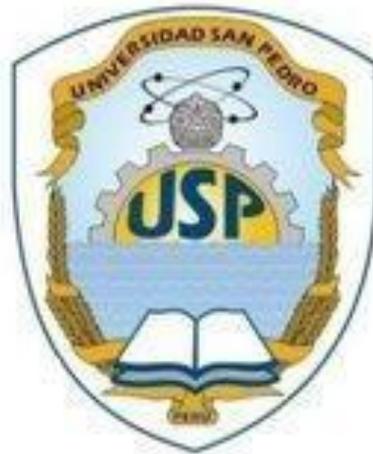


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores
de la Municipalidad de Barranca, 2015

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

Autor:

Requiza Suloaga, Carmen Rosa

Asesor:

Vallejo Collantes, Carlos Andres

Barranca – Perú

2018

Palabras clave

Tema:	Motivación Laboral
Especialidad:	Recursos Humanos

Keywords

Topic:	Job Motivation
Speciality:	Human Resources

Línea de investigación:

OCDE

5. Ciencias sociales

5.2. Economía y negocios

TITULO

La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores
de la Municipalidad de Barranca, 2015

TITLE

The motivation in the labor performance of the workers
of the Municipality of Barranca 2015

RESUMEN

La investigación titulada “La Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Barranca, 2015” tuvo como propósito, determinar la influencia de la motivación en el desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad de Barranca, fue una investigación Aplicada por el fin que persiguió, de tipo Descriptiva, ya que describió los atributos de las variables motivación y desempeño laboral, con diseño no experimental, de corte transversal, que utilizó como técnica; el cuestionario, que fue aplicada a 144 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, los resultados nos demostraron que el 52% de los Trabajadores estuvieron en desacuerdo que la motivación que le brinda la Municipalidad favorezca su Desempeño Laboral, el 56% de los Trabajadores no es felicitado cuando realiza un buen desempeño de su trabajo y el 36% estuvo de acuerdo que su buen desempeño depende su permanencia en el cargo como también mostraron el 85% estar de acuerdo que la evaluación del desempeño ayuda a mejorar las debilidades laborales.

Abstract

The research entitled "The Motivation in the Work Performance of the Workers of the Municipality of Barranca, 2015" had as purpose, to determine the influence of the motivation in the performance of the Workers of the Municipality of Barranca, was an investigation Applied by the end That pursued, of Descriptive type, since it described the attributes of the variables motivation and labor performance, with non-experimental design, of transversal section, that used like technique; The questionnaire, which was applied to 144 Workers of the Provincial Municipality of Barranca, the results showed that 52% of the Workers disagreed that the motivation given by the Municipality favors their Work Performance, 56% of Workers do not Is congratulated when he performs a good job and 36% agreed that his good performance depends on his permanence in the position, as also showed that 85% agree that the performance evaluation helps to improve the labor weaknesses.

Índice

Palabras clave	i
Título de la investigación	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
1. Introducción	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.2. Justificación de la investigación	9
1.3. Problema	10
1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables	10
1.5. Hipótesis	17
1.6. Objetivos	17
2. Metodología	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Población y muestra	18
2.3. Técnica e instrumento de investigación	18
2.4. Procesamiento y análisis de la información	19
3. Resultados	20
3.1 Del cuestionario aplicado	20
4. Análisis y discusión	31
5. Conclusiones y recomendaciones	33
Agradecimiento	36
Referencias bibliográficas	37
Anexos	39
Anexo 1 Matriz de consistencia	40
Anexo 2 Cuestionario	41
Anexo 3 Juicio de experto	44

1. Introducción

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

Actualmente las empresas e instituciones ya sean públicas o privadas, sufren una serie de problemas relacionados con el desempeño humano, con el acondicionamiento de sus necesidades y a las empresas e instituciones, todo ello dentro de un marco de mecanismos que éstas proporcionan para lograr un grado de motivación adecuada a un desempeño laboral exitoso y productivo. Los motivos humanos se basan en necesidades que pueden ser conscientes, algunas son primarias, como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, alimentos, sueño, sexo y vivienda; otras se pueden tornar como secundarias, tales como el autoestima, posición social, afiliación con otras personas, afecto, logro y el auto-respeto, naturalmente que estas varían de intensidad y con el tiempo de acuerdo a las personas. Pueden trazarse metas que de no ser alcanzadas se comportan en forma negativa, es decir, frustradas, otras por consiguiente se perfilan como metas difíciles, pero alcanzables, por lo tanto tendrán un comportamiento positivo.

