. Muestra

La muestra es poblacional

Grado de Instrucción	Trabajadores
Profesionales	15
Técnicos	23
Auxiliares	9
Total	47

Fuente: Elaboración propia

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptuales	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
La Motivación	la motivación es su principal proceso mental. Junto con la conciencia, la actitud, la personalidad y la educación.	Intensidad	Esfuerzo	1 - 4	LIKERT
			Tarea		
		Dirección	Meta	5 - 8	
			Comunicación		
		Persistencia	Superación	9 - 12	
			Objetivo		
El Desempeño Laboral	Este es el procedimiento de su arrendatario, y la transmisión es la condición. Depende de conjunto individuo.	Eficacia	Trabajo	13 - 16	LIKERT
			Conocimiento		
		Eficiencia	Responsabilidad	17 - 20	
			Liderazgo		

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

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas Para Emplear

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

3.4.2. Descripción Instrumentos

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

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el proceso de la información se empleó el Excel 2016 y el

SPSS versión 24, los resultados serán presentados en tablas y figuras estadísticas.

a) Nivel de fiabilidad del instrumento

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

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos

Variables	Alfa de Cronbach	Elementos (ítems)	N
La Motivación	0.920	10	20
El Desempeño Laboral	0.845	10	10

En la tabla anterior se puede apreciar que se ha tomado 20 encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curimaná, año 2019.

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	20

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

alfa de Cronbach:

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

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

CAPITULO IV

4.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Tabla 3. Análisis de la variable independiente motivación

Estadísticos	Dimensiones de la variable Motivación			Variable Motivación
	Intensidad	Dirección	Persistencia	
N	47	47	47	47
Moda	4	4	5	5
Mediana	4	4	5	5
Media	4,04	3.8	4,81	4,96
Varianza	0,781	0,227	0,158	0.085
Mínimo	2	2	4	2
Máximo	3	4	5	3
Rango	3	2	1	2

Fuente: Encuesta aplicada

De acuerdo a la tabla 3 la motivación tuvo un promedio de ($\bar{x} = 4.96$), quiere decir que los trabajadores siempre están motivados, de acuerdo a las dimensiones intensidad tiene un promedio de ($\bar{x} = 4.04$), quiere decir que casi siempre la persistencia es buena para los trabajadores, la dimensión dirección tiene un promedio de ($\bar{x} = 3.8$), quiere decir que a veces las dirección es importante para el trabajador, es así mismo que la dimensión persistencias tiene un promedio de ($\bar{x} = 4.81$), quiere decir que casi siempre la persistencia es importante para los trabajadores.

4.2. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN INTENSIDAD

Tabla 4. Análisis de la dimensión intensidad

Estadísticos	Indicadores de la dimensión intensidad			
	Esfuerzo	Motivación	Animo	Asignación
N	47	47	47	47
Moda	4	3	3	4
Mediana	4.00	3.00	3.00	4.00
Media	3.60	3.35	3.45	3.65
Varianza	0.503	0.285	0.408	0.336
Desviación estándar	0.709	0.533	0.639	0.580
Coefficiente de variación	19.69	15.93	18.51	15.88
Mínimo	2.00	2.00	2.00	2.00
Máximo	5.00	4.00	5.00	5.00
Rango	3.00	2.00	3.00	3.00

