



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PUNCHANA – PERIODO 2014**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR : RILKE CHONG VELA

ASESOR : HUGO RUIZ VÁSQUEZ, Mg.

IQUITOS – PERÚ

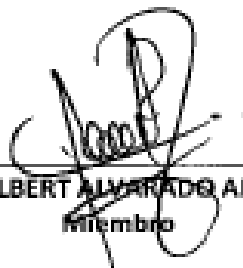
2017

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 03 DE SETIEMBRE DEL AÑO 2015, EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERISIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.

MIEMBROS DEL JURADO



Mgr. JESÚS HERMES RAMÍREZ ENRIQUE
Presidente



Mgr. GILBERT ALVARADO ARBILDO
Miembro



Mgr. MANUEL IGNACIO NUÑEZ HORNA
Miembro



Mgr. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ
Asesor



UNAP

Escuela de Post Grado
Oficina de Asuntos Académicos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Directoral N° 0876-2014-EPG-UNAP, se designa como Jurado evaluador y dictaminador del proyecto de tesis: "LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA – PERÍODO 2014", a los siguientes profesionales:

Mgr. Jesús Hermes Ramírez Enrique	Presidente
Mgr. Gilbert Alvarado Arbildo	Miembro
Mgr. Manuel Ignacio Nuñez Horna	Miembro

A los Tres días del mes de Setiembre del 2015, a horas 11:00 am., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la exposición de la tesis titulada: "LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA – PERÍODO 2014", presentado por el egresado: RILKE CHONG VELA, como requisito para optar el Grado Académico de MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria y el Estatuto General de la UNAP.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

..... Absueltas en forma Satisfactoria

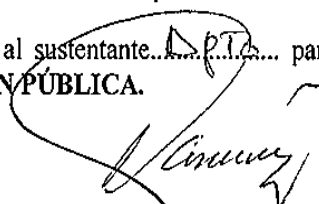
El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: Aprobada por UNANIMIDAD
2. Observaciones : NINGUNA

En fe de lo actuado los miembros del Jurado suscriben la presente acta por cuadruplicado.

Seguidamente, el Presidente de Jurado dio por concluida la sustentación, siendo las 9:..... p.m.

Con lo cual, se le declara al sustentante A.P.T. para recibir el Grado Académico de MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA.


Mgr. Jesús Hermes Ramírez Enrique
Presidente


Mgr. Gilbert Alvarado Arbildo
Miembro


Mgr. Manuel Ignacio Nuñez Horna
Miembro

DEDICATORIA

A mis padres, por su ayuda
invalorable y aliento a seguir
adelante a pesar de las
adversidades.

Rilke

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios en particular a la Escuela de Post Grado por haberme admitido en sus aulas. Permitiéndome terminar de manera satisfactoria mis estudios de Post grado y contribuir con mi desarrollo académico y profesional. Quiero agradecer de manera especial al Dr. Carlos Zumaeta Vásquez y a mi Asesor Magister Hugo Ruiz Vásquez por sus consejos y orientación para desarrollar el presente trabajo de investigación. Finalmente agradezco a todas aquellas personas que de alguna manera han contribuido con la elaboración de este trabajo de investigación.

RESUMEN

La motivación al actuar como fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que ocupamos gran parte de nuestra existencia, por lo que es necesario estar motivados por ella de modo que no se convierta en una actividad alienada y opresora; sino más bien en un medio que nos produzca satisfacción. El desempeño laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté. En el presente trabajo, se muestran los resultados del estudio sobre la Motivación y el desempeño laboral, así como la relación que estas variables guardan relación con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, de esta manera mejorar la calidad del servicio que se presta.

Palabras Claves:

Incentivo

Remuneración

Usuarios

ABSTRACT

Motivation as a force of human behavior, It is an important element in any camp of life, in the other hand, has a special value in the workplace during our entire existence, so it is necessary to be motivated so that does not become alienated and oppressive activity; but rather a means to produce us satisfaction. The job performance of workers can be considered as an end in itself, it is for the worker and the company; also produce benefits to employees to help them maintain good mental health, it can help improve the productivity of a company and thus its profitability; as a motivated and satisfied worker is better able to perform suitable work, another that is not. In this thesis, the results of the study on the motivation and job performance in the municipality of Punchana district, and the relationship that these variables are related to the fulfillment of objectives, thus improving service quality show it lends.

Keywords:

Incentive

Remuneration

Users

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE GRÁFICOS	xi
CAPITULO I	
1.1. INTRODUCCIÓN	1
1.2. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	2
1.3. OBJETIVOS.....	4
CAPITULO II	
2.1. MARCO TEORICO	5
2.1.1. Antecedentes.....	5
2.1.2. Bases teóricas.....	6
2.1.2.1.Motivación	6
2.1.2.1.1. Teoría de Maslow	7
2.1.2.1.2. Teoría de Motivación- Higiene de Herzberg.....	8
2.1.2.1.3. Teoría de Mc Gregor	10
2.1.2.1.4. Teoría de Taylor	10
2.1.2.1.5. Teoría de la Valencia Expectativa de Vroom.....	10
2.1.2.1.6. Teoría del Hombre Complejo de Shein	10
2.1.2.2. Desempeño laboral.....	12
2.1.2.3. Marco legal	15
2.1.2.3.1. Constitución Política Del Perú	15
2.1.2.3.2. Ley N° 28175.....	16
2.1.2.3.3. Decreto Legislativo N° 276	17
2.1.2.3.4. Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N° 728	17
2.1.3. Marco conceptual	18
2.1.3.1. Clima laboral	18
2.1.3.2. Motivación	18

2.1.3.3. Desempeño laboral	18
2.1.3.5 Incentivos	18
2.1.3.6 Institución pública.....	18
2.1.3.7 Municipalidad	18
2.2. DEFINICIONES OPERACIONALES	19
2.3. HIPÓTESIS.....	20
CAPITULO III	
METODOLOGÍA	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2. Diseño de la investigación	21
3.3. Población y muestra.....	21
3.3.1. Población.....	21
3.3.2. Muestra	22
3.4. Técnicas e instrumentos	22
3.4.1. Técnicas.....	22
3.4.2. Instrumentos	22
3.5. Procedimientos de recolección de datos	22
3.6. Procesamiento de la información	23
3.7. Protección de los derechos humanos	23
CAPITULO IV	
RESULTADOS.....	24
CAPITULO V	
DISCUSIÓN	59
CAPITULO VI	
PROPUESTA.....	61
CAPITULO VII	
CONCLUSIONES	62
CAPITULO VIII	
RECOMENDACIONES	63
CAPITULO IX	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA.....	64
DESCRIPCION DE LAS PÁGINAS COMPLEMENTARIAS	65
ANEXOS O APÉNDICES.....	65

INDICE DE TABLAS

1. ANALISIS UNIVARIADO	24
1.1. MOTIVACIÓN	24
1.1.1. Beneficios económicos que perciben los trabajadores	24
1.1.2. Vacaciones anuales	25
1.1.3. Prestaciones sociales	26
1.1.4. Cambio de empleo	27
1.1.5. Remuneración actual	28
1.1.6. Seguridad y estabilidad laboral	29
1.1.7. Crecimiento económico y profesional	30
1.1.8. Incentivos laborales	31
1.1.9. Interés en el trabajo	32
1.1.10. El ánimo y la energía en el trabajo	33
1.1.11. Trato justo	34
1.1.12. Relación trabajador y jefe	35
1.1.13. Relación trabajador y compañeros	36
1.1.14. Estrés laboral	37
1.1.15. Desarrollo según las capacidades	38
1.1.16. Salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a ley	39
1.1.17. Puntualidad en los pagos	40
1.1.18. Motivación laboral	41
1.2. DESEMPEÑO LABORAL	42
1.2.1. Trabajadores involucrados con los objetivos	42
1.2.2. Esfuerzo laboral en función a las retribuciones	43
1.2.3. Satisfacción en el cumplimiento de las labores asignadas	44
1.2.4. Subutilización en el puesto desempeñado	45
1.2.5. Satisfacción en el cargo	46
1.2.6. Logro de mejoras en el trabajo	47
1.2.7. Puesto de trabajo en función a las expectativas	48
1.2.8. Satisfacción según el desempeño en el trabajo	49
1.2.9. El trabajo y la importancia para los usuarios	50
1.2.10. Relación con los compañeros	51
1.2.11. Desempeño laboral	52
2. ANALISIS BIVARIADO	53

INDICE DE GRAFICOS

1. ANALISIS UNIVARIADO	24
1.1. MOTIVACIÓN	24
1.1.1. Beneficios económicos que perciben los trabajadores	24
1.1.2. Vacaciones anuales	25
1.1.3. Prestaciones sociales.....	26
1.1.4. Cambio de empleo	27
1.1.5. Remuneración actual	28
1.1.6. Seguridad y estabilidad laboral.....	29
1.1.7. Crecimiento económico y profesional	30
1.1.8. Incentivos laborales	31
1.1.9. Interés en el trabajo.....	32
1.1.10. El ánimo y la energía en el trabajo	33
1.1.11. Trato justo	34
1.1.12. Relación trabajador y jefe.....	35
1.1.13. Relación trabajador y compañeros	36
1.1.14. Estrés laboral	37
1.1.15. Desarrollo según las capacidades	38
1.1.16. Salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a ley	39
1.1.17. Puntualidad en los pagos	40
1.1.18. Motivación laboral	41
1.2 DESEMPEÑO LABORAL.....	42
1.2.1. Trabajadores involucrados con los objetivos.....	42
1.2.2. Esfuerzo laboral en función a las retribuciones	43
1.2.3. Satisfacción en el cumplimiento de las labores asignadas	44
1.2.4. Subutilización en el puesto desempeñado	45
1.2.5. Satisfacción en el cargo	46
1.2.6. Logro de mejoras en el trabajo	47
1.2.7. Puesto de trabajo en función a las expectativas.....	48
1.2.8. Satisfacción según el desempeño en el trabajo.....	49
1.2.9. El trabajo y la importancia para los usuarios.....	50
1.2.10. Relación con los compañeros.....	51
1.2.11. Desempeño laboral.....	52
2. ANALISIS BIVARIADO	54

CAPITULO I

1.1. INTRODUCCIÓN

Mediante la investigación “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA – PERIODO 2014, se espera establecer el nivel y tipo de relación que hay entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados dentro de la organización con el objetivo de mejorar los estándares de satisfacción de los mismos en cada una de sus labores, logrando un mayor grado de eficiencia y calidad en el servicio prestado a los usuarios de dicha municipalidad.

La motivación al actuar como fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que ocupamos gran parte de nuestra existencia, por lo que es necesario estar motivados por ella de modo que no se convierta en una actividad alienada y opresora; sino más bien en un medio que nos produzca satisfacción.

La motivación y el desempeño laboral han sido objeto de estudio para muchos, dado el grado de importancia que presentan estos factores en la eficiencia y calidad del desempeño del trabajo en cualquier institución. Conscientes de ello, se ha decidido realizar un estudio al respecto en la Municipalidad Distrital de Punchana con el propósito de contribuir a mejorar la atención en el servicio prestado a los usuarios.

En la municipalidad distrital de Punchana se pudo identificar ciertas actitudes motivacionales de los empleados con respecto a aspectos del ambiente del empleo y del trabajo:

La remuneración, en la municipalidad como en muchas instituciones suele existir una tendencia a brindarle suma importancia como factor determinante de satisfacción en el empleo. La importancia que le dan los empleados suele estar relacionada con el cumplimiento de los objetivos, se toma como comparación el salario que perciben con respecto a otros que desempeñan la misma labor. Seguridad del Empleo: los trabajadores de la municipalidad no tienen estabilidad

en un cargo asignado ya que existe una rotación de personal para con los puestos, ante esta situación se ve afectada el cumplimiento de los objetivos. Posición profesional: en la municipalidad existen empleados insatisfechos con sus cargos, debido que se da preferencia a personas que apoyaron la campaña del actual alcalde sin tener mayor preparación profesional, y los estables que cuentan con estudios simplemente son marginados por que provienen de gestiones anteriores. La mala relación con su jefe inmediato o supervisor: Los empleados de la municipalidad se sienten incómodos en su trabajo al tener que convivir diariamente con sus supervisores, a los cuales los consideran prepotentes y poco amigables. Condiciones desfavorables de trabajo: Algunos de los empleados consideran condiciones de trabajo, lo cual les produce insatisfacción laboral, las condiciones de trabajo bastante deficiente, debido a que el nuevo local es muy pequeño no está acondicionando adecuadamente. Toma de decisiones centralizada: Los empleados se sienten insatisfechos porque sus opiniones no son tomadas en cuenta y no pueden tomar decisiones relacionadas con su área para poder mejorarla. Falta de motivación: Los empleados consideran que no existen políticas ni prácticas que incrementen su motivación al trabajo. Mal clima laboral: Los intereses políticos provocan que existan riñas y conflictos entre los empleados lo que da como resultado un ambiente laboral muy pesado y estresante. Actividades rutinarias: La rutina de las actividades provoca insatisfacción y falta de motivación para que los empleados sigan laborando eficientemente.

1.2. PROBLEMAS DE INVESTIGACION

La motivación al actuar como fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que ocupamos gran parte de nuestra existencia, por lo que es necesario estar motivados por ella de modo que no se convierta en una actividad alienada y opresora; sino más bien en un medio que nos produzca satisfacción.

La motivación y la satisfacción laboral han sido objeto de estudio para muchos, dado el grado de importancia que presentan estos factores en la eficiencia y

calidad del desempeño del trabajo en cualquier institución. Conscientes de ello, se ha decidido realizar un estudio al respecto en la Municipalidad Distrital de Punchana con el propósito de contribuir a mejorar la atención en el servicio prestado a los usuarios.

En la municipalidad distrital de Punchana se pudo identificar ciertas actitudes motivacionales de los empleados con respecto a aspectos del ambiente del empleo y del trabajo:

La remuneración, en la municipalidad como en muchas instituciones suele existir una tendencia a brindarle suma importancia como factor determinante de satisfacción en el empleo. La importancia que le dan los empleados suele estar relacionada con el cumplimiento de los objetivos, se toma como comparación el salario que perciben con respecto a otros que desempeñan la misma labor. Seguridad del Empleo: los trabajadores de la municipalidad no tienen estabilidad en un cargo asignado ya que existe una rotación de personal para con los puestos, ante esta situación se ve afectada el cumplimiento de los objetivos. Posición profesional: en la municipalidad existen empleados insatisfechos con sus cargos, debido que se da preferencia a personas que apoyaron la campaña del actual alcalde sin tener mayor preparación profesional, y los estables que cuentan con estudios simplemente son marginados por que provienen de gestiones anteriores.

La mala relación con su jefe inmediato o supervisor: Los empleados de la municipalidad se sienten incómodos en su trabajo al tener que convivir diariamente con sus supervisores, a los cuales los consideran prepotentes y poco amigables. Condiciones desfavorables de trabajo: Algunos de los empleados consideran condiciones de trabajo, lo cual les produce insatisfacción laboral, las condiciones de trabajo bastante deficiente, debido a que el nuevo local es muy pequeño no está acondicionando adecuadamente. Toma de decisiones centralizada: Los empleados se sienten insatisfechos porque sus opiniones no son tomadas en cuenta y no pueden tomar decisiones relacionadas con su área para poder mejorarla. Falta de motivación: Los empleados consideran que no existen políticas ni prácticas que incrementen su motivación al trabajo. Mal clima laboral: Los intereses políticos provocan que existan riñas y conflictos entre los empleados lo que da como resultado un ambiente laboral muy pesado y estresante.