Actualmente el surgimiento de numerosas organizaciones y los diferentes cambios sociales, económicos, tecnológico, entre otros que se han suscitado, han dado lugar a una marcada competitividad en el ámbito corporativo, que ha impulsado a la mayoría de las organizaciones a mejorar sus relaciones con los grupos que las integran, haciendo uso de recursos o estrategias que apuestan por un denominador común: la motivación para un buen desempeño laboral a la cual la presentaremos como una condición indispensable para la existencia y mantenimiento de la organización, ya que se concibe como el ente central, la fuerza motriz que posibilita la coordinación entre las personas y que promueve el comportamiento organizado.

(McGregor 1960); La relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela). La presente investigación estuvo dirigida a determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los empleados en empresas de salud, Coomeva E.P.S, en el municipio de Riohacha (Colombia) y Ame C.A., en el Municipio de Maracaibo (Venezuela). La motivación laboral y satisfacción laboral (Guillen y Guil, 2000). La metodología utilizada fue de tipo descriptivo correlacionar, con un diseño no experimental, de tipo transeccional. La población estuvo constituida por 64 empleados, 47 pertenecientes Ame C.A. y 17 a Coomeva E.P.S. La técnica de recolección de datos fue la observación mediante encuesta, elaborando un cuestionario para motivación laboral y uno para satisfacción laboral, con alternativa fija de respuesta. La validación del instrumento se realizó a través del juicio de diez (10) expertos. La confiabilidad se realizó a través del coeficiente de Alpha Cronbach, con la confiabilidad de 0,91 para el instrumento de motivación laboral y 0,90 para el instrumento de satisfacción laboral. Los resultados fueron tabulados, analizados e interpretados, a través de la estadística descriptiva, permitió proponer las conclusiones: alta presencia de motivación laboral en las empresas prestadoras de salud y alta presencia de satisfacción laboral en los empleados de dichas empresas. En cuanto a la relación entre ambas variable fue positiva: muy fuerte, con un valor de $r=0,705$; dicha correlación es positiva y alta.

(Latorre Navarro 2011); El propósito y objetivo general de la investigación es probar que las organizaciones se adaptan al entorno mediante las estrategias y políticas empresariales. La gestión de la fuerza laboral es clave a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y esto puede llevar en muchas ocasiones al éxito o el fracaso de la empresa. La gestión de la fuerza laboral se realiza mediante el sistema de gestión de recursos humanos. Las organizaciones se adaptan al entorno mediante las estrategias y políticas empresariales. La gestión de la fuerza laboral es clave a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y

esto puede llevar en muchas ocasiones al éxito o el fracaso de la empresa. La gestión de la fuerza laboral se realiza mediante el sistema de gestión de recursos humanos (RRHH).

(Baron Mendez 2002); En su investigación titulada “El salario como factor de motivación de los empleados del sector bancario de la Ciudad de Barquisimeto, México, concluye que: Desde el punto de vista del análisis realizado a la relación entre el salario y la motivación bajo la perspectiva teórica, se puede concluir que el mismo no es, por ser, un factor motivador; si no que motiva en la medida de la importancia que otorga el individuo a las necesidades que permite satisfacer.

(Delgado & Di., 2010); En su tesis titulada “La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional: un estudio de caso caracas-Venezuela para optar por el grado académico de licenciada en educación con Mención en desarrollo de los recursos humanos, llegaron a las siguientes Conclusiones: La motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que los directivos de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.” no se han percatado de la importancia de esto y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta al talento humano. También se concluye que la retribución económica ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un motivador dejando paso a otras consideraciones como la estabilidad y seguridad en el empleo, el ambiente laboral, el reconocimiento por el trabajo desempeñado y las posibilidades de alguna promoción. De los trabajadores encuestados la mitad de ellos considera que el sueldo que percibe está acorde con la labor que realiza, responsabilidades y expectativas. Ello se da dentro de la relación de salario, expectativas laborales y motivación. Sin embargo, existe otra mitad de los trabajadores que no muestran la misma conformidad. Ante este hecho, se concluye que el factor económico no asegura la permanencia y elevado rendimiento laboral de un

trabajador a medida que sus necesidades las a cubriendo debido a que surgirán otras que no guardan relación con el dinero.

(Osoreo Zanabria 2010); Su tema “Modelo para la Mejora del Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero de Sistemas. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. La presente investigación tuvo como problema de estudio; ¿Cómo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de 22 Huamancaca Chico?, así mismo el objetivo general es, proponer un modelo para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, siendo la hipótesis que validamos, “La aplicación de la MSB y MCO en la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, mejora la eficiencia laboral de los trabajadores.” El tipo de estudio realizado, es cualitativo mediante la MSB y MCO en la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico para ello se ha utilizado el método sistémico basado en la MSB y la CMO, llegando a utilizar las técnicas siguientes: la aplicación de encuestas, las entrevistas y la observación. La población de investigación fueron todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico (7 trabajadores) y la población (50 usuarios). Finalmente se concluye que la aplicación integral de la MSB y MCO permite lograr una mejora en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, ya que se propondrá un modelo con el uso de estos dos métodos de sistemas para su implantación y posterior mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico. En la tesis referida hace una intervención metodológica haciendo uso de la Metodología Sistémica Blanda y el Modelo de Sistemas Viables, donde el propósito de dicha investigación fue construir un modelo organizacional viable, que se adapte a las nuevas tendencias organizacionales, donde propone un modelo para la mejora del desempeño laboral haciendo una intervención blanda para luego hacer un rediseño de la estructura organizacional.