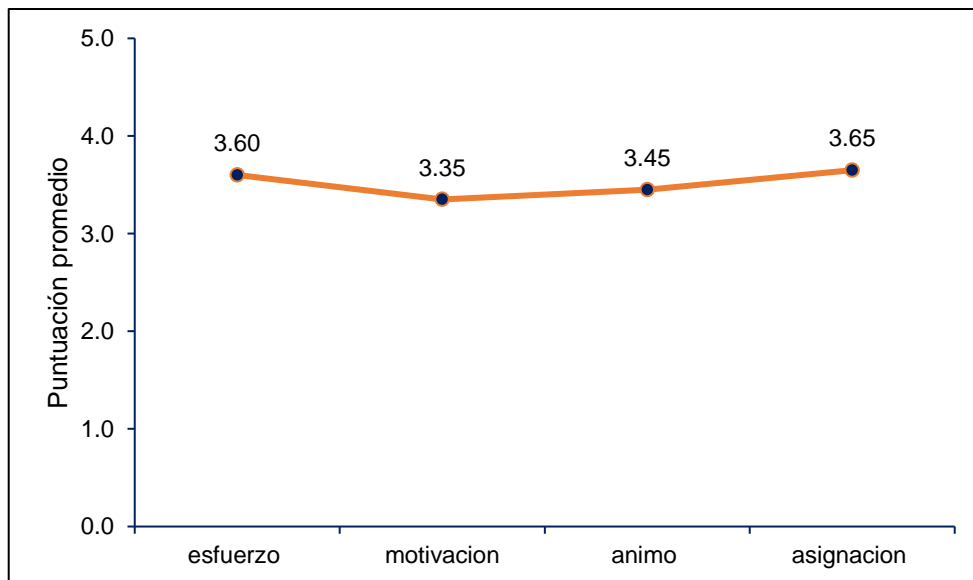


Figura 1. Puntuación promedio de los indicadores de la dimensión intensidad.

El indicador esfuerzo, mide el nivel de esfuerzo que realiza con respecto a la dimensión intensidad. De acuerdo con los resultados los trabajadores manifiestan su esfuerzo ($\bar{x} = 3.60$).

el indicador de motivación la cual mide si los directivos motivan a sus trabajadores. Los resultados de este indicador, señalan que los

trabajadores perciben a veces que hay poca motivación de los directivos ($\bar{x} = 3.35$).

El resultado del indicador de ánimo la cual mide si los trabajadores su estado de ánimos es positivo, a sus trabajadores. Los resultados de este indicador, señalan que los trabajadores que a veces hay poco ánimo de los trabajadores ($\bar{x} = 3.45$).

Por último el indicador de asignación la cual mide si los trabajadores están de acuerdo con la asignación de sus tareas. Los resultados de este indicador, señalan que los trabajadores que a veces lo realiza con agrado ($\bar{x} = 3.65$).

4.3. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN DE LA DIRECCIÓN

Tabla 5. Análisis de la dimensión dirección

Estadísticos	Indicadores de la dimensión dirección			
	Metas	Tareas	Comunicación	Organización
N	47	47	47	47
Moda	4	4	4	4
Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00
Media	3.73	3.65	3.63	3.55
Varianza	0.307	0.336	0.394	0.459
Desviación estándar	0.554	0.580	0.628	0.677
Coefficiente de variación	14.88	15.88	17.32	19.08
Mínimo	2.00	2.00	2.00	2.00
Máximo	4.00	5.00	5.00	5.00
Rango	2.00	3.00	3.00	3.00