Actividades rutinarias: La rutina de las actividades provoca insatisfacción y falta de motivación para que los empleados sigan laborando eficientemente.

GENERAL:

- ✓ ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana durante el año 2014?

ESPECÍFICOS:

- ✓ ¿Cuáles son las características de la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014?
- ✓ ¿Cuáles son las características del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014?
- ✓ ¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014?

1.3. OBJETIVOS

GENERAL

- ✓ Determinar de qué manera existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana el año 2014.

ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las características motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.
- ✓ Identificar las características del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.
- ✓ Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.

CAPITULO II

2.1. MARCO TEORICO

2.1.1. Antecedentes

Investigaciones relacionadas al tema.

Europa Press (2005) en el “estudio sobre motivación de los empleados” se ha revelado que los empleados que conocen la historia y la trayectoria de la compañía para la que trabajan sienten "mayor apego y motivación", es decir, un mayor compromiso. La investigación, que ha tratado de conocer la importancia del conocimiento de la historia de las empresas de cara al compromiso del empleado, señala que éstos muestran "mayor lealtad y motivación" por su trabajo.

Norma Beatriz S. (2005), en su estudio “El impacto de una mejora en la gestión de los recursos humanos del estado”, indica que el recurso humano de cualquier organización es su nervio vital, ésta puede tener la mejor planta y el equipo más moderno, que no será suficiente para continuar y tener éxito. Solamente las personas son capaces de impulsar o destruir una organización, por lo tanto, su significación es invaluable.

Ezequiel Guzmán Dalia Liliana, año (1999) de la Universidad Autónoma de México en su trabajo de grado titulado “Las actitudes y la conducta humana” en el cual se empleó una tipo de investigación documental .En el mismo se estudia las actitudes de los empleados en la realización de su trabajo.

Feldman (1998, p.292) en su estudio de la motivación dice que "el estudio de la motivación consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas".

Sergio a. Herra, y Nuria Rodríguez. Año (2002), de la Universidad Autónoma de Centro América San José Costa Rica en su trabajo de grado titulado “Apreciación crítica de la evaluación del desempeño “, se da referencia que cuando un programa de evaluación del desempeño no se aplica con criterios bien definidos para su buen funcionamiento los resultados de la misma pueden llegar a consecuencias desfavorables para las organizaciones.

2.1.2. Bases teóricas

2.1.2.1. Motivación

Hablar de motivación es, hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales (Arias Heredia, 2004).

Es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también son diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, provoca un proceso dinámico en el comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

En este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano (Chiavenato, 2001):

- El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos.
- El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.
- El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un “impulso”, “un deseo”, una “necesidad”, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

De acuerdo a lo anterior y considerando, si las suposiciones son correctas, el comportamiento no es espontáneo, ni está exento de una finalidad: siempre habrá un objetivo implícito o visible que lo explique. No sin olvidar que el resultado puede variar indefinidamente, ya que depende de la forma en la cual se perciba el estímulo, de las necesidades y, del conocimiento que posee cada persona (Chiavenato, 2001).

2.1.2.1.1. Teoría de Maslow

Concepto de jerarquía de necesidades de Maslow:

Muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza.

Las necesidades según Maslow:

De acuerdo con la estructura ya comentada las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes aquí mostradas:

- **NECESIDADES FISIOLÓGICAS:** estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.
- **NECESIDADES DE SEGURIDAD:** con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía entre otros.

- **NECESIDADES SOCIALES:** una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.
- **NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO:** también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.
- **NECESIDADES DE AUTO-SUPERACIÓN:** también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

2.1.2.1.2. Teoría de Motivación- Higiene de Herzberg

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría motivación - higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, "¿Qué desea la gente de sus puestos?" Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. Luego se tabularon y categorizaron estas respuestas.

Por el análisis de las contestaciones, Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que la gente daba cuando se sentía mal. Factores intrínsecos, como logros, reconocimiento y responsabilidad, se relacionaron con la satisfacción con el puesto.

Herzberg dijo que los datos sugieran que lo opuesto de la satisfacción no es insatisfacción, como se creía en la forma tradicional. La eliminación de las

características insatisfactorias de un puesto no necesariamente hace que el puesto sea satisfactorio.

De acuerdo con Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción con el puesto se les separa y son diferentes a los que conducen a la insatisfacción con el puesto. Por tanto, los administradores que procuran eliminar los factores creadores de la insatisfacción con el puesto puede traer paz, pero no es necesario que sea la motivación, y bajo esta condición sólo aplacan a su fuerza laboral en lugar de motivarla. Herzberg caracterizó a los factores que crean la insatisfacción con el puesto como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Para motivar a las personas en sus puestos, Herzberg sugirió la enfatización de motivadores, aquellos factores que aumentan la satisfacción con el puesto.

La teoría motivación-higiene no carece de detractores. Las críticas de la teoría incluyen las siguientes:

- Cuando las cosas van bien, la gente tiende a tomar el crédito para sí mismos. Culpan a los factores externos de los fracasos.
- Es dudosa la confianza que pueda tener la metodología de Herzberg. Puesto que los calificadores tenían que hacer interpretaciones podría ser que contaminaran sus hallazgos al interpretar una respuesta en una forma y otra similar en forma muy distinta
- No se utilizó una medida global de satisfacción. Una persona puede estar incómoda con parte de su puesto, y, sin embargo, pensar que es aceptable.
- La teoría es inconsistente con investigaciones anteriores. La teoría motivación-higiene pasa por alto las variables situacionales.

Herzberg supuso que hay una relación entre satisfacción y productividad, pero la metodología de investigación que utilizó sólo se enfocaba a la satisfacción, no a la productividad. Para hacer relevante dicha investigación, se debe suponer una relación estrecha entre la satisfacción y la productividad.

2.1.2.1.3. Teoría de Mc Gregor

Defiende la jerarquía de la importancia de las necesidades y sus aportaciones son más de tipo empresarial.

Según McGregor las empresas tienen que proporcionar empleo estable y seguridad laboral.

2.1.2.1.4. Teoría de Taylor

Fue uno de los más destacados promotores de la dirección científica del trabajo, fijando las reglas que permitían aumentar el rendimiento de las máquinas y herramientas. Se trata del primer autor que propone una organización del trabajo y que habla sobre la motivación.

Taylor propone una serie de acciones para incrementar la productividad:

- Crear recompensas económicas
- Contratación de trabajadores hábiles y diestros.
- Realización de un análisis científico; estudiar las tareas detalladamente, su tiempo de ejecución, etc.

2.1.2.1.5. Teoría de la Valencia Expectativa de Vroom

Vroom propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generalizaciones implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg.

2.1.2.1.6. Teoría del Hombre Complejo de Shein

La teoría de Shein se fundamenta en los siguientes puntos:

- Por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior

- Las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas
- Las necesidades varían, por tanto no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias
- Los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal. Finalmente el precitado autor, dice que ellos evitan suposiciones generalizadas acerca de lo que motiva a los demás, según proyecciones de sus propias opiniones y expectativas.

Se infiere que las teorías presentadas en este capítulo de manera breve, coinciden en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia.

Los directivos de las organizaciones tienen una gran responsabilidad en determinar el clima psicológico y social que impere en ella. Las actividades y el comportamiento de la alta gerencia tiene un efecto determinante sobre los niveles de motivación de los individuos en todos los niveles de la organización, por lo que cualquier intento para mejorar el desempeño del empleado debe empezar con un estudio de la naturaleza de la organización y de quienes crean y ejercen el principal control sobre ella. Los factores de esta relación que tienen una influencia directa sobre la motivación de los empleados, incluyen la eficiencia y eficacia de la organización y de su operación, la delegación de autoridad y la forma en la cual se controlan las actividades de trabajadores.

2.1.2.2. Desempeño laboral

Palaci (2005: 155), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

El Sistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública Nacional, establece: “El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente”. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

De acuerdo a Mondy y Noe (1997), el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores: 1) *Planeación de Recursos Humanos*. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave; 2) *Reclutamiento y Selección*. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo; 3) *Desarrollo de Recursos Humanos*. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

A pesar de lo dicho, un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. En la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado. Las más democrática y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación con libertad su desempeño; muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía; otras buscan integrar al gerente y al subordinado en la evaluación, para reducir la diferencia jerárquica; algunas dejan la evaluación de desempeño a los equipos, en especial cuando son autosuficientes y auto gestionadas, y otras incluso adoptan un proceso circulara de 360° en la evaluación.

En algunas organizaciones, el proceso de evaluación está centralizado en una comisión; en otras, el órgano de ARH centraliza y monopoliza el proceso de evaluación. Para medir el desempeño, se necesita evaluarlo a través de indicadores. Estos indicadores deben ayudar a la gerencia para determinar cuan

efectiva y eficiente es la labor de los empleados en el logro de los objetivos, y por ende, el cumplimiento de la misión organizacional. Asimismo, deben estar incorporados en un sistema integral de medición del desempeño que haga posible el seguimiento simultáneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa, desde el logro de los objetivos estratégicos de la empresa al más alto nivel hasta el desempeño individual de cada ejecutivo y empleado. Diferentes estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado en las compañías que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenidos mejores resultados, y donde no fueron implementados, los administradores deben ser conscientes de cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño. La no implementación de dichos sistemas es costoso por la pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas y pérdida de motivación y moral. La empresa puede dirigir el desempeño con un sistema integrado de administración o enfocarse en un área específica. Una vez identificado hacia donde se quiere dirigir, se debe detallar el desempeño de manera comprensible, exhaustiva y lo más específicamente posible. Posteriormente, se debe explicar a los empleados como el desempeño de cada área se integra para mejorar la empresa. Teniendo esto delineado, la empresa puede identificar los indicadores de desempeño que servirán para medir cada área, y permitirán monitorear a los empleados.

Según Palaci (2005:237) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado.

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de

forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral

- Establecimiento de objetivos: el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador pero también viables.
- Reconocimiento del trabajo: el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce, sin embargo el primer error sí. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.
- La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.
- La formación y desarrollo profesional: los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción entre otros.

2.1.2.3. Marco legal

2.1.2.3.1. Constitución Política Del Perú (Constitución Política del Perú / promulgada el 31 de diciembre de 1993 - inicio de vigencia el 1 de enero de 1994)

Artículo 40°.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. *Se relaciona con el siguiente trabajo de investigación debido a que el estudio se enfoca a los trabajadores de una institución pública.*

2.1.2.3.2. Ley N° 28175 (Ley marco del empleo público / del 18 de febrero del 2004 / publicado el 19 de febrero del 2004)

Artículo 11°.- Capacitación

La capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario. *El presente artículo se relaciona con el estudio debido a que se hace mención a la capacitación como un factor motivacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.*

Artículo 13°.- Retribución del desempeño laboral

El desempeño del empleo público se retribuye de acuerdo a un sistema de evaluación con equidad y justicia teniendo en cuenta como mínimo los siguientes criterios: Universalidad, Base técnica, Competencia laboral. *Se relaciona con el estudio debido al nivel de preparación que puedan tener los trabajadores y en función a ello ubicarlo en el cargo que corresponda teniendo en cuenta al pago por favores político, el mismo que se hace mención en la identificación del problema.*

Artículo 15°.- Enumeración de derechos

El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tiene derecho a: Igualdad de oportunidades, Remuneración, Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso, Descanso vacacional, Permisos y licencias, Préstamos administrativos, Reclamo administrativo, Seguridad social de acuerdo a ley, Capacitación. *Se relación con el estudio porque son factores motivacionales.*

Artículo 18°.- Reconocimiento especial

El desempeño excepcional de un empleado origina el otorgamiento de especial reconocimiento que deberá enmarcarse en las siguientes condiciones: Lograr resultados eficientes en el servicio que presta a la población, Constituir modelo de conducta para el conjunto de empleados, Promover valores sociales, Promover beneficios a favor de la entidad, Mejorar la imagen de la entidad frente a la colectividad. El presente artículo hace énfasis a un factor motivacional en la cual se recompensa al trabajador por su buen desempeño y compromiso con la institución.

2.1.2.3.3. Decreto Legislativo N° 276 (Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público / del 06 de marzo de 1984)

Artículo 9°.- Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar. *Se relaciona con el estudio debido a que existe un descontento con la asignación de cargos de jerarquía a trabajadores que no cumplen con los requisitos técnicos, establecidos en el presente artículo.*

Artículo 18°.- Es deber de cada entidad establecer programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades, como medio de mejorar el servicio público e impulsar el ascenso del servidor.

2.1.2.3.4. Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR / del 21 de marzo de 1997)

Artículo 85.- El empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.

Artículo 86.- Las acciones de capacitación tendrán las siguientes finalidades:

Incrementar la productividad; Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza; Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña; Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; Prevenir riesgos de trabajo.

Ambos artículos se enfocan al nivel de capacitación para mejorar la productividad y el buen desempeño.

2.1.3. Marco conceptual

2.1.3.1. **Clima laboral**, El clima laboral es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a lo que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización (Gálvez, 2000).

2.1.3.4. **Motivación**, es el factor base emocional para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado indica realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional (Espada 2006).

2.1.3.5. **Desempeño laboral**, Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato 2000:359).

2.1.3.6. **Incentivos**, son una parte importante de la motivación organizacional y son cruciales para ayudar a los que realizan diagnósticos a comprender las fuerzas motrices de la organización. Los incentivos de la organización se relacionan con el motivo por el cual el personal ingresa a la organización y con la manera en que una organización premia o castiga a su personal. Los sistemas de incentivos pueden alentar o desalentar el comportamiento de empleados y grupos de trabajo (Allcorn, 1995).

2.1.3.8 **Institución pública**, Establecimiento, empresa o persona moral fundada con aspiraciones de permanencia cuyos intereses son independientes de los de las personas físicas que la integran, esta es la definición de institución y publica significa que es de todos y para todos y pagada por todos (Buenas Tareas, 2012).

2.1.3.9 **Municipalidad**, Es una institución autónoma de derecho público; es decir tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y obligaciones, es una entidad democrática porque sus autoridades son electas por el pueblo, y es un espacio para la participación ciudadana. (Anabella de Estrada, 2011)

2.2. DEFINICIONES OPERACIONALES

V_x : La Motivación

V_y : Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana.

Indicadores e índices

VARIABLES	INDICADORES	INDICES
VARIABLE INDEPENDIENTE (X):Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Salario y/o beneficios económicos del trabajo. • Prestaciones • Seguridad o estabilidad laboral. • Ambiente laboral. • Aspiraciones personales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Poco
VARIABLE DEPENDIENTE (Y):Desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de objetivos • Reconocimiento del trabajo • La participación del empleado • La formación y desarrollo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Poco

2.3. HIPÓTESIS

GENERAL:

- ✓ Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Punchana durante el año 2014.

ESPECÍFICAS:

- ✓ Las características motivacionales tales como: Económico, prestaciones, estabilidad laboral, ambiente laboral y autorrealización, forman parte de los trabajadores de la Municipalidad de Punchana en el año 2014.
- ✓ Las características para el desempeño laboral tales como: establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo, la participación del empleado, la formación y desarrollo profesional forman parte de los trabajadores de la Municipalidad de Punchana en el año 2014.
- ✓ La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana en el año 2014

CAPITULO III

METODOLOGIA

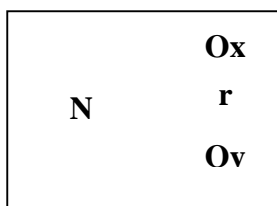
3.1. Método de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional dado que el propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre las variables motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del de la Municipalidad Distrital de Punchana durante el año 2014.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño que se aplicó al estudio fue el no experimental dado que no hubo manipulación de las variables del presente estudio.