(Delgado y Di. 2010); En su tesis “Diseño del Trabajo y Desempeño Laboral Individual. Para optar el título de doctor en Comportamiento social y organizacional, llegó a las siguientes conclusiones: El desempeño laboral individual es un constructor de naturaleza multidimensional por lo que es posible delimitarlo operacionalmente en cuatro componentes independientes y generalizables a distintos puestos y roles de trabajo: desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. La expansión y/o extensión del número y significado de los componentes, tanto del diseño del trabajo como del desempeño laboral individual, permiten clarificar su eventual asociación, dado que posibilita atender al problema del criterio y, a su vez, alcanzar una mayor correspondencia con los avances científicos actuales en estos temas. 25 En su conjunto, las características motivacionales del trabajo, tanto de tarea como de conocimiento, pueden cumplir un rol en cuanto a la explicación de los diferentes componentes del desempeño individual, particularmente en cuanto al de tarea; no obstante, la contribución relativa de cada una de sus subdimensiones no es homogénea. La autonomía en la toma de decisiones es una característica de diseño del trabajo que juega un rol fundamental en cuanto a la explicación de los diferentes componentes del desempeño laboral individual. Así, su relevancia puede llegar a ser crítica a la hora de planificar cambios orientados al mejoramiento de los resultados individuales.

(Jaen Diaz 2010); La primera de nuestra hipótesis establecía la existencia de relación positiva y significativa entre las puntuaciones en motivación y la evaluación del rendimiento, es decir, que los individuos que obtuviesen puntuaciones más altas en motivación, tendrían un mejor rendimiento general en el trabajo. De manera más concreta, predecíamos que a mayores puntuaciones en el nivel de Ejecución de los distintos motivos, mejores evaluaciones del rendimiento obtendrían los trabajadores. Además, sería muy interesante poder contar no sólo con puntuaciones sobre rendimiento general o sobre las seis subdimensiones empleadas en el instrumento utilizado en la presente

investigación, sino más bien, poder evaluar el rendimiento según las distintas facetas del mismo que veíamos en la Introducción Teórica. Así, si analizásemos por separado las distintas conductas señaladas, por ejemplo, por Murphy (1989, 1990, Murphy y Cleveland, 1995): conductas orientadas a la tarea, de mantenimiento de relaciones interpersonales, generadoras de inactividad (consumo de sustancias, absentismo) y destructivas o peligrosas, las relaciones entre motivación y rendimiento seguramente serían más evidentes, como indican numerosas investigaciones (Mowday y Spencer, 1981; Kanfer, 1995; Barrick et al., 2002). Este resultado parece ir en línea con otras investigaciones que afirman que el factor de personalidad Estabilidad Emocional es buen predictor del rendimiento global (Cook, Young, Taylor y Bedford, 2000). También se le ha venido considerando buen predictor para el trabajo en equipo o puestos de trabajo que requieren interacción social, como es el caso del puesto que nos ocupa y así se ha confirmado en la presente investigación.

(Cruz y Sulca 2009); La investigación llegó a la siguiente conclusión: Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

(Brioso Espinoza & Carreño Bustamante, 2013); La investigación Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Azucarera Andahuasi. Es de tipo correlacionar, diseño no experimental de corte transversal, la población de estudio fue de 135 trabajadores; todos son varones, la mayoría son conviviente, de grado de instrucción bajo (primaria – algunos secundaria), profesan la religión católica, sus edades fluctúan entre los 19-63 años, son procedentes de la sierra del País. Para la recolección de datos se utilizó La

Escala de Clima Organizacional de Likert y el cuestionario de desempeño laboral; los datos fueron obtenidos, tabulados y organizados con el apoyo del programa Microsoft Excel.

Los resultados muestran que los trabajadores de la Empresa Azucarera Andahuasi en su mayoría perciben una inadecuada motivación y reconocen tener bajo desempeño laboral a causa de la desmotivación, tal como lo hemos podido comprobar aplicando nuestros instrumentos, donde encontramos que 59 (44%) trabajadores indicaron que la empresa tiene un clima organizacional de nivel bajo (relaciones humanas distanciadas, trabajadores poco integrados, no les hacen participar en la toma de decisiones, las políticas de la empresa ya no están acorde con los intereses de los trabajadores, el sistema de recompensas es injusto, el jefe no propicia la armonía y no brinda la confianza a sus colaboradores). Asimismo gran parte de los trabajadores 52 (39%) señalaron que su nivel de desempeño laboral es bajo, porque no se sienten motivados por la organización, sienten que su esfuerzo no es valorado, no refuerzan sus conductas positivas con halagos o felicitaciones, cumple las metas y no frecuentemente, los jefes no fomentan la autodirección en sus trabajadores para que sean más creativos, innovadores, eficaces y eficientes al desarrollar sus labores.