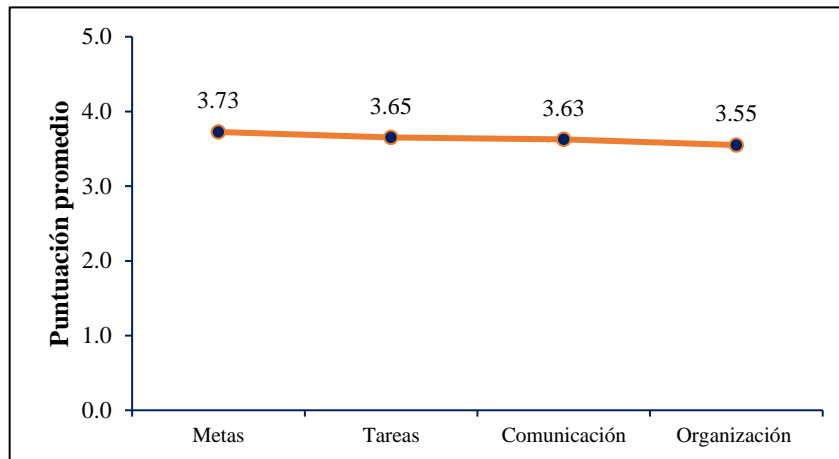


Figura 2. Puntuación de los indicadores de la dimensión dirección

Los resultados obtenidos de los indicadores de la dimensión dirección se presenta seguidamente. Los resultados del indicador “metas” muestran que los trabajadores perciben que el nivel de la calidad de esfuerzo para lograr las metas en la organización presenta ciertas barreras, aunque supera el valor medio ($\bar{x} = 3.73$). Esto indica que el trabajador percibe que la predisposición a ejercer calidad de esfuerzo para poder lograr las metas organizacionales.

Con respecto al indicador “tarea” los resultados indican que los trabajadores perciben que, si bien las a veces las tareas permiten cumplir las metas, ($\bar{x} = 3.65$). Es decir, en medida regular si se da a conocer, de alguna forma, que las tareas permiten cumplir las metas.

Con respecto al indicador “organización” los resultados indican que los trabajadores perciben que, si bien existe comunicación, el nivel no es suficiente para mejorar considerablemente efectivamente la comunicación ($\bar{x} = 3.63$). Es decir, en medida a veces si se da a conocer, de alguna forma, el entendimiento la comunicación da un

mensaje mediante preguntas, petición de aclaraciones en la organización.

Con respecto al indicador “retroalimentación” los resultados indican que los funcionarios perciben que, si bien existe retroalimentación, el nivel no es suficiente para mejorar considerablemente efectivamente la comunicación ($\bar{x} = 3.65$, CV=15.88%). Es decir, en medida regular si se da a conocer, de alguna forma, el entendimiento del mensaje mediante preguntas, petición de aclaraciones, o confirmación de entendimiento.

4.4. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN DE LA PERSISTENCIA

Tabla 6. Análisis de la dimensión persistencia

Estadísticos	Indicadores de la dimensión persistencia			
	Capacidad	Superación	Esmero	Eficacia
N	47	47	47	47
Moda	4	3	3	4
Mediana	3,70	3,87	4,43	4,00
Media	3.60	3.35	3.45	3.65
Varianza	0.503	0.285	0.408	0.336
Desviación estándar	0.709	0.533	0.639	0.580
Coefficiente de variación	19.69	15.93	18.51	15.88
Mínimo	4	4	4	4
Máximo	1	1	1	1
Rango	3.00	2.00	3.00	3.00