El esquema es el siguiente:



Especificaciones:

- N : Representa la muestra con que o en quien se realiza el estudio.
- Ox : Observaciones a la Variable Independiente
- Oy : Observaciones a la Variable Dependiente
- r : Relación entre variables

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

La población está conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana, que se encuentran en planilla, lo hacen un total de 300 personas a enero, año 2014 – Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Distrital de Punchana.

La población del presente estudio fue distribuida de la siguiente manera

Municipalidad Distrital de Punchana	No. Personas
Planilla	300

3.3.2 Muestra

Por ser una población pequeña la muestra es igual a la misma.

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnicas

La técnica que se empleó en el presente estudio fue la *entrevista (encuesta)*.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento que se empleó en el presente estudio fue el cuestionario, éste instrumento incluyó todos los aspectos relacionados con:

- Motivación
- Desempeño laboral (Ver Anexo N° 1).

El cuestionario, fue diseñado de tal forma, que permita obtener las características o las variables que tienen mayor influencia en la motivación laboral de la institución tales como satisfacción laboral, identidad institucional, relación con superiores, ambiente laboral, condiciones de trabajo, posición profesional y promoción en los puestos de trabajo.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

- Se solicitó autorización a la autoridad responsable de la Municipalidad Distrital de Punchana.
- Para la recolección de datos se capacitó a 2 encuestadores, quienes serán los responsables de aplicar los instrumentos de recolección de datos.

- La supervisión de todo el proceso de recolección de datos estuvo a cargo del autor de la tesis.
- La participación de los sujetos de estudio fue voluntaria.
- La recolección de datos tuvo una duración aproximada de 15 días.
- Se mantuvo la anonimidad, confidencialidad y el consentimiento informado para su participación de los trabajadores encuestados.

3.6. Técnicas de información y análisis de datos

- La información recolectada fue procesada con ayuda del paquete estadístico SPSS Windows.
- Posteriormente se procedió al análisis de los datos, para lo cual se hará uso, en un primer momento de la estadística descriptiva frecuencias simples y porcentajes y en un segundo momento de la estadística inferencial No paramétrica denominada Chi-cuadrada, para determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana.
- Finalmente se elaboraron los cuadros y gráficos necesarios para presentar la información.

3.7. Protección de los Derechos Humanos

Se respetó los derechos humanos y aspectos éticos de los sujetos de estudio mediante la anonimidad, confidencialidad y el consentimiento informado para su participación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

1. Análisis Univariado

Identificar las características motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.

1.1. Motivación

1.1.1. ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?

Tabla 01
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

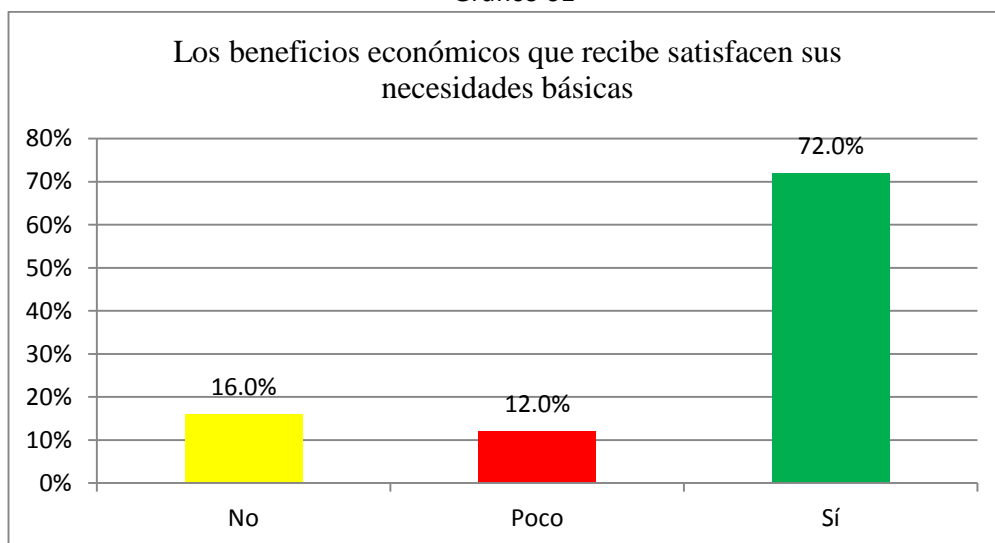
Encuestados según, opinión de los beneficios económicos que recibe. Iquitos-2014

Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	48	16.0
Poco	36	12.0
Sí	216	72.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 01 muestra que 72,0% de los trabajadores encuestados opinan que los beneficios económicos que recibe en la Municipalidad Distrital de Punchana satisfacen sus necesidades básicas; 12%, que satisfacen poco y 16% que no satisfacen.

Gráfico 01



Fuente: Tabla 01

1.1.2. ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?

Tabla 02

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

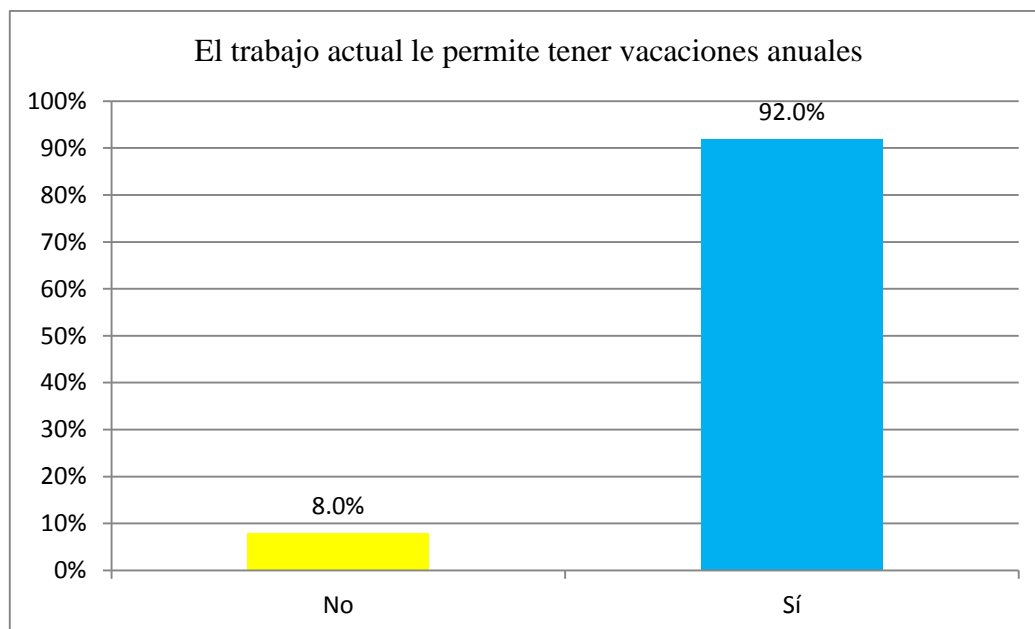
Encuestados según, opinión de si el trabajo actual le permite tener vacaciones anuales. Iquitos-2014

Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	24	8.0
Sí	276	92.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 02 muestra que 92,0% de los trabajadores encuestados opinan que su trabajo actual en la Municipalidad Distrital de Punchana le permite tener vacaciones anuales y 8% que no.

Gráfico 02



Fuente: Tabla 02

1.1.3. ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?

Tabla 03

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

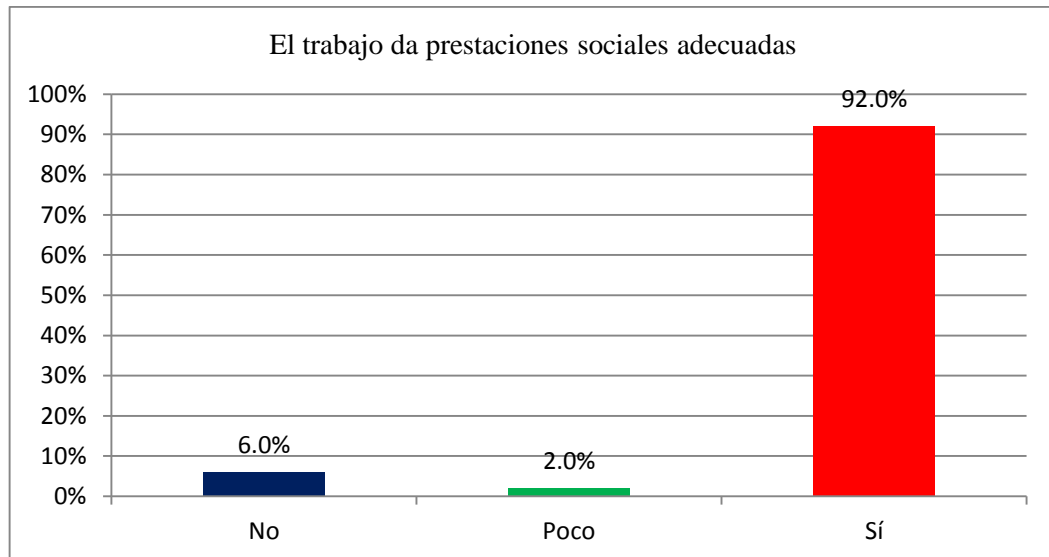
Encuestados según, opinión de si el trabajo da prestaciones sociales adecuadas.
Iquitos-2014

El trabajo da prestaciones sociales adecuadas	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	18	6.0
Poco	6	2.0
Sí	276	92.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 03 muestra que 92,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opinan que el trabajo actual le da prestaciones sociales adecuadas; 2,0% que poco y 6% que no le da prestaciones sociales.

Gráfico 03



Fuente: Tabla 03

1.1.4. ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?

Tabla 04

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

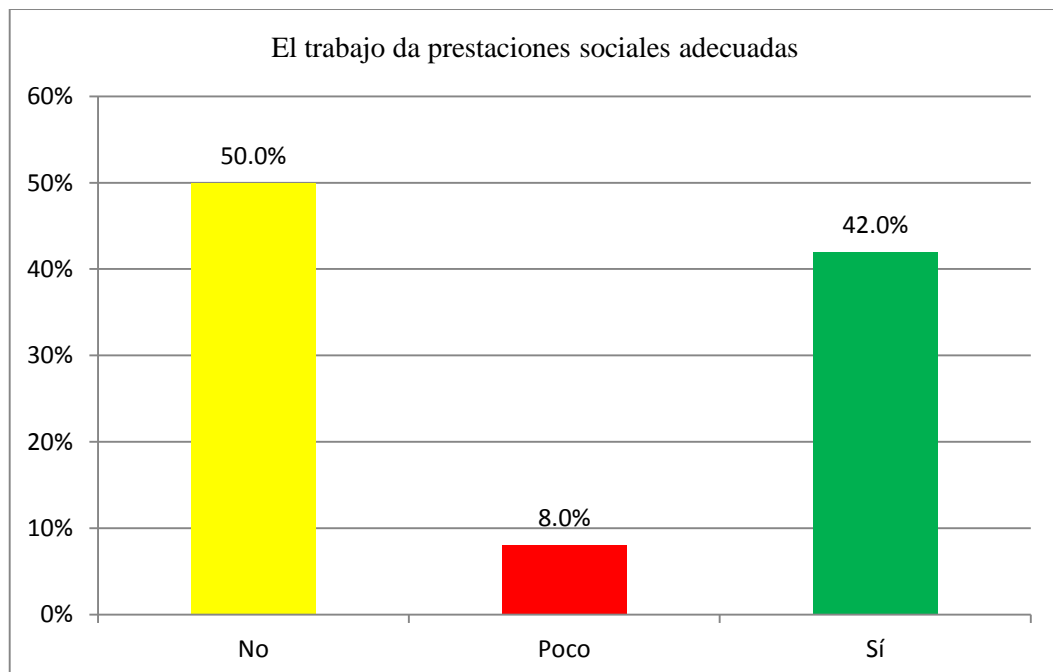
Encuestados según, opinión de si se desea otro empleo, en lugar del actual.
Iquitos-2014

Desea otro empleo, en lugar del actual	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	150	50.0
Poco	24	8.0
Sí	126	42.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 04 muestra que 42,0% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Punchana opinan que desea otro empleo, en lugar del actual; 8,0%, que desea poco y 50,0% que no desea otro empleo.

Gráfico 04



Fuente: Tabla 04

1.1.5. ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?

Tabla 05

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

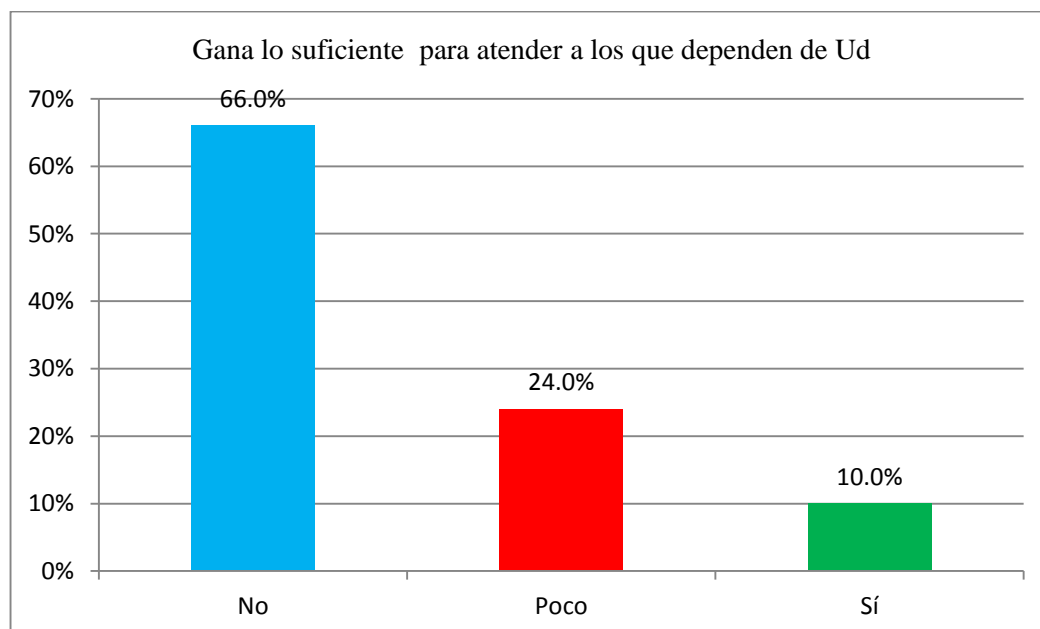
Encuestados según, opinión de si gana lo suficiente, para atender a los que dependen de él. Iquitos-2014

Gana lo suficiente para atender a los que dependen de Ud.	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	198	66.0
Poco	72	24.0
Sí	30	10.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 05 muestra que 66,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opinan que no gana lo suficiente para atender a los que dependen de él; 24,0% que ganan poco y 10,0% que gana lo suficiente.