(Salazar Garro 2013); En su trabajo de investigación la motivación laboral en las organizaciones es un factor fundamental para los recursos humanos, es una razón imprescindible para valorar el esfuerzo que realiza cada miembro de la organización para el logro de los objetivos manifestando de esa manera el compromiso adquirido y lo importante que son para la compañía. Cada vez que un trabajador se siente admirado y gratificado por su trabajo hace que su autoestima se eleve, se siente una persona capaz y demuestra mayor interés por alcanzar nuevos resultados y se identifica con la organización. Los planes de incentivos creados por las organizaciones para los recursos humanos motivan su participación y compromiso con los planes y actividades creadas por la organización, convirtiéndose en los mejores colaboradores. Asimismo, el trabajador social desempeña un rol importante en la motivación laboral, ya que a

través de las diferentes actividades va a impulsar planes y programas orientados a esta temática.

(Orrego Villegas 2010); Hoy en día, los conocimientos se han vuelto una fuente importante en toda organización, donde la competencia cada vez es mayor, por lo tanto existe la intención de encontrar una herramienta que permita a las instituciones un crecimiento constante a través de sus servidores. La capacitación, como una de las funciones de la Administración de Recursos Humanos, implica una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, incrementando su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en su institución. Se ha observado que muchas instituciones capacitan a su personal, sin saber exactamente por qué ni para que lo hacen o simplemente lo hacen porque así lo indican las normas de la institución. Por otro lado, resulta necesario expresar que la capacitación deberá realizarse a medida y de acuerdo a las necesidades de la institución, ya que no son las instituciones quienes tienen que adaptarse, sino todo lo contrario. La eficiencia laboral en la sede del Gobierno Regional Junín, estaba en deterioro, porque el personal de la institución no tenía muchos conocimientos en la utilización de las herramientas informáticas, normas de gestión de recursos humanos, entre otros. En tal medida se implementó un Plan de Capacitación basado en la Metodología Sistémica Blanda, donde se buscó elevar la eficiencia laboral, con un enfoque de competencias entre el personal, en función de los conocimientos que imparten en la organización durante la “Capacitación”.

(Solís Arellano y Guerrero Fuentes 2012); La investigación se resume en la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud sede central- lima, se requiere conocer si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores. Es una investigación correlacionar, diseñada no experimental de corte transversal, la población de estudio fue de 82 trabajadores, sus edades fluctúan entre 24 y 65 años, la

mayoría son varones, convivientes, grado de instrucción superior y provienen de lima. Para la recolección de datos se utilizó cuestionarios de motivación en el trabajo y satisfacción laboral que fue elaborado en base a la Operacionalización de variables, los datos fueron tabulados y organizados con el apoyo del programa Microsoft Excel. En la Institución existe desmotivación e insatisfacción laboral, debido a que 54 (66%) de los trabajadores perciben que la organización no se preocupa por su bienestar integral y 51(62%) de los trabajadores indican que la Institución no les ofrece un ambiente de trabajo satisfactorio. Asimismo la mayoría de los trabajadores 47(57%) indican que existe mal trato de los jefes y 49 (60%) señalan que hay inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores. Asimismo 51(62%) de los trabajadores manifiestan que la toma de decisiones es autocrática y 49 (60%) de los trabajadores sostienen que no les dan oportunidades de desarrollarse. Por lado el 44 (54%) de los trabajadores están desmotivados y 58 (71%) no alcanzan su realización personal, también 50 (61%) de los trabajadores sostienen que en la Institución no existe un buen ambiente físico y 48 (59%) de los trabajadores no cumplen con sus tareas.

1.2. Justificación de la investigación

La investigación titulada “La Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Barranca 2015”, se justificó en tanto se observó que la motivación no es buena para los trabajadores que laboran en la municipalidad, ya que la problemática que se manifiesta al no existir una motivación para los trabajadores, genera un desequilibrio en el desempeño laboral que no solo radica en la ciudad de Barranca, sino en todos los países del mundo.

Así mismo se consideró que es importante porque ayudará a mejorar la motivación en el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Barranca, logrando un mayor grado de satisfacción de los trabajadores.

Además las propuestas de mejora servirán tanto a la población estudiada como a los estudiantes, instituciones y/o municipios con problemáticas similares, interesados en el tema.

1.3. Problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye la Motivación en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad de Barranca, 2015?