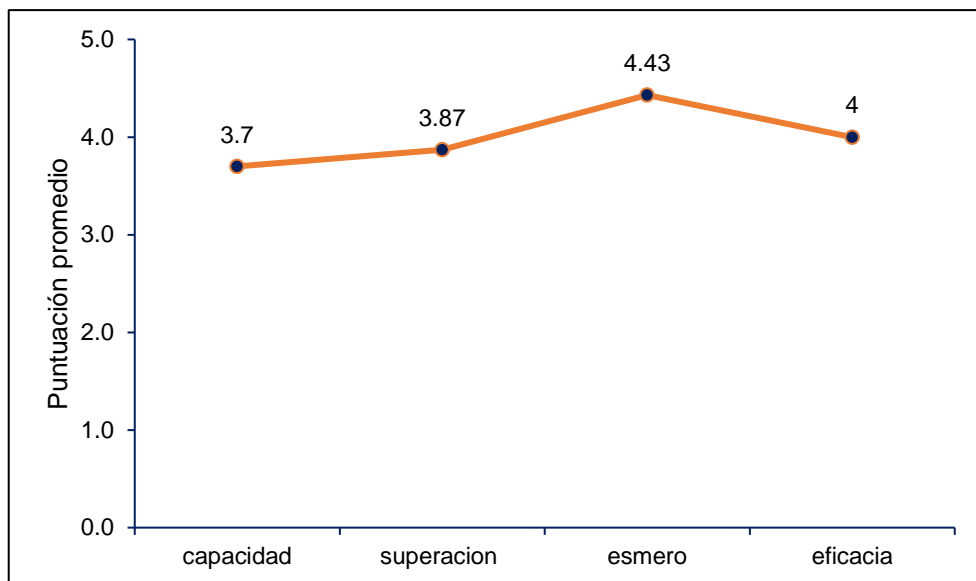


Figura 3. Puntuación de los indicadores de la dimensión persistencia

Los resultados del indicador “esfuerzo” muestran que los trabajadores perciben que el nivel presenta ciertas barreras, aunque supera el valor medio ($\bar{x} = 3.70$). Esto indica que el trabajador percibe que la predisposición a ejercer que se siente capaz de lograr superación de obstáculos.

Con respecto al indicador “motivación” los resultados indican que los trabajadores perciben que el líder fomenta la superación de los obstáculos, el nivel es alto ($\bar{x} = 3.87$). Es decir, en medida regular si se da a conocer, de alguna forma el líder fomenta la superación.

Con respecto al indicador “esmero” los resultados indican que los trabajadores perciben que, si hay esmero, para mejorar considerablemente efectivamente ($\bar{x} = 4.43$). Es decir, en medida si se da a conocer, de alguna forma, el esmero que tienen los trabajadores para alcanzar los objetivos.

El último indicador “eficacia”, mide si la relación que se ejerce con quienes el líder busca generar confianza y optimizar los recursos

eficazmente Los resultados evidencian que los encuestados muestran cierto nivel de eficacia y de de participación y compromiso, dependiente de la relación que ejercen; es decir consideran que siempre existe buena relación ($\bar{x} = 4.0$).

4.5. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 7. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral

Estadísticos	Dimensiones del Desempeño laboral		Variable Desempeño laboral
	Eficacia	Eficiencia	
N	40	40	40
Moda	3.8	3.70	3.90
Mediana	3.50	3.70	3.60
Media	3.50	3.51	3.49
Varianza	0.196	0.390	0.235
Desviación estándar	0.443	0.624	0.485
Coefficiente de variación	12.66	17.80	13.91
Mínimo	2.00	1.70	2.10
Máximo	4.00	4.20	4.00
Rango	2.00	2.50	1.90

Fuente: encuesta noviembre, 2018.

En la tabla 7 se observa un valor promedio de ($\bar{x}=3.49$) en la variable desempeño laboral. La explicación de este resultado, en síntesis, da a entender que la información necesaria, la calidad significativa para tomar decisiones eficacia y eficiente; mostrando así que en el ambiente de cooperación de los trabajadores. Aun así, la gestión va encaminada en un nivel calificado como medianamente regular.

4.6. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN EFICACIA

Figura 4. Estadística descriptiva de la dimensión eficacia

Estadísticos	Indicadores de la dimensión de decisión eficacia			
	Compromiso	Satisfacción	Conocimiento	Confianza
N	40	40	40	40
Moda	3	3	4	4
Mediana	3.00	3.00	4.00	3.50
Media	3.40	3.30	3.75	3.43
Varianza	0.349	0.472	0.295	0.507
Desviación estándar	0.591	0.687	0.543	0.712
Coefficiente de variación	17.37	20.81	14.48	20.79
Mínimo	2.00	2.00	2.00	2.00
Máximo	4.00	4.00	4.00	5.00
Rango	2.00	2.00	2.00	3.00