Gráfico 05



Fuente: Tabla 05

1.1.6. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

Tabla 06

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

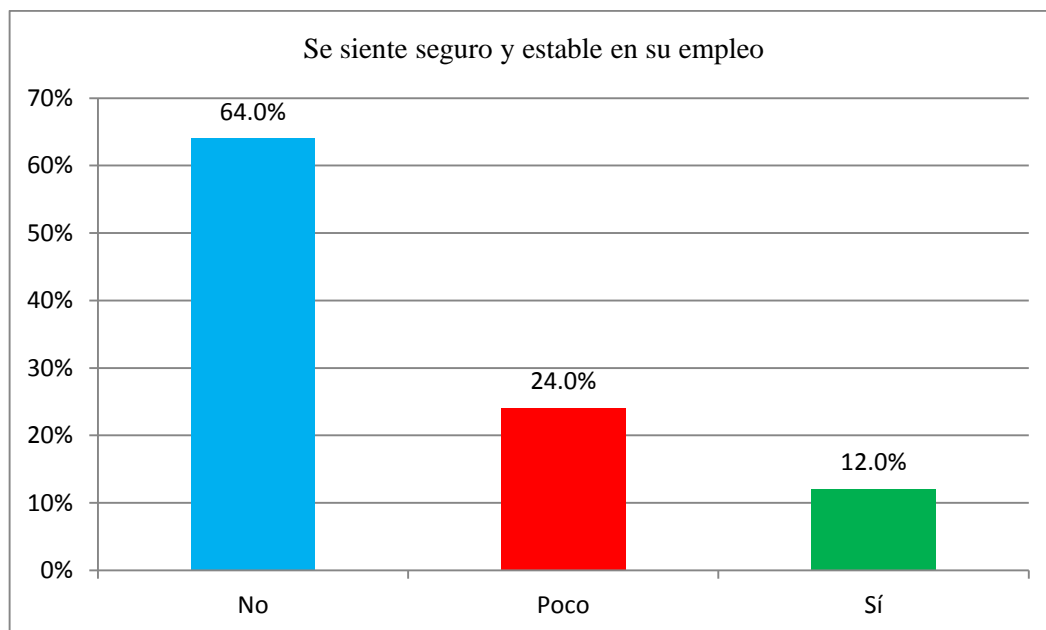
Encuestados según, opinión de si se siente seguro y estable en su empleo. Iquitos-2014

Se siente seguro y estable en su empleo	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	192	64.0
Poco	72	24.0
Sí	36	12.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 06 muestra que 64,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opinan que no se siente seguro y estable en su empleo; 24,0% que se siente poco y 12,0% que se siente seguro y estable en su empleo.

Gráfico 06



Fuente: Tabla 06

1.1.7. ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?

Tabla 07

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

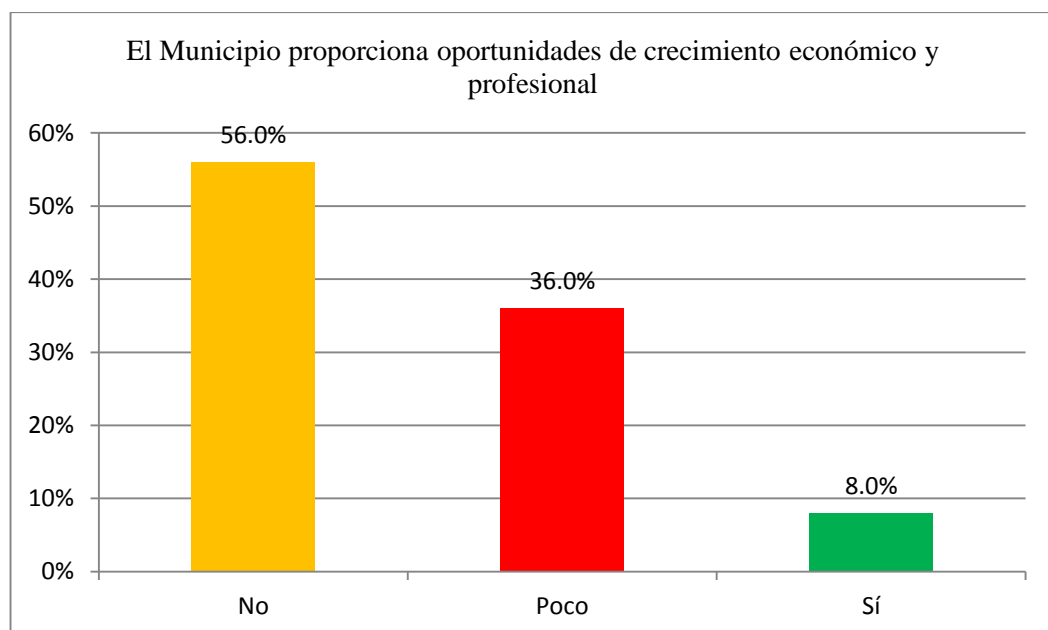
Encuestados según, opinión de si la Municipalidad proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional. Iquitos-2014

La Municipalidad proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	168	56.0
Poco	108	36.0
Sí	24	8.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 07 muestra que 56,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opinan que la Municipalidad no proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional; 36,0% que poco y 8,0% que sí proporciona oportunidades.

Gráfico 07



Fuente: Tabla 07

1.1.8. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitaciones, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?

Tabla 08

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

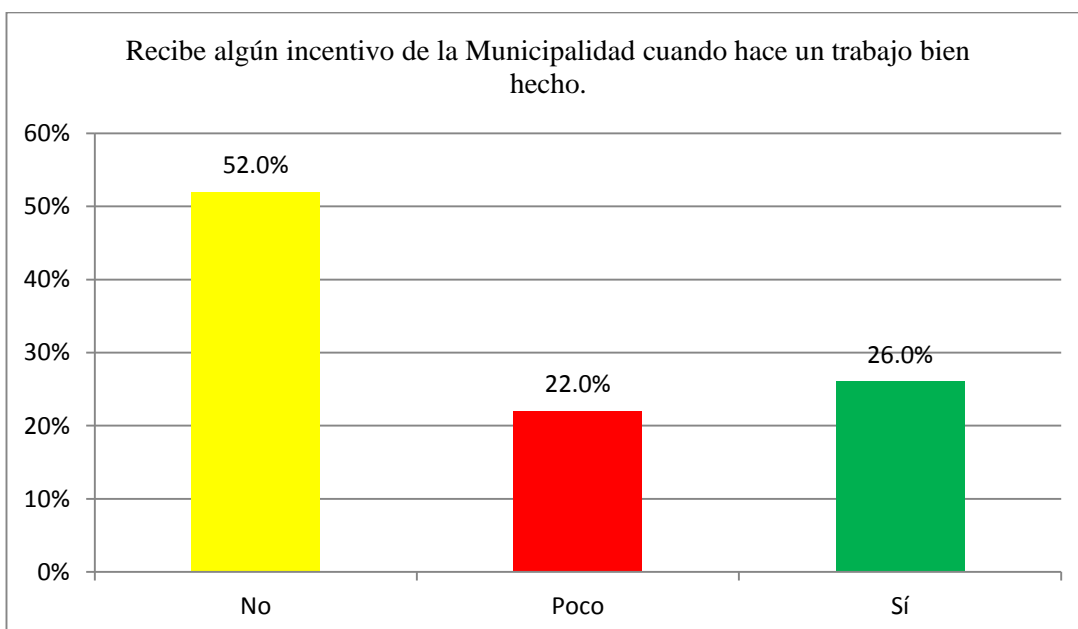
Encuestados según, opinión de si recibe algún incentivo por parte de la Municipalidad cuando hace un trabajo bien hecho. Iquitos-2014

Recibe algún incentivo de la Municipalidad cuando hace un trabajo bien hecho.	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	156	52.0
Poco	66	22.0
Sí	78	26.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 08 muestra que 52,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opinan que no recibe incentivo alguno de la Municipalidad cuando hace un trabajo bien hecho; 22,0% que poco y 26,0% que sí recibe.

Gráfico 08



Fuente: Tabla 08

1.1.9. ¿Cree que mi trabajo actual es interesante?

Tabla 09

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

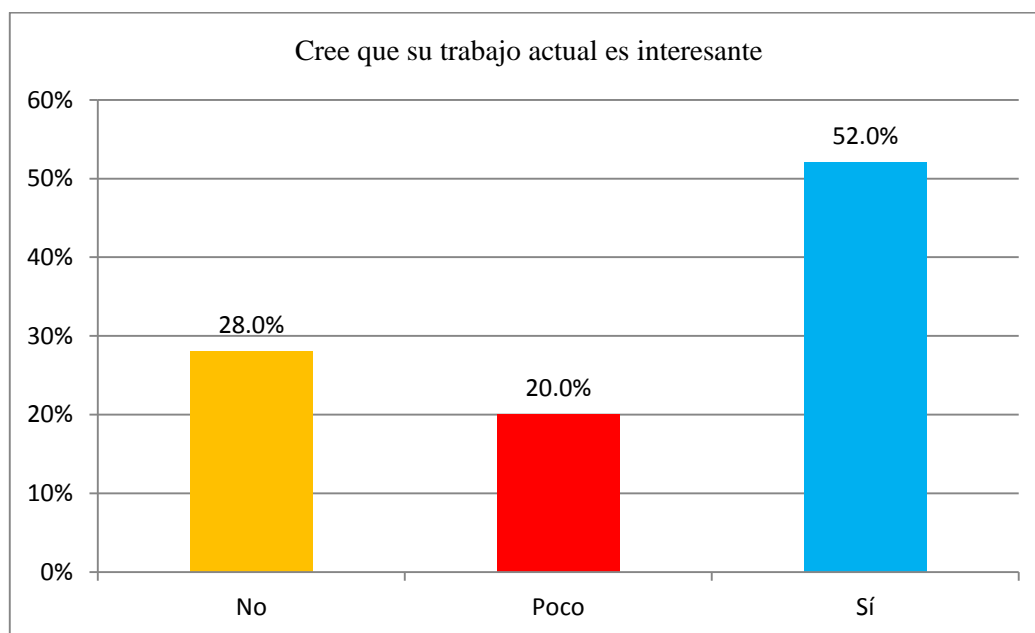
Encuestados según, opinión de si Cree que su trabajo actual es interesante.
Iquitos-2014

Cree que su trabajo actual es interesante	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	84	28.0
Poco	60	20.0
Sí	156	52.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 09 muestra que 52,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana cree que su trabajo actual es interesante; 20,0% que poco y 28,0% cree que su trabajo actual no es interesante.

Gráfico 09



Fuente: Tabla 09

1.1.10. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

Tabla 10

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

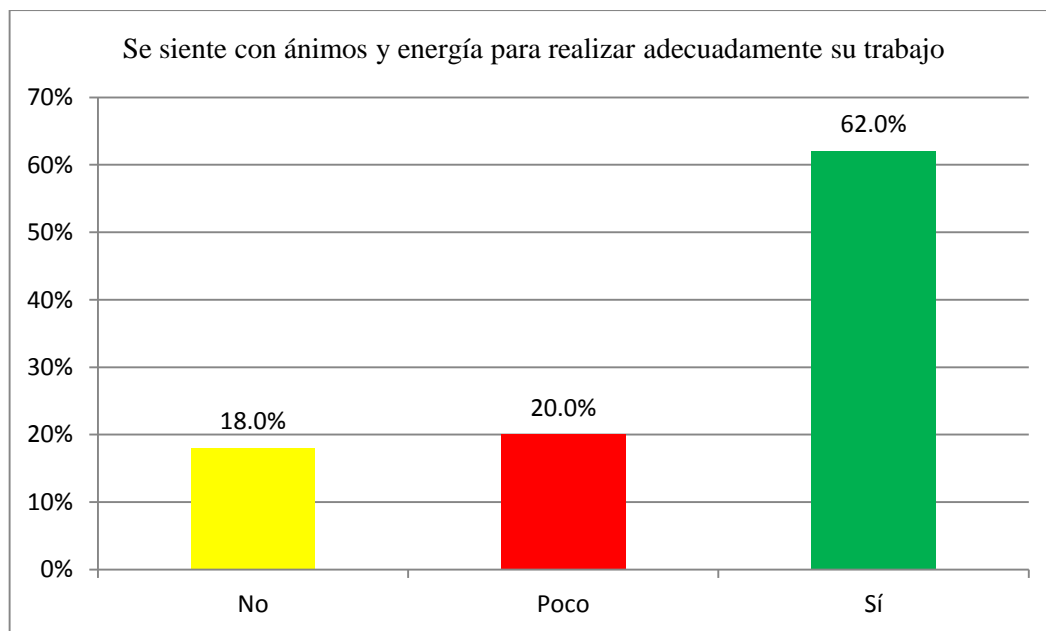
Encuestados según, opinión de si se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo. Iquitos-2014

Se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	54	18.0
Poco	60	20.0
Sí	186	62.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 10 muestra que 62,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo; 20,0% que poco y 18,0% no se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo.

Gráfico 10



Fuente: Tabla 10

1.1.11. ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?

Tabla 11

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

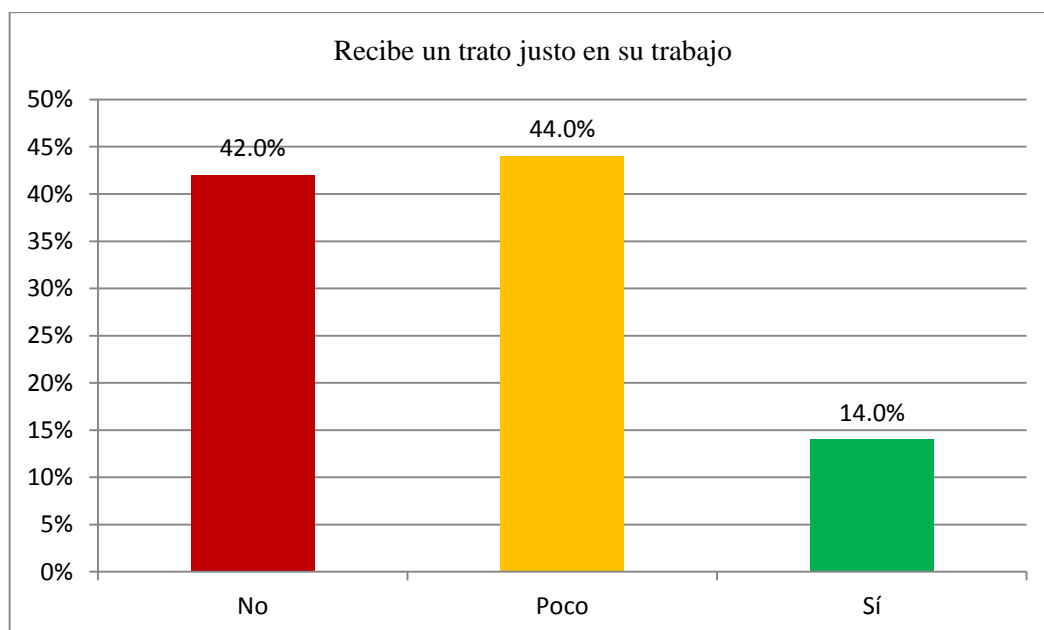
Encuestados según, opinión de si recibe un trato justo en su trabajo. Iquitos-2014

Recibe un trato justo en su trabajo	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	126	42.0
Poco	132	44.0
Sí	42	14.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 11 muestra que 42,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina que no recibe un trato justo en su trabajo; 44,0% que poco y 14,0% que sí recibe un trato justo en su trabajo

Gráfico 11



Fuente: Tabla 11

1.1.12. ¿Cree que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?