1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

1.4.1 Motivación

La motivación, es en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

- ❖ **Motivo.-** es aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico, es decir este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo así tenemos que el comportamiento humano es dinámico y está orientado hacia objetivos y para ello existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia que indica los motivos del comportamiento.

- ❖ **Ciclo Motivacional.-** comienza cuando surge una necesidad fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento, es decir que cada vez que aparezca una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión así tenemos que llevar al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz el individuo satisfará la necesidad y por ende descargara la tensión provocada por aquella. Una vez satisfecha la necesidad deja de ser motivadora de comportamiento puesto que ya no causa tensión o inconformidad en otras.
- ❖ **Incentivos.-** son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidad de progreso estabilidad en el cargo, elogios, etc.) Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo ya que varía de un individuo a otro: lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. . (Juárez Juárez, 2015).
- ❖ **Abraham Maslow.-** En su teoría sobre la motivación humana, expone la motivación del ser humano como una serie de procesos continuos de búsqueda de auto actualización y autorrealización, es decir, muestra una pirámide, un modelo que plantea una jerarquía de las necesidades humanas, en la que la satisfacción de las necesidades más básicas o subordinadas da lugar a la generación sucesiva de necesidades más altas. Por último, es la necesidad psicológica más elevada del ser humano y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad.
- ❖ **Douglas McGregor.-** Sus planteamientos pretenden dar cuenta de los supuestos que subyacen en las acciones de los directivos y de las consecuencias de esas acciones sobre sus empleados, es decir, que

todo superior tiene un conjunto de suposiciones sobre el hombre y su relación con el trabajo, así tenemos que, estas son dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los superiores para motivar a los empleados y obtener una alta productividad. Y Todo superior tiene un conjunto de suposiciones sobre el hombre y su relación con el trabajo, los cuales se ubican en un continuo cuyos extremos se conocen como Teoría X y Teoría Y. Éstas son dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los superiores para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

- ❖ **Meyers.-** Este autor diferencia entre dos tipos de elementos que motivan a dos tipos diferentes de trabajadores, es decir en primer lugar presenta a los buscadores de mantenimiento, que son aquéllos que encuentran la motivación en las órdenes y normas de los superiores. En segundo lugar a los buscadores de motivación. Así tenemos, son motivados a través de la delegación de responsabilidades en sus tareas.
- ❖ **Victor Vroom.-** El esfuerzo para obtener un alto desempeño en el mundo laboral está directamente relacionado con la posibilidad de conseguirlo, es decir, una vez alcanzado, el individuo sea recompensado de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena. Así tenemos que, intentar explicar por qué las personas deciden seguir ciertos cursos de acción en la organización en particular en la forma de decisiones y liderazgo.
- ❖ **Teoría de McClelland.-** Esta teoría se basa en tres necesidades: Necesidades de Realización, su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios, es decir buscan el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el

fracaso. Necesidades de Poder, su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Así tenemos, a los que prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados. Necesidades de Filiación, su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.

- ❖ **Teoría de Herzberg.**- Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional, es decir, el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional, Así tenemos, que el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción.
- ❖ **Teoría de Locke.**- En su teoría Locke coincide con Descartes en interponer la idea entre la mente y la cosa; dicho de otra forma, es decir, el conocimiento es siempre conocimiento de ideas. Por último, afirma que las ideas son el objeto de nuestro conocimiento, su contenido mismo: todo lo que conocemos son ideas. Pero he aquí la primera diferencia fundamental: todas las ideas que tenemos no puede provenir sino de mi misma experiencia.
- ❖ **Teoría de la equidad.**- La teoría de la equidad se basa en los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora, es decir, que defiende que la motivación es esencialmente un proceso de comparación social. (Chiavenato 2005).

1.4.2 Desempeño Laboral

El desempeño es el Comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El

desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.” Podemos decir que es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales.

❖ **¿PARA QUÉ SIRVE EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL?**

La evaluación de desempeño permite:

- ✓ Detectar necesidades de formación
- ✓ Descubrir personas clave
- ✓ Descubrir inquietudes del evaluado
- ✓ Encontrar una persona para otro puesto
- ✓ Motivar a las personas al comunicarles su desempeño e involucrarse en los objetivos de la organización.
- ✓ Que los jefes y colaboradores analicen como se están haciendo las cosas.
- ✓ Tomar decisiones sobre salarios y promociones.
- ✓ Mejora los resultados de la organización en su conjunto.

En forma sintética, las evaluaciones de desempeño son útiles y necesario para:

- ✓ Tomar decisiones de promociones y remuneración
- ✓ Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.