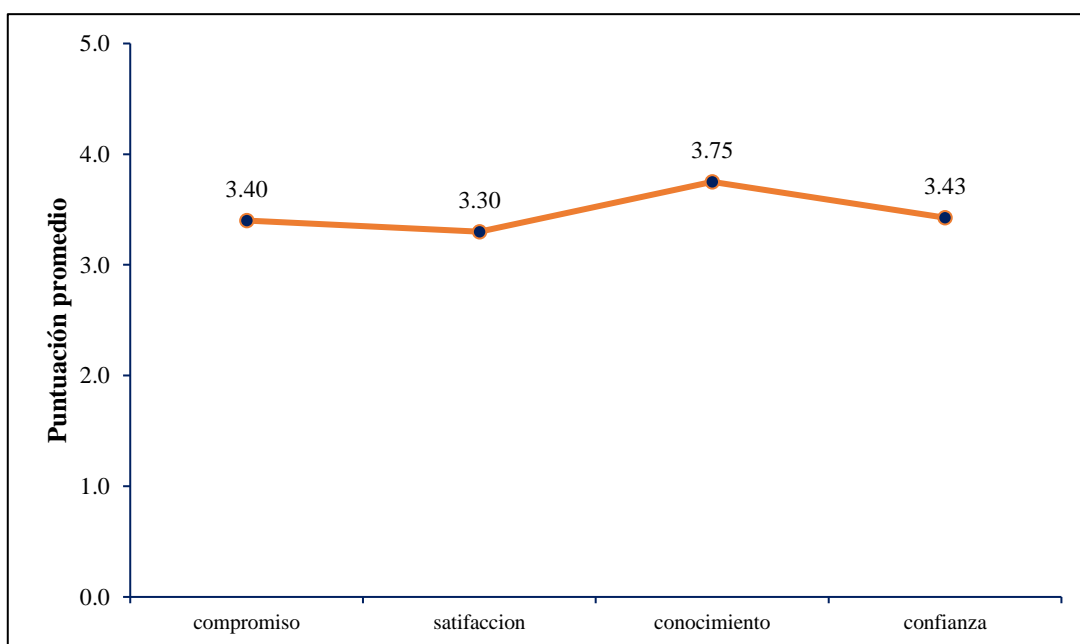


Figura 5. Puntuación promedio de los indicadores de la dimensión eficacia

El indicador “compromiso” mide si se cuenta con un nivel de compromiso y mejorar la calidad de servicio, (creíble y relevante) para la dimensión eficacia. Al respecto los encuestados manifestaron que en cierta medida si se cuenta con ello, pero en un nivel medio ($\bar{x}=3.40$).

El indicador “satisfacción”, mide si la satisfacción se le suministra

oportunamente a la eficacia. En relación a los resultados, estas indican que la satisfacción es eficiente, pero tampoco es el deseado por lo que apenas supera el nivel medio ($\bar{x}=3.30$).

El indicador Conocimiento, mide si el conocimiento, tiene un gran soporte en el puesto de trabajo que permite lograr los resultados óptimos y eficaz. El resultado muestra que en un nivel medio el conocimiento para un óptimo de la eficacia ($\bar{x}=3.75$).

Por último, el indicador “Confianza”, mide si generalmente las acciones de su buena decisión, dependen de la información que le proveen. Con respecto a tal indicador, los resultados muestran que el conocimiento permite lograr resultados óptimos, por lo apenas supera el nivel medio ($\bar{x}=3.43$).

4.7. RESULTADOS DE DIMENSIÓN EFICIENCIA

Tabla 8. Estadística descriptiva de los indicadores de la dimensión eficiencia

Estadísticos	Indicadores de la dimensión de decisión eficiencia			
	Responsabilidad	Cumplimiento	liderazgo	Estilo
N	40	40	40	40
Moda	3	3	4	4
Mediana	3.00	3.00	4.00	3.50
Media	3.75	3.73	3.03	3.83
Varianza	0.349	0.472	0.295	0.507
Desviación estándar	0.591	0.687	0.543	0.712
Coficiente de variación	17.37	20.81	14.48	20.79
Mínimo	2.00	2.00	2.00	2.00
Máximo	4.00	4.00	4.00	5.00
Rango	2.00	2.00	2.00	3.00