Tabla 12

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

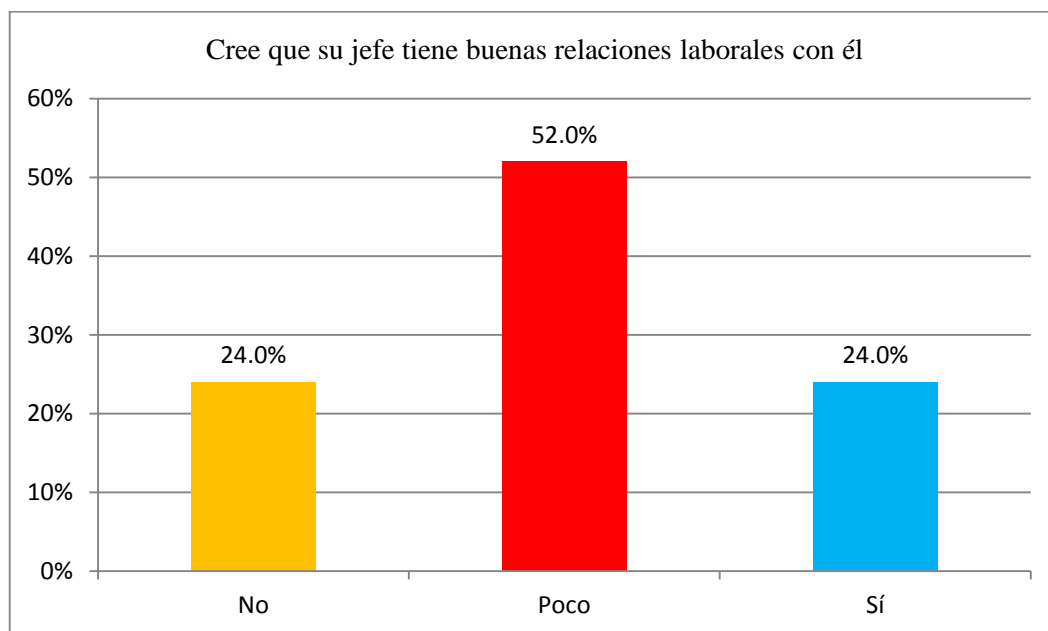
Encuestados según, opinión de si cree que su jefe tiene buenas relaciones laborales con él. Iquitos-2014

Cree que su jefe tiene buenas relaciones laborales con él	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	72	24.0
Poco	156	52.0
Sí	72	24.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 12 muestra que 24,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana cree que su jefe tiene buenas relaciones laborales con él; 52,0% que poco y 24,0% cree que su jefe no tiene buenas relaciones laborales con él.

Gráfico 12



Fuente: Tabla 12

1.1.13. ¿Las relaciones con mis compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?

Tabla 13

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

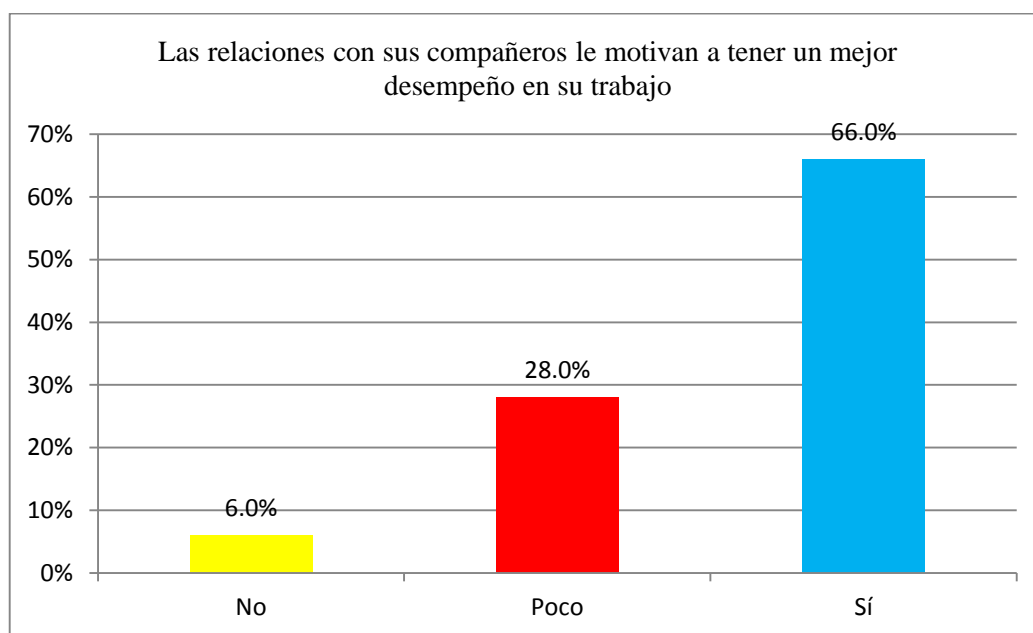
Encuestados según, opinión de si las relaciones con sus compañeros se motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo. Iquitos-2014

Las relaciones con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	18	6.0
Poco	84	28.0
Sí	198	66.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 13 muestra que 66,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina que las relaciones con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo; 28,0% que poco y 6,0% que no le motivan.

Gráfico 13



Fuente: Tabla 13

1.1.14. ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?

Tabla 14

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

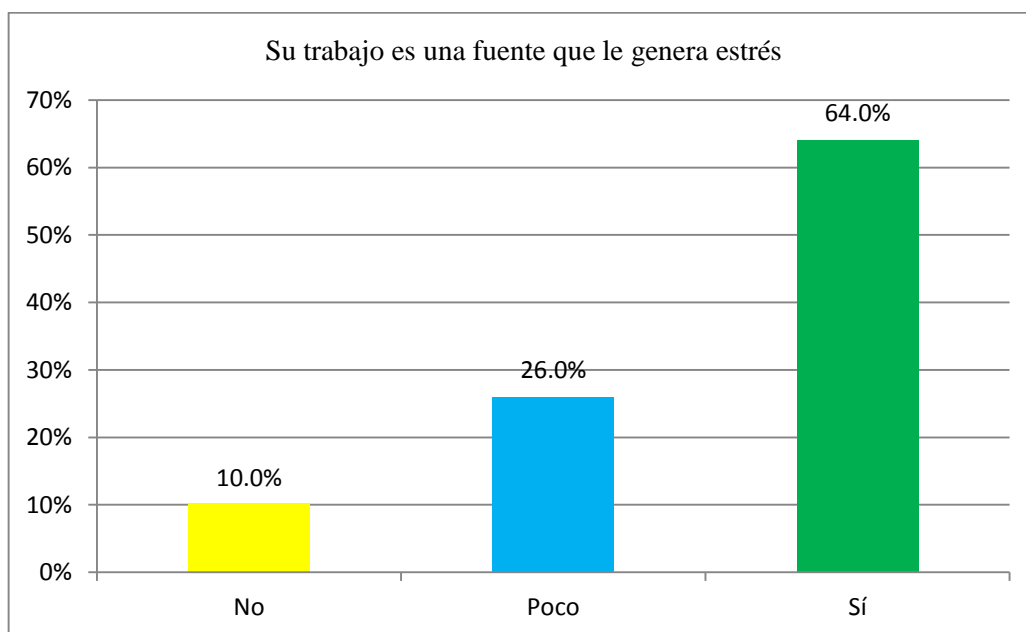
Encuestados según, opinión de si su trabajo es una fuente que le genera estrés.
Iquitos-2014

Su trabajo es una fuente que le genera estrés	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	30	10.0
Poco	78	26.0
Sí	192	64.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 14 muestra que 64,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina su trabajo es una fuente que le genera estrés; 28,0% que poco y 10,0% que no le genera estrés.

Gráfico 14



Fuente: Tabla 14

1.1.15. ¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?

Tabla 15

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

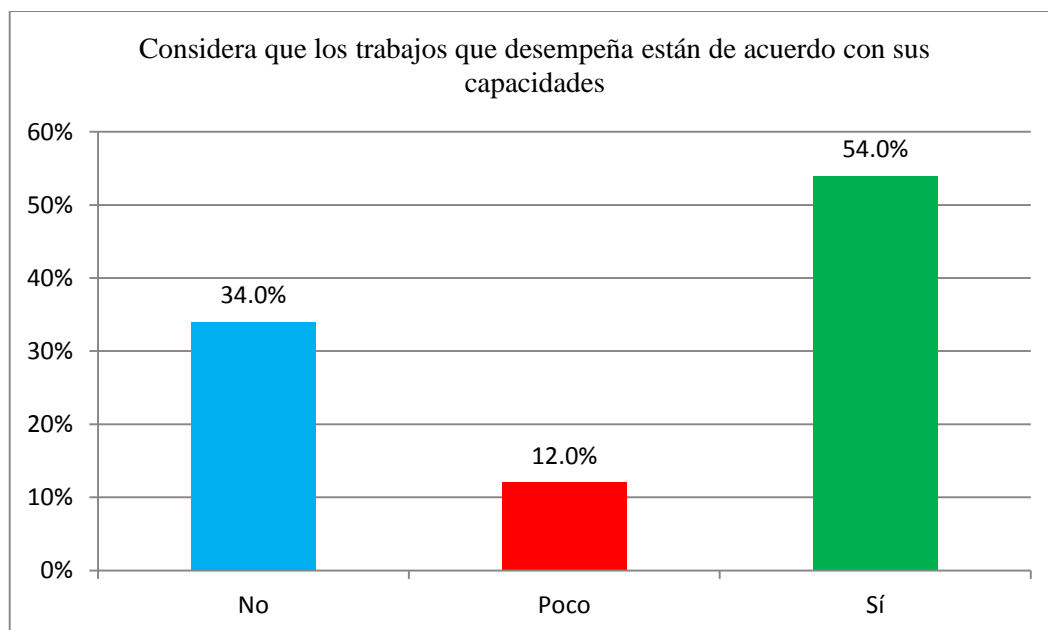
Encuestados según, opinión de si considera que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades. Iquitos-2014

Considera que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	102	34.0
Poco	36	12.0
Sí	162	54.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 15 muestra que 54,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana considera que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades; 12,0% que poco y 34,0% que no están de acuerdo con sus capacidades.

Gráfico 15



Fuente: Tabla 15

1.1.16. ¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?

Tabla 16

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

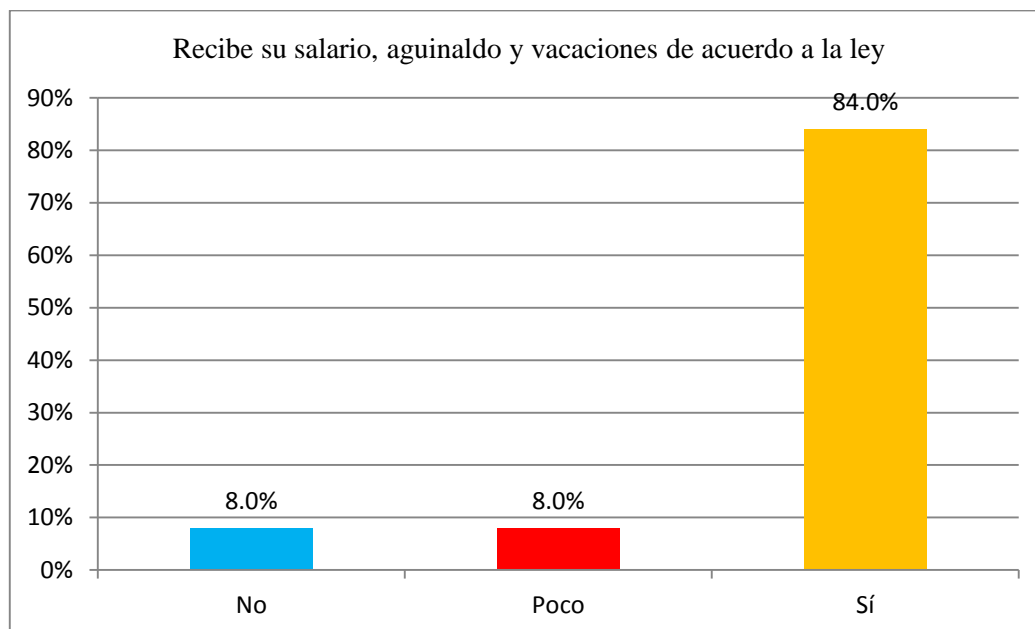
Encuestados según, opinión de si recibe su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley. Iquitos-2014

Recibe su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	24	8.0
Poco	24	8.0
Sí	252	84.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 16 muestra que 84,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina que recibe su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley; 8,0% que poco y 8,0% que no recibe su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley.

Gráfico 16



Fuente: Tabla 16

1.1.17. ¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada en la contratación de mi trabajo?

Tabla 17

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

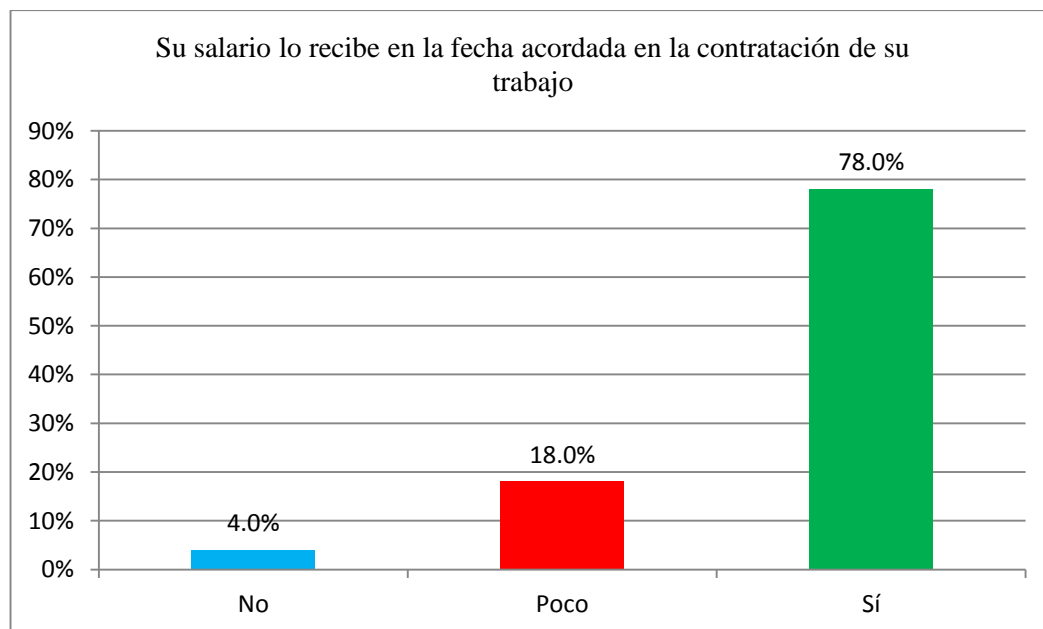
Encuestados según, opinión de si su salario lo recibe en la fecha acordada en la contratación de su trabajo. Iquitos-2014

Su salario lo recibe en la fecha acordada en la contratación de su trabajo	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	12	4.0
Poco	54	18.0
Sí	234	78.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 17 muestra que 78,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina que su salario lo recibe en la fecha acordada en la contratación de su trabajo; 18,0% que poco y 4,0% que no recibe su salario, en la fecha acordada en la contratación de su trabajo.