❖ ADMINISTRACIÓN DEL DESEMPEÑO

- ✓ La evaluación del desempeño se encamina, cada vez más, a convertirse en una acción más amplia y extensa. Las organizaciones están migrando hacia lo que llamamos la administración del desempeño, o sea, el valor mensurable que la fuerza de trabajo aporta a la organización en términos de habilidades o competencias colectivas y motivación de las personas y que se maximiza cuando las personas aplican al máximo sus habilidades y competencias en las actividades de la organización y cuando ésta adquiere una configuración estructural que refuerza e incrementa el desempeño humano y lo dirige hacia sus objetivos estratégicos. La evaluación busca comprobar si se alcanzaron los objetivos y cómo se podría mejorar el desempeño para elevar cada vez más las metas y los resultados, cuál fue el resultado alcanzado y cuál fue la participación que el individuo o grupo que lo produjo tuvo en él.

❖ FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

“Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador. (Chiavenato 2005).

1.4.3. Operacionalización de las variables

LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCA, 2015				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	METODOLOGÍA	TÉCNICA
<p>INDEPENDIENTE</p> <p><u>MOTIVACIÓN</u></p> <p>Es en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.</p>	<p>Proceso Motivador</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Incentivo Satisfacción</p> <p>Sanción y Agradecimiento</p>	<p>Por su objetivo: Descriptiva</p> <p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por su diseño: No -experimental</p>	<p>Encuesta /</p> <p>Cuestionario</p>
<p>DEPENDIENTE</p> <p><u>DESEMPEÑO LABORAL</u></p> <p>El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados." Podemos decir que es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones.</p>	<p>Utilidad</p> <p>Factores q influyen en el Desempeño</p> <p>Evaluación y Desempeño</p>	<p>Para qué sirve el Desempeño</p> <p>Tipos de Factores</p> <p>Quien debe evaluar el Desempeño</p>	<p>Por el tiempo: Transversal.</p>	<p>Encuesta /</p> <p>cuestionario</p>

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general:

La motivación tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2015.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe, influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2015.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2015.

1.6.2. Objetivos específicos

- Identificar las causas que afecta la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.
- Valorar la política de estímulos y sanciones de la Municipalidad Provincial de Barranca.
- Reconocer los factores que determinan la falta de desempeño laboral.
- Establecer el grado de desempeño laboral que poseen los trabajadores.

2. Metodología

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo descriptiva, que según refirió (Hernandez Sampieri, 2010), el propósito fue describir como se manifiestan las variables de estudio

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental, ya que no se manipularan las variables, solo se observaron en su ambiente natural y de corte transversal, porque se recolectaron datos en un solo momento.

2.2. Población y muestra

La población fue determinada por los 542 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, determinando una muestra representativa de 144 trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Tabla 3
Población del estudio

	Total
trabajadores	144

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Las Técnicas e instrumentos que se empleó para la recogida de los datos fueron los siguientes:

2.3.1. Técnicas:

- Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron, la encuesta que se empleó con la finalidad de obtener, procesar y comunicar los datos, con el propósito de determinar los objetivos, en el cual se diagnosticó el conocimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, en relación con la Motivación de los trabajadores y su Desempeño Laboral.

- **Bibliográfica:** permitió registrar las informaciones bibliográficas (primarias y secundarias) que se recogieron sobre las dos variables de la investigación.

2.3.2. Instrumentos:

- Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario que es una herramienta conformada por un conjunto de preguntas redactadas de forma coherente y organizada, secuenciada y estructurada de acuerdo con una determinada planificación, orientada a recoger las opiniones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca el cual permitió conocer la Motivación de los trabajadores y su incidencia en el Desempeño Laboral de la Municipalidad y con posterioridad este se sometió a juicio de expertos sobre el contenido para realizar los ajustes pertinentes y determinar su confiabilidad.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

2.4.1 Del cuestionario aplicado

Para aplicar el cuestionario, se convocó a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca previa indicación de las instrucciones, se procedió a formular las preguntas que estuvieron redactadas de forma coherente y organizada, secuenciada y estructurada de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación. Para el procedimiento de la información obtenida, se utilizó el programa Excel, luego se realizó la tabulación de la información mediante tablas por cada una de las preguntas y gráficos, para procesar a analizar e interpretar los resultados obtenidos.

3. Resultados

3.1. Selección y aplicación de los instrumentos de medición

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	72	50%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	22%
De acuerdo	40	28%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°1



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

Del gráfico N° 01, encontramos que el 50 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo de sentirse motivados cuando realiza su trabajo, el 28%, reconoce que está de acuerdo y se siente motivado cuando realiza su trabajo y el 22% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de sentirse motivado cuando realiza su trabajo.

TABLA N°2: La Motivación que le brinda la Municipalidad favorece su Desempeño Laboral.