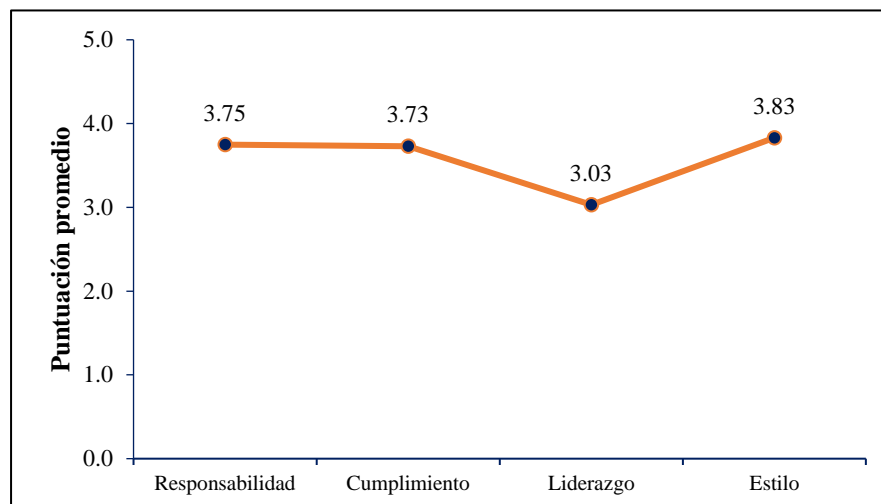


Figura 6 Puntuación promedio de los indicadores de la dimensión eficiente

El indicador “responsabilidad”, mide si el personal es responsable para lograr la eficiencia a en la organización muchas veces el líder da (priorización, objetividad). Al respecto los resultados muestran que el líder delega la responsabilidad para lograr eficiente gran medida el nivel medio, aunque no es el óptimo para una decisión eficaz ($\bar{x}=3.73$).

El indicador “cumplimiento”, mide si el líder delega responsabilidad para lograr eficiencia, tienen buenos resultados. Al respecto los resultados indican que el resultado es medianamente eficaz, superando considerablemente el nivel medio ($\bar{x}=3.75$).

El indicador “liderazgo”, quiere decir que mide el liderazgo que se da en la organización muchas veces facilita eficiencia. Al respecto los resultados muestran que el liderazgo no supera en gran medida el nivel medio, aunque no es el óptimo para una decisión eficiente ($\bar{x}=3.03$).

Por último, el indicador “estilo”, mide hay un estilo que genera la cohesión de los trabajadores que son coordinadas de la mejor manera con otras dependencias, lo cual genera efectos positivos. Al respecto los

resultados indican que existen eficientemente moderadas de coordinación los cuales de cierta manera tienen efectos en los resultados de la cohesión de los trabajadores ($\bar{x}=3.83$; $CV=28.49\%$).

4.8. HIPÓTESIS

4.8.1. Prueba De Hipótesis General

H₀: La motivación no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

H₁: La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

Tabla 9. Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

	Prueba Pearson	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,609**
Motivación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	47

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

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-valor} < \alpha$; $0.00 < 0.05$).

Coeficiente de correlación (p_s): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o media ($p_s = 0.609$).

Siendo el valor de la probabilidad calculado-significativa (P-Valor < α ; 0.00 < 0.05) en la prueba de hipótesis general, se procedió a aceptar la hipótesis alternante (H1).

4.8.2. Prueba De Hipótesis Especifica 1

H₀: La intensidad de la motivación no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

H₁: La intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

Tabla 10. Correlación entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral.

	Prueba Pearson	Desempeño laboral
	Coficiente de correlación	,595**
Intensidad	Sig. (bilateral)	0.000
	N	47

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

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor < α ; 0.00 < 0.05).

Coficiente de correlación (p_s): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderada o media ($p_s = 0.595$).

Siendo el valor de la probabilidad calculado significativa (P-Valor < α ; 0.00 < 0.05) en la primera prueba de hipótesis específica, se procedió a aceptar la hipótesis alternante (H1).

4.8.3. Prueba De Hipótesis Especifica 2

H₀: La dirección de la motivación no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

H₁: La dirección de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

Tabla 11. Correlación entre la dirección y el desempeño laboral

Prueba Pearson		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,558**
Dirección	Sig. (bilateral)	0.000
	N	47

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

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor < α ; 0.00 < 0.05).