Gráfico 17



Fuente: Tabla 17

1.1.18. Opinión de la motivación recibida en la Municipalidad Distrital de Punchana

Tabla 18

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

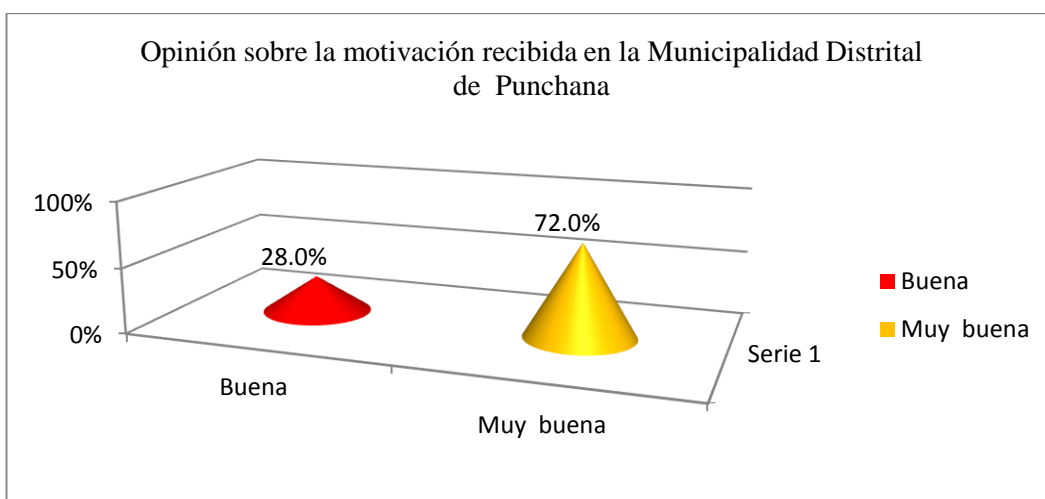
Encuestados según, opinión sobre la motivación recibida. Iquitos-2014

Motivación recibida en la Municipalidad Distrital de Punchana	fi	%
Buena	84	28.0
Muy buena	216	72.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

En general la Tabla 18 muestra que 28,0% de los trabajadores encuestados opinan que la Motivación recibida en Municipalidad distrital de Punchana es buena y 72,0 % que es muy buena.

Gráfico 18



Fuente: Tabla 18

1.2. Desempeño Laboral

Identificar las características del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

1.2.1. ¿Me involucro con los objetivos de la institución?

Tabla 19

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

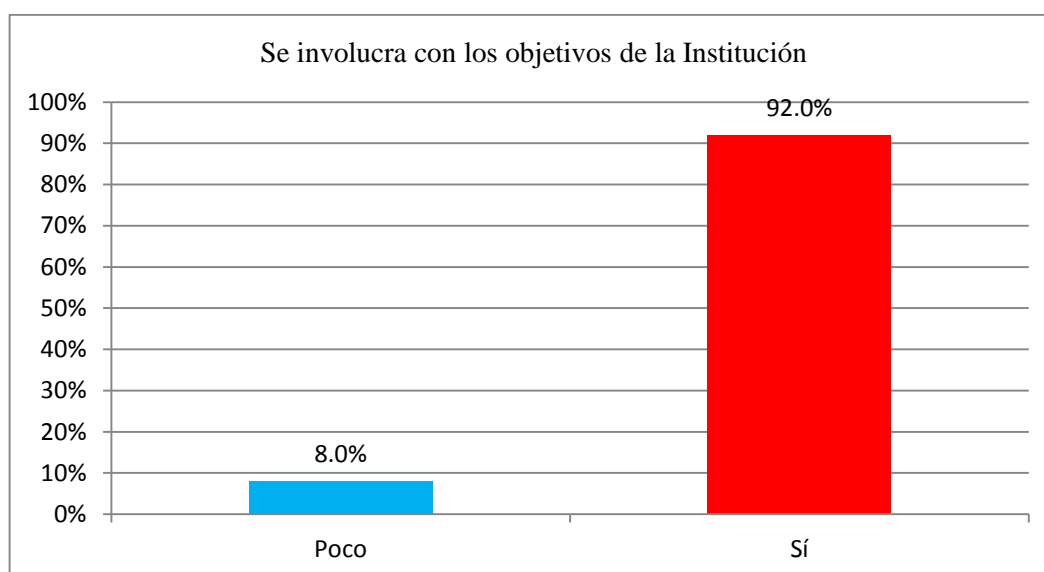
Encuestados según, opinión de si se involucra con los objetivos de la Institución.
Iquitos-2014

Se involucra con los objetivos de la Institución	Frecuencia fi	Porcentaje %
Poco	24	8.0
Sí	276	92.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 19 muestra que 92,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina que se involucra con los objetivos de la Institución y 8,0% que se involucra poco con los objetivos de la Institución.

Gráfico 19



Fuente: Tabla 19

1.2.2. ¿Cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe?

Tabla 20

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

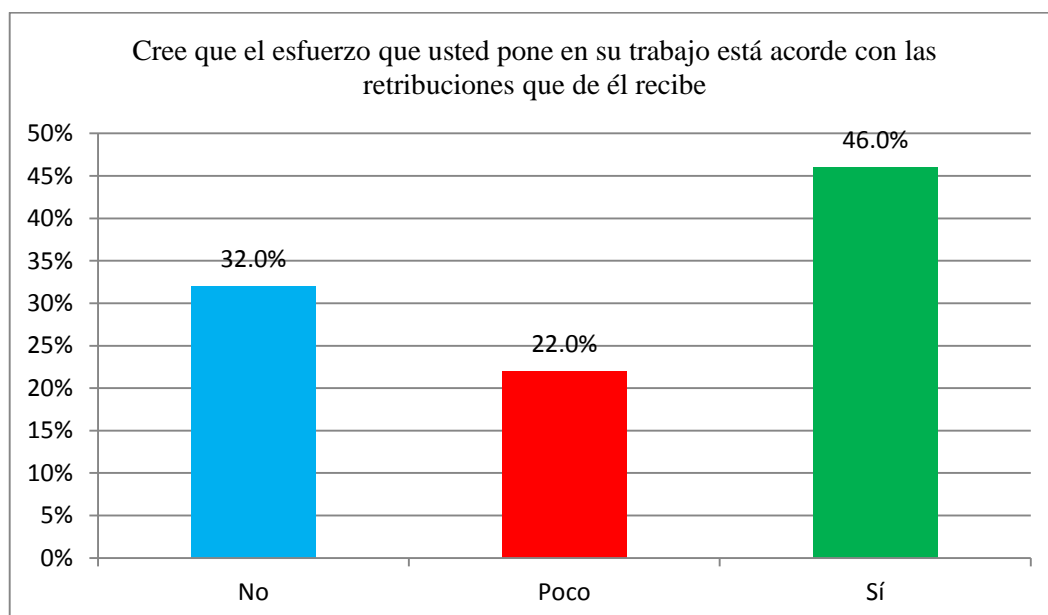
Encuestados según, opinión de si cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe. Iquitos-2014

Cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	96	32.0
Poco	66	22.0
Sí	138	46.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 20 muestra que 46,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana cree que el esfuerzo que pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe; 22% que poco y 32,0% que el esfuerzo que pone en su trabajo no está acorde con las retribuciones que de él recibe.

Gráfico 20



Fuente: Tabla 20

1.2.3. ¿El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción?

Tabla 21

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

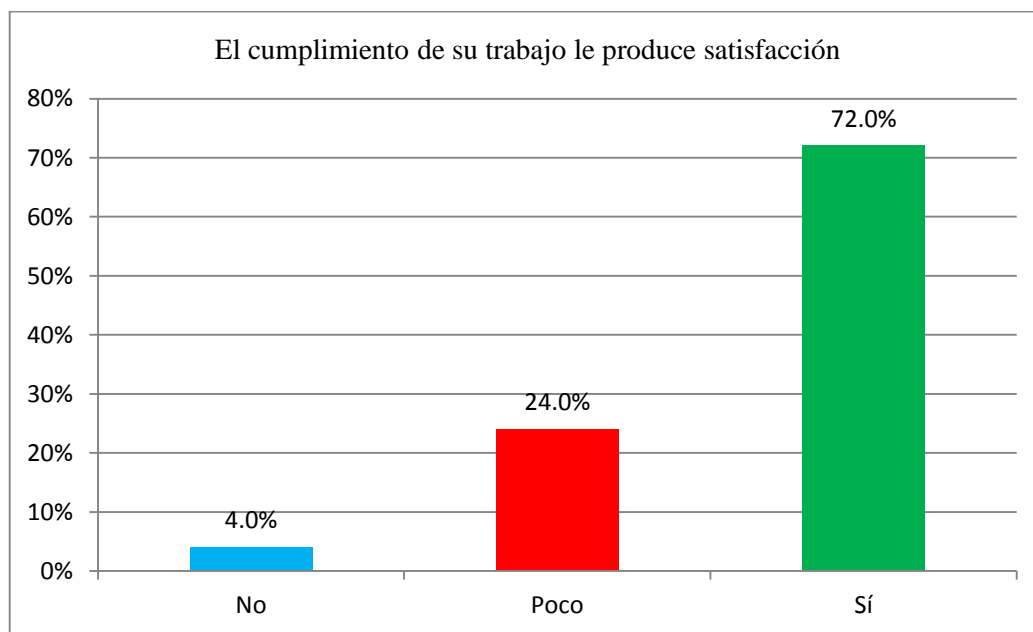
Encuestados según, opinión de si el cumplimiento de su trabajo le produce satisfacción. Iquitos-2014

El cumplimiento de su trabajo le produce satisfacción	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	12	4.0
Poco	72	24.0
Sí	216	72.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 21 muestra que 72,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina que el cumplimiento de su trabajo le produce satisfacción; 24% que poco y 4,0% que el cumplimiento de su trabajo no le produce satisfacción.

Gráfico 21



Fuente: Tabla 21

1.2.4. ¿Considero que estoy siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeño?

Tabla 22

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

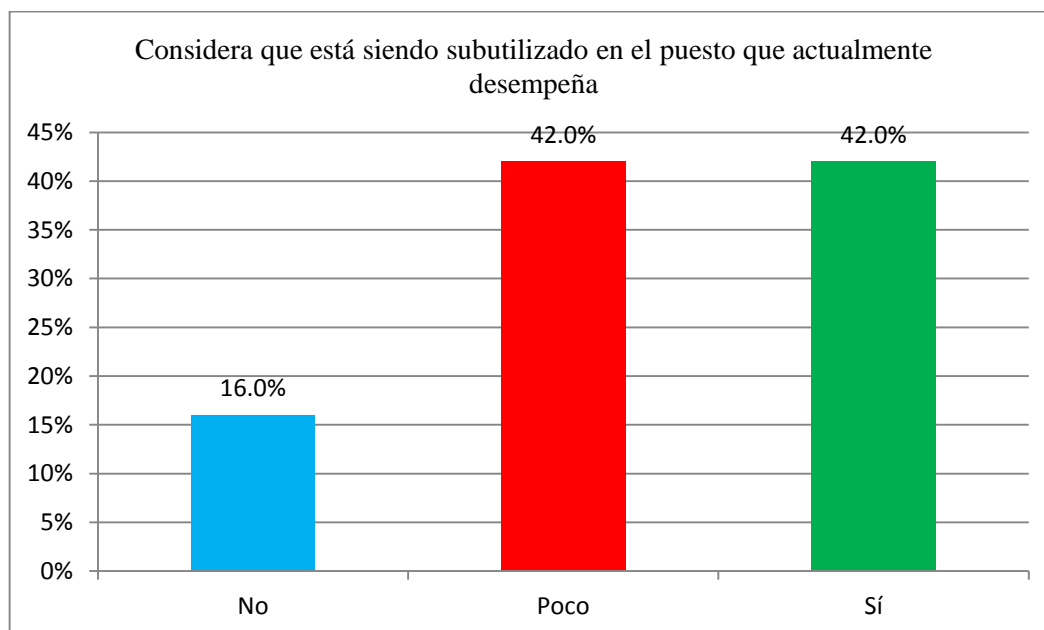
Encuestados según, opinión de si considera que está siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeña. Iquitos-2014

Considera que está siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeña	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	48	16.0
Poco	126	42.0
Sí	126	42.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 22 muestra que 42,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana considera que está siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeña; 42% que poco y 16,0% considera que no está siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeña.

Gráfico 22



Fuente: Tabla 22

1.2.5. ¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?

Tabla 23

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

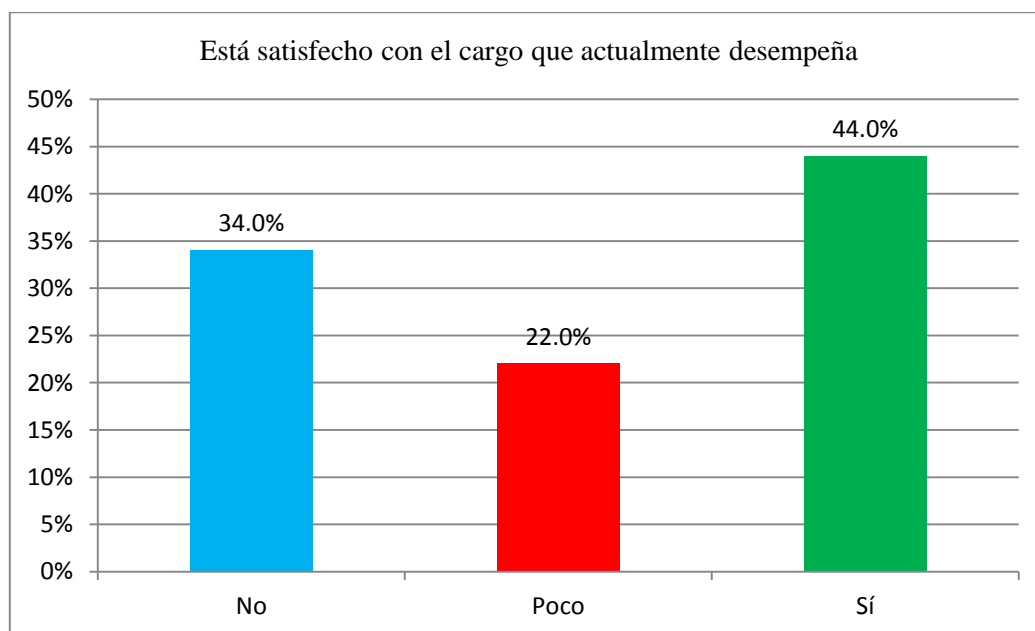
Encuestados según, opinión de si está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña. Iquitos-2014

Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	102	34.0
Poco	66	22.0
Sí	132	44.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 23 muestra que 44,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina que está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña; 22% que poco y 34,0% opina que no está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña

Gráfico 23



Fuente: Tabla 23

1.2.6. ¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?

Tabla 24

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

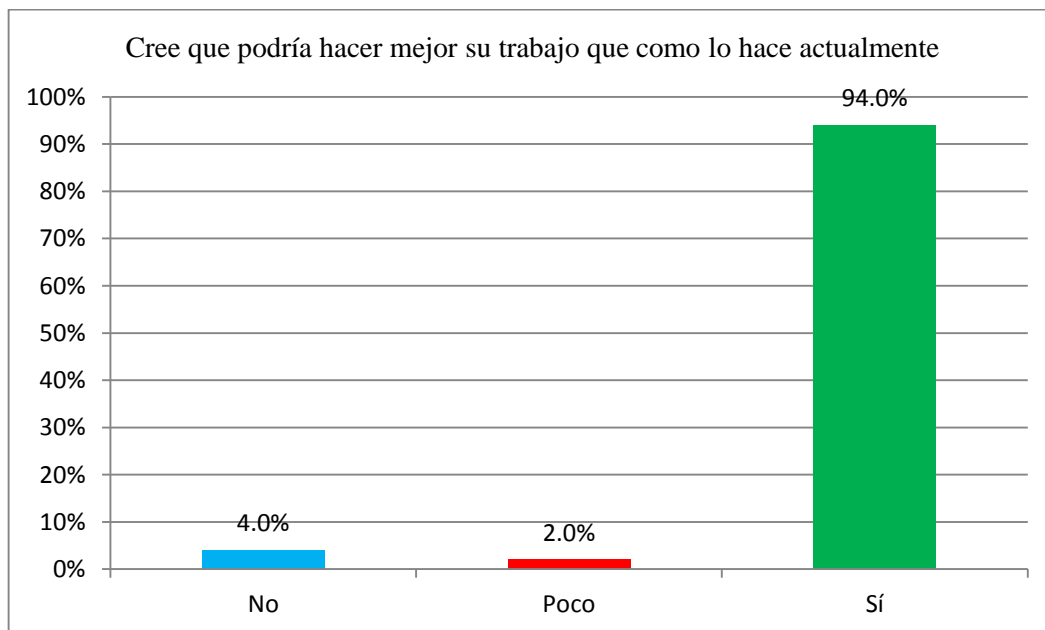
Encuestados según, opinión de si cree que podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente. Iquitos-2014

Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	12	4.0
Poco	6	2.0
Sí	282	94.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 24 muestra que 94,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana cree que podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente; 2% que poco y 4,0% cree que no podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente.