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	80	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	21%
De acuerdo	42	27%
TOTAL	154	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°2



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

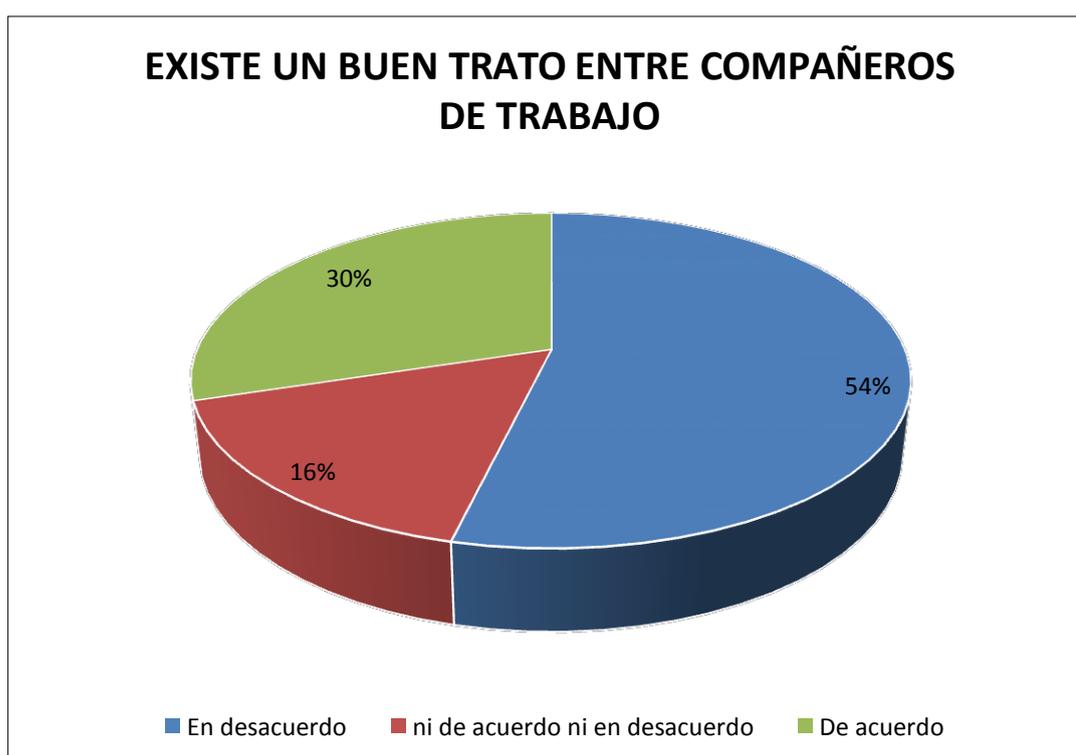
Del gráfico N° 02, encontramos que el 52% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo de la motivación que se les brinda para un buen desempeño, el 27%, reconoce que está de acuerdo con la motivación que recibe y el 21% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la motivación que recibe.

TABLA N°3: Existe un buen trato entre compañeros de trabajo

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	72	54%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	16%
De acuerdo	40	30%
TOTAL	134	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°3



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

Del gráfico N° 03, encontramos que el 54% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo del buen trato entre compañeros de trabajo, el 30%, reconoce que está de acuerdo del buen trato y el 16% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo el buen trato entre compañeros.

TABLA N°4: Es felicitado cuando realiza un buen desempeño de su trabajo

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	80	56%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	15%
De acuerdo	42	29%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°4



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

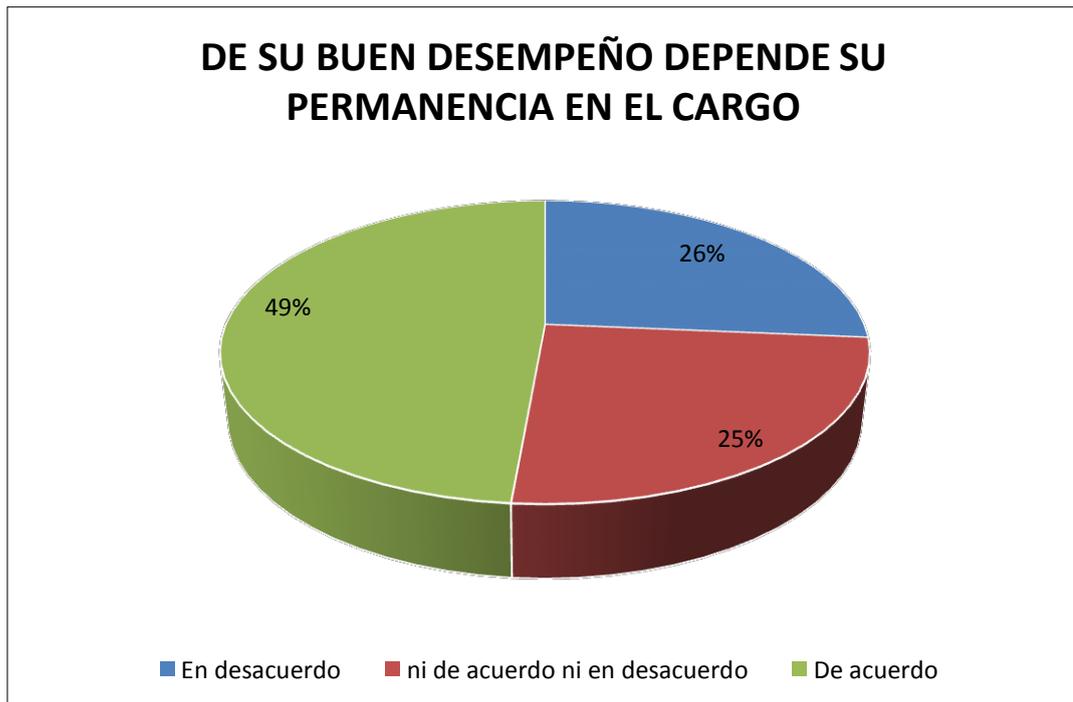
Del gráfico N° 04, encontramos que el 56 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo de ser haber sido felicitados al realizar un buen trabajo, el 29%, reconoce que está de acuerdo de haber sido felicitado y el 15% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de haber sido felicitado por su buen desempeño.