Coeficiente de correlación (p_s): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o media ($p_s = 0.558$).

Siendo el valor de la probabilidad calculado significativa (P-Valor < α ;

0.00 < 0.05) en la segunda prueba de hipótesis específica, se procedió a aceptar la hipótesis alternante (H1).

4.8.4. Prueba De Hipótesis Especifica 3

H₀: La persistencia de la motivación no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.

H₁: La persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019

Tabla 12. Correlación entre la persistencia y el desempeño laboral

Prueba Pearson		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,549**
Persistencia	Sig. (bilateral)	0.000
	N	47

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

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor < α ; 0.00 < 0.05).

Coeficiente de correlación (p_s): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o media ($p_s = 0.549$).

Siendo el valor de la probabilidad calculado-significativa (P-Valor < α ;

0.00 < 0.05) en la segunda prueba de hipótesis específica, se procedió a aceptar la hipótesis alternante (H1).

CAPITULO V

DISCUSIÓN

En esta tesis se compararon los resultados con otros estudios similares, distinguiendo las variables estudiadas o sus relaciones, destacando aspectos de equilibrado o disconformidad con las circunstancias y otros factores. En esta monografía se citan fuentes teóricas.

Los resultados obtenidos en esta publicación colectivamente muestran que la motivación afecta significativamente el desempeño de los asignados en el barrio de Curimaná en 2019.

Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado:

Lo que corrobora Reynaga, (2016), En su compromiso de exploración resume el ecuánime frecuente de comprobar la motivación y su correlación con el desempeño del personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. La valoración "sig" es 0,000, mínimo al ras de significancia de 0,05, rechazando la suposición nula (H_0), por lo que se puede exclamar con un 95% de convicción que la correspondencia entre la motivación y el desempeño profesional del personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas en el año 2015. Existe una proporción significativa. Llegamos a la suposición: 79.5%, entre motivación y desempeño profesional.

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

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

De igual modo Reynaga, (2016), En su compromiso de perfeccionamiento concluyó para el tercer objetivo específico establecer la relación de dimensión persistencia con el clima profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas en 2015. El costo de "sig" es 0,004 y si es superior que el ras de trascendencia de 0.05 rápidamente se asume la deducción nula (Ho), por lo que se puede representar con un 95% de tranquilidad que la superficie es constante La sustentabilidad está relacionada con el desempeño ambiental del Hospital Hugo Pesce Pescetto 79 Andahuaylas, 2015 Existe una correlación significativa entre ellos. Llegamos a la resolución: 69.8%, entre motivación perseverante y validez profesional.

CONCLUSIONES

En este trabajo, basado en la Hipótesis general, Sig. Asintótico (bilateral) se obtiene en 0,000, es decir, menos de 0,05, a través de la hipótesis alternativa donde la motivación afecta significativamente el desempeño de los empleados en – Padre Abad, año 2019, con una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o media ($p_s = 0.609$).

1. Según la Hipótesis Especifica 1, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019, con una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderada o media ($p_s = 0.595$).

2. Según la Hipótesis Especifica 2, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la dirección de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019, con una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o media ($p_s = 0.558$).

3. Según la Hipótesis Especifica 3, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la persistencia de la motivación incide

significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019, con una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado o media ($r_s = 0.549$)., entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda adiestramiento exhaustivo e incentivos y políticas para optimizar la responsabilidad de la dependencia y coadyuvar a su personal a adjudicarse de condición poderoso y competente las metas y misiones establecidas por la administración.
2. Se recomienda que la intensidad de la motivación es importante para el desenvolvimiento de las tareas de los trabajadores y que deben informar a su jefe inmediato de cualquier incomodidad o peligro en el ambiente de trabajo
3. Se recomienda con respecto a la dirección, mejorar el desempeño, implementar los roles de liderazgo debe centrarse en los requerimientos y el cambio que los impulsa, y se fomenta una condición positiva hacia las tareas.
4. Se recomienda mediante capacitaciones, charlas, conferencias, seminarios o talleres para percibir las motivaciones a prolongado tiempo del personal para proceder la responsabilidad y, en última pretensión, para forma voluntarios para participar en proyectos desafiantes y tareas similares.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alles, M. (2005). Desarrollo Del Talento Humano Basado En Competencias (1a ed.). Buenos Aires: GRANICA.