Gráfico 24



Fuente: Tabla 24

1.2.7. ¿Cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?

Tabla 25

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

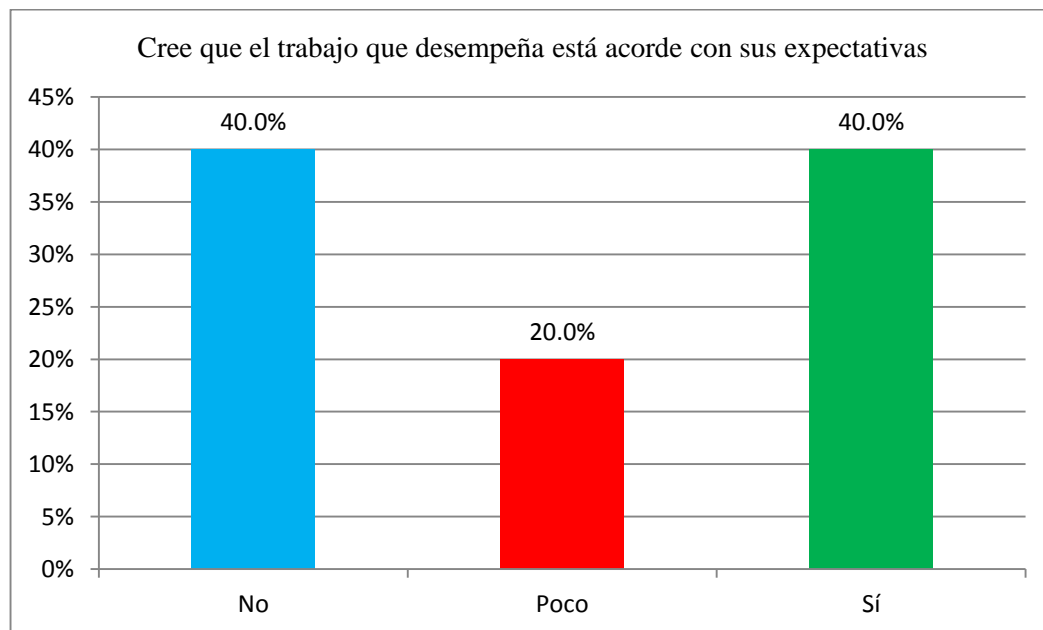
Encuestados según, opinión de si cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas. Iquitos-2014

Cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	120	40.0
Poco	60	20.0
Sí	120	40.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 25 muestra que 40,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas; 20,0% que poco y 40,0% cree que el trabajo que desempeña no está acorde con sus expectativas.

Gráfico 25



Fuente: Tabla 25

1.2.8. ¿Estoy satisfecho con el desempeño de mi trabajo?

Tabla 26

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

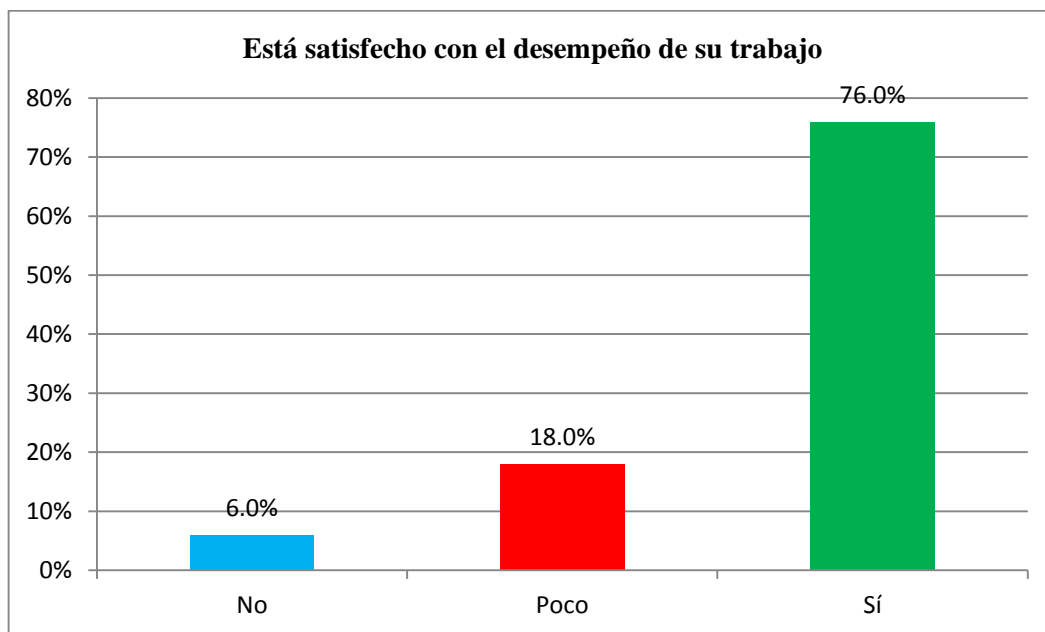
Encuestados según, opinión de si está satisfecho con el desempeño de su trabajo.
Iquitos-2014

Está satisfecho con el desempeño de su trabajo	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	18	6.0
Poco	54	18.0
Sí	228	76.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 26 muestra que 76,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana opina que está satisfecho con el desempeño de su trabajo 18,0% que poco y 6,0% opina que no está satisfecho con el desempeño de su trabajo

Gráfico 26



Fuente: Tabla 26

1.2.9. ¿Cree que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta la empresa?

Tabla 27

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

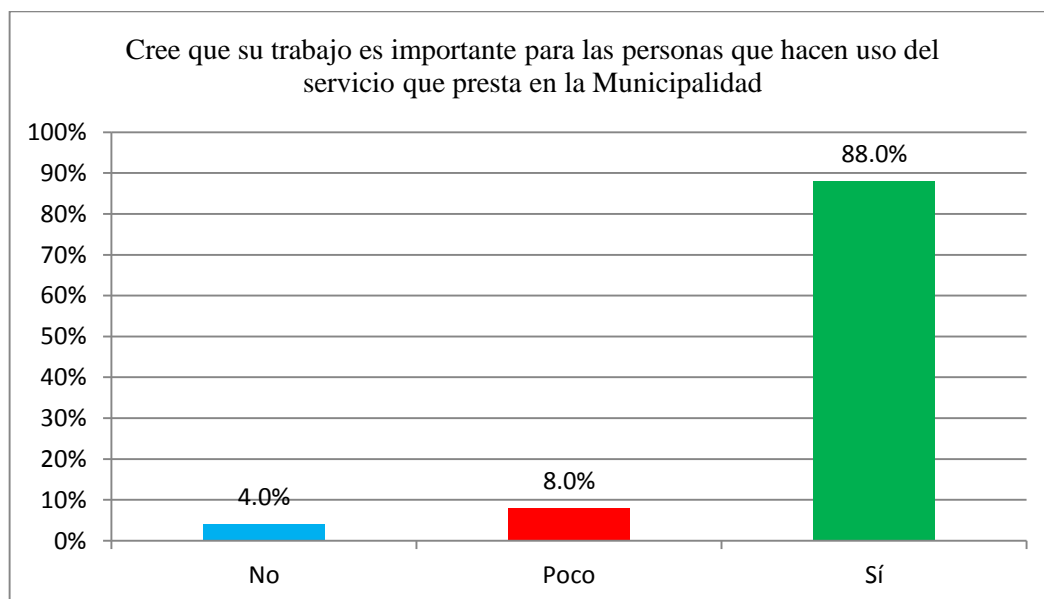
Encuestados según, opinión de si cree que su trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta en la Municipalidad. Iquitos-2014

Cree que su trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta en la Municipalidad	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	12	4.0
Poco	24	8.0
Sí	264	88.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 27 muestra que 88,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana cree que su trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta en la Municipalidad; 8,0% que poco y 4,0% cree que su trabajo no es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta en la Municipalidad.

Gráfico 27



Fuente: Tabla 27

1.2.10. ¿Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo?

Tabla 28

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

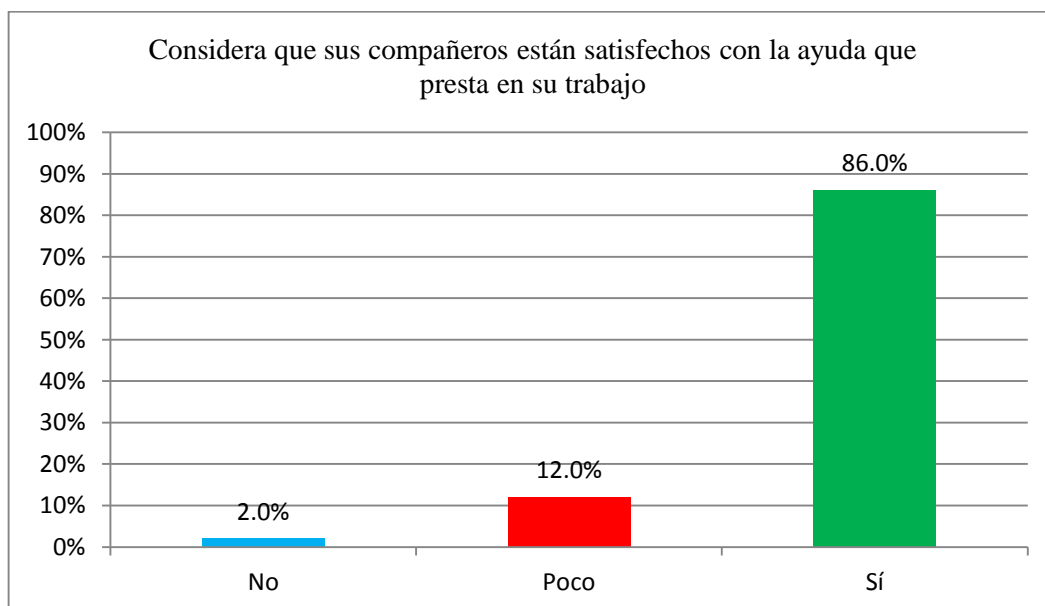
Encuestados según, opinión de si considera que sus compañeros están satisfechos con la ayuda que presta en su trabajo. Iquitos-2014

Considera que sus compañeros están satisfechos con la ayuda que presta en su trabajo	Frecuencia fi	Porcentaje %
No	6	2.0
Poco	36	12.0
Sí	258	86.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

La Tabla 28 muestra que 86,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana considera que sus compañeros están satisfechos con la ayuda que presta en su trabajo; 12,0% que poco y 2,0% considera que sus compañeros no están satisfechos con la ayuda que presta en su trabajo.

Gráfico 28



Fuente: Tabla 28

1.2.11. Opinión del desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Punchana

Tabla 29

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

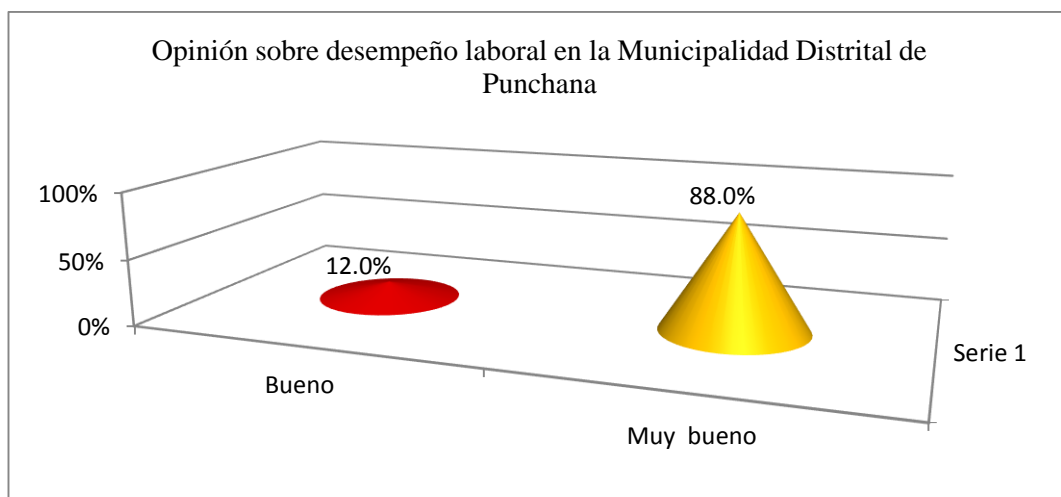
Encuestados según, opinión sobre desempeño laboral de los trabajadores. Iquitos-2014

Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Punchana	fi	%
Bueno	36	12.0
Muy bueno	264	88.0
Total	300	100.0

Fuente: Autor

En general la Tabla 29 muestra que 12,0% de los trabajadores encuestados opinan que su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Punchana es bueno y 88,0 % que es muy bueno.

Gráfico 29



Fuente: Tabla 29

2. ANÁLISIS BIVARIADO

Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN MOTIVACIÓN

Tabla 30

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA

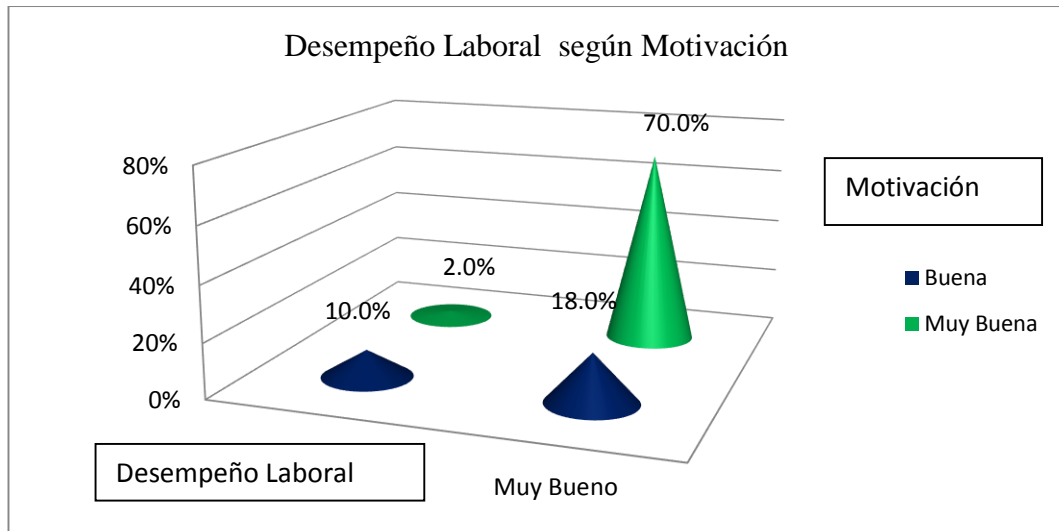
Encuestados por Desempeño Laboral según, Motivación. Iquitos-2014

Desempeño Laboral	Motivación				Total	
	Buena		Muy Buena			
	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	30	10.0	6	2.0	36	12,0
Muy Bueno	54	18.0	210	70.0	264	88.0
Total	84	28.0	216	72.0	300	100.0

Fuente: Autor $X^2_{Yates} = 59,05$ $gl = 1$ $p = 0.000$ $r = 0,66$

En la Tabla 30 se observa que de los encuestados que opinan su Desempeño Laboral como Bueno, 10,0% admite que la Motivación en la municipalidad del distrito de Punchana, es buena y 2,0% lo considera como Muy buena. De los encuestados que opinan su Desempeño Laboral como Muy bueno, 18,0% admite que la Motivación en las Instituciones Municipal del distrito de Punchana, es buena y 70,0% lo considera como Muy Buena.

Gráfico 30



Fuente: Tabla 30

Hipótesis

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

Hipótesis General

La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

Planteamiento de hipótesis

H₁: La Motivación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.

H₀: La Motivación no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

Nivel de significancia (Colocar en porcentaje y decimales)

Alfa = 5% = 0,05

Estadístico de prueba

() Asociación lineal por lineal

- Estadístico exacto de Fisher
 Corrección por continuidad de Yates
 Chi cuadrado de Independencia

Estimación del p-valor (Colocar en porcentaje y decimales)

$$P\text{-valor} = 0.005 = 0,05 \% \quad X^2_{\text{Yates}} = 59,05 \quad gl = 1 \quad X^2_{\text{Tabular}} = 3,84$$

Toma de decisiones

Como $p < 0.05$ se rechaza H_0

- H_0 :
 H_1 :

Interpretación:

H_1 : La Motivación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

Hipótesis Específicas

La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

Planteamiento de hipótesis

H_1 : La Motivación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.

H_0 : La Motivación no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

Nivel de significancia (Colocar en porcentaje y decimales)

$$\text{Alfa} = 5\% = 0,05$$

Estadístico de prueba

- Asociación lineal por lineal
 Estadístico exacto de Fisher
 Corrección por continuidad de Yates
 Chi cuadrado de Independencia

Estimación del p-valor (Colocar en porcentaje y decimales)

$$P\text{-valor} = 0.005 = 0,05 \% \quad X^2_{\text{Yates}} = 59,05 \quad gl = 1 \quad X^2_{\text{Tabular}} = 3,84$$

Toma de decisiones

Como $p < 0.05$ se rechaza H_0

() H_0 :

(X) H_1 :

Interpretación:

(X) H_1 : La Motivación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

Las características motivacionales tales como: económico, prestaciones sociales, estabilidad laboral, ambiente laboral y autorrealización, forman parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014

T DE UNA MUESTRA: MOTIVACIÓN

Prueba de $\mu = 1.1$ vs. > 1.1

Media del

Error 95% Límite

Variable	N	Media	Desv.Est.	estándar	inferior	T	P
Motivación	300	1.2118	0.3229	0.0186	1.1810	5.99	0.000

Planteamiento de hipótesis

H_1 : Las características motivacionales tales como: económico, prestaciones sociales, estabilidad laboral, ambiente laboral y autorrealización, forman parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014. $\mu > 1.1$ puntos

H_0 : Las características motivacionales tales como: económico, prestaciones sociales, estabilidad laboral, ambiente laboral y autorrealización, **no** forman parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014. $\mu \leq 1.1$ puntos

Nivel de significancia (Colocar en porcentaje y decimales)

$$\text{Alfa} = 5\% = 0,05$$

Estadístico de prueba

(X) t de student: Prueba de la media poblacional con desv desconocida

Estimación del p-valor (Colocar en porcentaje y decimales)

P-valor = 0.000 = 0 % t = 5,99

Toma de decisiones

Como $p < 0.05$ se rechaza H_0

() H_0 :

(X) H_1 :

Interpretación: (X) H_1 : Las características motivacionales tales como: económico, prestaciones sociales, estabilidad laboral, ambiente laboral y autorrealización, forman parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.

Las características para el desempeño laboral tales como: establecimiento de los objetivos, reconocimiento del trabajo, la participación del empleado, la formación y desarrollo profesional, forman de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.

T DE UNA MUESTRA: DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de $\mu = 1.5$ vs. > 1.5

Media del

Error 95% Límite

Variable	N	Media	Desv.Est.	estándar	inferior	T	P
Desemp Laboral	300	1.5380	0.3795	0.0219	1.5018	1.73	0.042

Planteamiento de hipótesis

H_1 : Las características para el desempeño laboral tales como: establecimiento de los objetivos, reconocimiento del trabajo, la participación del empleado, la formación y desarrollo profesional, forman parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014. $\mu > 1.5$ puntos

H_0 : Las características para el desempeño laboral tales como: establecimiento de los objetivos, reconocimiento del trabajo, la participación del empleado, la formación y

desarrollo profesional, forman parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014. $\mu \leq 1.5$ puntos

Nivel de significancia (Colocar en porcentaje y decimales)

$$\text{Alfa} = 5\% = 0,05$$

Estadístico de prueba

(X) t de student: Prueba de la media poblacional con desv desconocida

Estimación del p-valor (Colocar en porcentaje y decimales)

$$\text{P-valor} = 0.000 = 0\% \quad t = 5,99$$

Toma de decisiones

Como $p < 0.05$ se rechaza H_0

() H_0 :

(X) H_1 :

Interpretación:

(X) H_1 : Las características para el desempeño laboral tales como: establecimiento de los objetivos, reconocimiento del trabajo, la participación del empleado, la formación y desarrollo profesional, forman parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2014.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito la relación que existe entre la motivación y el desarrollo laboral de los trabajadores de la municipalidad del distrito de punchana, con el objetivo de lograr la satisfacción en el desarrollo de sus actividades y de esta manera lograr un mayor grado de eficiencia y calidad en el servicios hacia los usuarios. La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones. Motivar a alguien, en sentido general, se trata de crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo. Concepto de motivación y su aplicación en las organizaciones, sino por el contrario, intenta dar un enfoque práctico que a su vez permita la reflexión sobre este tema cuya importancia y utilidad resulta incuestionable, a nivel personal y organizacional.

En la investigación realizada se puede determinar que los colaboradores se sienten identificados con su centro de trabajo y que recibe todos los beneficios conforme a ley. Indicadores como tales como salario, beneficios económicos, estabilidad laboral, ambiente de trabajo y el crecimiento laboral forman parte de la motivación de loa trabajadores de la municipalidad distrital de punchana.

El desempeño individual, puede ser definido como la destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad. Es el producto de un conjunto de conocimientos, experiencias previas, sentimientos, actitudes, valores, motivaciones entre otras características que actúan directamente o influyen sobre el logro de los objetivos planeados. En este orden de ideas podría decirse que el desempeño laboral es el nivel de rendimiento demostrado por el trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él. En ese sentido el desempeño

laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana es bueno debido a que están involucrados con los objetivos, reciben retribución en función al esfuerzo, se sienten identificados, existe un ambiente de compañerismo, todo ello conlleva a que la atención al usuario sea óptima.

CAPITULO VI

PROPUESTA

El motor esencial para que cualquier persona realice una actividad es la motivación, en el ciclo de vida de los seres humanos es común observar que todo acto humano es movido por una razón que cada sujeto tiene de forma personal e individual; este fenómeno social también se da en las personas que laboran dentro de una institución educativa, ya que muchos de los resultados que tienen las personas en sus puestos de trabajo dependen en gran parte de las razones y los motivos que les han sido sugeridos o bien han sido fortalecidos de parte de los dirigentes de la misma.

La motivación dentro de un ambiente laboral es importante para el desarrollo profesional de los sujetos, puesto que en muchas ocasiones de los motivos bien dirigidos surgen altos índices de identificación empresarial y dicha situación se observa tanto en empresas industriales, financieras o de servicio al cliente, como en las instituciones educativas, lucrativas y no lucrativas.

De acuerdo al estudio realizado es de suma importancia realizar capacitaciones constantes de motivación y cumplimiento de objetivos, para de esta manera tener un desempeño óptimo con las tareas asignadas a los trabajadores de la municipalidad distrital de punchana.

Del mismo modo es importante que el trabajador participe en la toma de decisiones, ello conlleva a que se sienta pieza fundamental y de suma importancia.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

1. La motivación por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy buena debido a que los beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas, cuentan con vacaciones anuales conforme a ley, prestaciones sociales adecuadas, satisfacción laboral, estabilidad, interés en el trabajo que se realiza, buen ambiente laboral y puntualidad en los pagos.
2. La motivación hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera.
3. La motivación en el personal de la municipalidad, cumple un factor importante para el cumplimiento de las aspiraciones personales y de los objetivos de la institución, lo que contribuirá a dar un mejor servicio al usuario.
4. Indicadores como salario, beneficios económicos del trabajo, las prestaciones, la estabilidad laboral, el ambiente laboral y el crecimiento tanto laboral como profesional forman parte de la motivación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana.
5. El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy bueno debido a que están involucrados con los objetivos de la institución, reciben retribución en función al esfuerzo, satisfacción laboral, identificación con el puesto que ocupa, deseo de mejora, buena atención al usuario y el compañerismo.
6. El desempeño laboral mide las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.
7. El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar un gran esfuerzo.
8. La motivación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

1. Lograr convenios con universidades e institutos, para el desarrollo de cursos de gestión de los recursos humanos.
2. Incentivar los ascensos y aumento de sueldos en función a la meritocracia.
3. Crear condiciones favorables para el buen desempeño de los trabajadores en lo que respecta a infraestructura.
4. La municipalidad tiene que otorgar a sus empleados algunos incentivos por su buen desempeño los cuales pueden ser: eventos por reconocimientos por años de antigüedad en la municipalidad, puntualidad y mejor desempeño, asimismo se podría otorgar algún bono de productividad por su alto rendimiento en la municipalidad.
5. Se propone para mejorar la comunicación en todas la gerencias y jefaturas implementar un buzón de sugerencias para los trabajadores. A través de esta herramienta los trabajadores podrán expresar sus inconformidades, inquietudes y sugerencias. Al conocer esta información se podrá dar paso a un dialogo entre autoridad y trabajadores para intercambiar ideas y dar respuestas a las peticiones presentadas.
6. Se recomienda hacer partícipe al trabajador en la toma de decisiones, hará que haga suya la decisión final. Si se democratiza la planificación de tareas, aunque sean sencillas, el trabajador se sentirá más en confianza, y que también se encuentra formando parte de la gestión.

CAPITULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Arana, W. (2006). Motivación y Productividad. Extraído el 10 de Marzo de 2006 de: <http://www.sht.com.ar/archivo/liderazgo/motivaprodu.htm>
2. Klingner Donald (2001), La administración del personal en el sector público, Editorial Mc Graw Hill, Cuarta Edición.
3. Mary. (2006). Motivación del Personal. Extraído el 31 de Marzo de 2011 de: apuntes.rincondelvago.com/motivacion-del-personal.html
4. Mata, E. (2006). Motivación Personal. Extraído el 10 de Marzo de 2011 de: <http://www.innatia.com/s/c-motivacion-personal.html>.
5. Santos, J. A. (2002). La Sinergia Empresarial [Abstract]. Liderazgo Realmente Efectivo [Versión electrónica]. San Salvador, El Salvador.
6. Werther William, Davis Jr. Keith (2004), Administración de Personal y Recursos Humanos, Editorial Mc Graw Hill, Quinta Edición.
7. Extraído el 14 de Abril de 2011 de: www.monografias.com

DESCRIPCION DE LAS PÁGINAS COMPLEMENTARIAS

ANEXO

“Cuestionario”

Presentación.

Buenos días. Actualmente me encuentro realizando una encuesta con la finalidad de identificar algunos aspectos importantes sobre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana.

Para ello le solicité su colaboración voluntaria. Usted debe contestar con sinceridad y veracidad a las preguntas que se le presentará a continuación.

¡Muchas gracias!

FECHA:

CODIGO:

NOMBRE DEL ENCUESTADOR:

LUGAR: HORA: TIPO DE PERSONAL.....

EDAD.....GRADO DE INSTRUCCIÓN.....

INGRESO.....

I. INSTRUCCIONES:

Marque con una equis (x) en la Alternativa que Ud. Considere por conveniente.

ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, en esta institución estamos realizando un estudio para saber si la motivación influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana. Muchas gracias por contestar estas preguntas:

Si: Siempre No: Nunca o Nada Poco: Término medio

PARTE I: MOTIVACIÓN

1. ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?

Si No Poco

2. ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?

Si No Poco

3. ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?

Si No Poco

4. ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?

Si No Poco

5. ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?

Si No Poco

6. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

Si No Poco

7. ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?

Si No Poco

8. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?

Si No Poco

9. ¿Creo que mi trabajo actual es interesante?

Si No Poco

10. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

Si No Poco

11. ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?

Si No Poco

12. ¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?

Si No Poco

13. ¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?

Si No Poco

14. ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?

Si No Poco

15. ¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?

Si No Poco

16.¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?

Si

No

Poco

17.¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada en la contratación de mi trabajo?

Si

No

Poco

PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL

18.¿Me involucro con los objetivos de la institución?

Si

No

Poco

19.¿Cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe?

Si

No

Poco

20.¿El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción?

Si

No

Poco

21.¿Considero que estoy siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeño?

Si

No

Poco

22.¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?

Si

No

Poco

23.¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?

Si

No

Poco

24.¿Cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?

Si

No

Poco

25.¿Estoy satisfecho con el desempeño de mi trabajo?

Si

No

Poco

26.¿Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta la empresa?

Si

No

Poco

27.¿Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo?

Si

No

Poco

OBSERVACIONES FINALES:

De acuerdo a su criterio, cómo calificaría Ud. el ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Punchana. ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Muchas gracias.

ANEXO N° 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROYECTO: "a motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Punchana – Periodo 2014".

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ✓ ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana durante el año 2015?</p> <p>ESPECIFICOS: ✓ ¿Cuáles son las características de la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2015?</p> <p>✓ ¿Cuáles son las características del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p>GENERAL: ✓ Determinar de qué manera existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana el año 2015.</p> <p>ESPECIFICOS: ✓ Identificar las características motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2015.</p> <p>✓ Identificar las características del desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p>GENERAL: ✓ Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana durante el año 2015.</p> <p>ESPECIFICOS: ✓ Las características motivacionales tales como: Económicas, Condiciones físicas del trabajo, Seguridad, sociales, Status, Sentimiento de auto realización, reconocimiento de la labor bien hecha, Logro o cumplimiento forman parte de los trabajadores de la Municipalidad de Punchana en el año</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X):Motivación</p>	<p>✓ Salario y/o beneficios económicos del trabajo.</p> <p>✓ Prestaciones</p> <p>✓ Seguridad o estabilidad laboral.</p> <p>✓ Ambiente laboral.</p> <p>✓ Aspiraciones personales</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: - Correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN -No Experimental</p> <p>TÉCNICA - Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO -Cuestionario.</p>

<p>Distrital de Punchana en el año 2015?</p> <p>✓ ¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2015?</p>	<p>de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2015.</p> <p>✓ Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana en el año 2015.</p>	<p>2015.</p> <p>✓ Las características para el desempeño laboral tales como: La vinculación de la persona a cargo, Entrenamiento, Promociones, Incentivos por el buen desempeño,</p> <p>✓ Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados, Auto perfeccionamiento del empleado, Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos, Estimación del potencial de desarrollo forman parte de los trabajadores de la Municipalidad de Punchana en el año 2015.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y):</p> <p>Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Punchana.</p>	<p>✓ Establecimiento de objetivos</p> <p>✓ Reconocimiento del trabajo</p> <p>✓ La participación del empleado</p> <p>✓ La formación y desarrollo profesional</p>	
--	--	---	---	---	--

		✓ La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana en el año 2015.			
--	--	---	--	--	--