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

Chiavenato, I. (2015). comportamiento organizacional la dinamica del exito en las organizaciones (Tercera ed.). México, d.f.: MXGRAW-HILL/interamericana editores s.a. de c.v.

Heinz,W., Mark,C. y Karen,H. of the Koontz.E. (2012). Administración Una Perspectiva Global Y Empresarial (Decimocuarta ed.). México, D.F.: Mcgraw-HILL/Interamericana Editores S.A. De C.V.

MÜNCH, L. (2010). Administración gestión organizacional enfoques y proceso administrativo (primera ed.). México, S.A. de C.V.: Pearson educación.

Fuentes Electrónicas

Chirito, E. Y Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco interbank, tiendas en huacho, periodo 2014*. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado el 16 de octubre de 2019, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/332>

Enríquez, P. (2014). *Motivación Y Desempeño Laboral De Los Empleados Del Instituto De La Vision En Mexico*. Mexico:

Universidad de Morelia. Recuperado el 16 de Octubre de 2019,
de
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olvera, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Recuperado el 16 de Octubre de 2019, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURIMANÁ-PADRE ABAD, AÑO 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿De qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná–Padre Abad, año 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019.</p>	<p>Hipótesis General La motivación tuvo una consecuencia explicativa en el desempeño del personal de la municipalidad de Curimaná Padre Abad en el año 2019.</p>	<p>La Motivación</p> <p>a) Intensidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo • Tarea <p>b) Dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meta • Comunicación <p>c) Persistencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superación • Objetivos <p>El Desempeño Laboral</p> <p>c) Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Conocimiento <p>d) Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Liderazgo 	<p>Diseño de Investigación No experimental transversal, correlacional (causal) explicativo</p> <p>Tipo de Investigación Correlacional</p> <p>Enfoque Cuantitativa y Cualitativa</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Población 47 trabajadores entre profesionales, técnicos y auxiliares</p> <p>Muestra Poblacional</p> <p>Estadístico de prueba</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chi cuadrado de Pearson • Coeficiente de correlación de Pearson <p>Validación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alfa de Cronbach
<p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿En qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>b) ¿De qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019?</p> <p>c) ¿De qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar en qué medida la intensidad de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>b) Determinar de qué modo la dirección de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019.</p> <p>c) Determinar de qué manera la persistencia de la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná – Padre Abad, año 2019.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) La intensidad de los estímulos afecto significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>b) La motivación tuvo una trascendencia demostrativa en el desempeño del personal de los Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.</p> <p>c) La persistencia de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimaná - Padre Abad, año 2019.</p>		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 2: CUESTIONARIO

ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL

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

I. Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda

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

LA MOTIVACION					
I. INTENSIDAD (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo					
2. El directivo motiva a sus trabajadores					
3. Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja					
4. Estás de acuerdo con la asignación de tarea y lo realiza con agrado					
II. DIRECCION (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
5. La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales					
6. Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas					
7. El líder fomenta una comunicación asertiva					
8. La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores					
III. PERSISTENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la					

organización					
10. El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización					
11. Ud. tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero					
12. El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia					
EL DESEMPEÑO LABORAL					
IV.EFICACIA (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
13. El nivel de compromiso mejora la calidad de trabajo					
14. El líder manifiesta satisfacción de calidad de trabajo que realizas.					
15. El conocimiento dentro del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos					
16. El líder genera confianza y busca optimizar los recursos eficazmente					
V. EFICIENCIA (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
17.El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia					
18.Ud. es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización					
19.El liderazgo que se imparta en la organización permite lograr la eficiencia					
20.El estilo de liderazgo genera cohesión de los trabajadores de la organización					