TABLA N°5: De su buen Desempeño depende su permanencia en el cargo

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	38	26%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	25%
De acuerdo	70	49%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°5



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

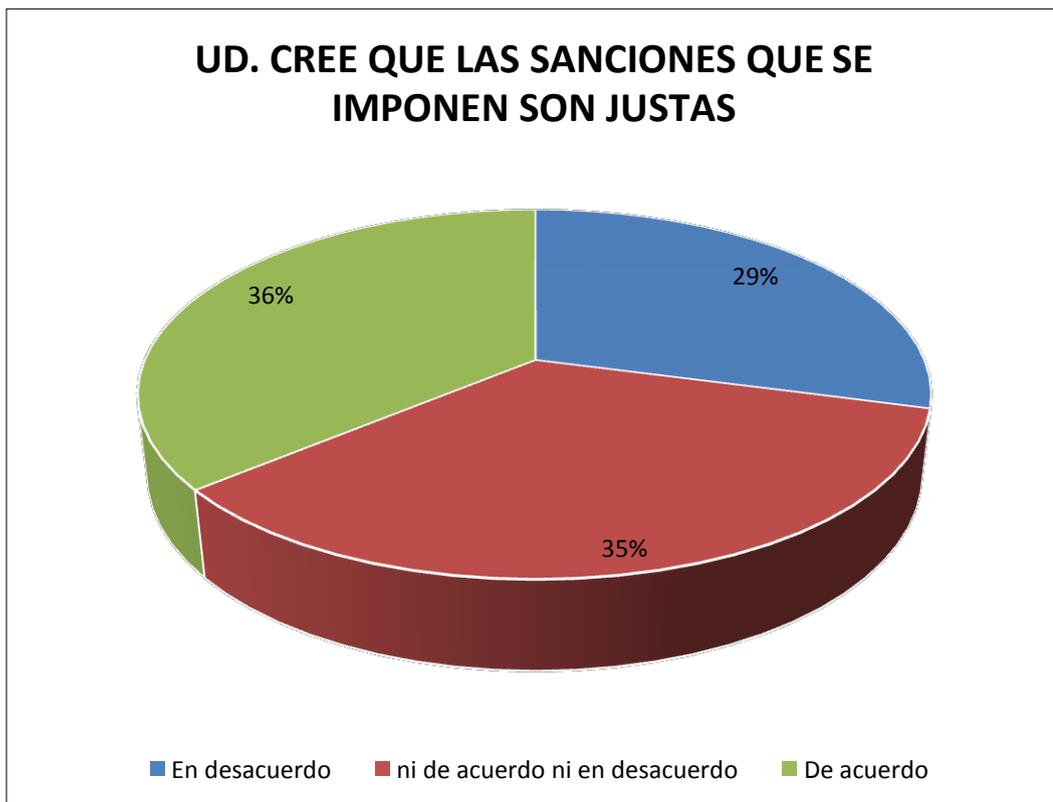
Del gráfico N° 05, encontramos que el 26 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo de que de su desempeño dependa su permanencia en el cargo, el 49%, reconoce que está de acuerdo y el 25% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de que de su buen desempeño dependa su permanencia en el cargo.

TABLA N°6: Ud. Cree que las sanciones que se imponen son justas (3)

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	42	29%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	35%
De acuerdo	52	36%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca

GRAFICO N°6



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

Del gráfico N° 06, encontramos que el 29% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo con las sanciones que se les imponen, el 36%, reconoce que está de acuerdo y el 35% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de las sanciones que se les impone.

TABLA N°7: Ud. Cree que la remuneración que percibe debería mejora (3)

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	0	0%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	144	100%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°7



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

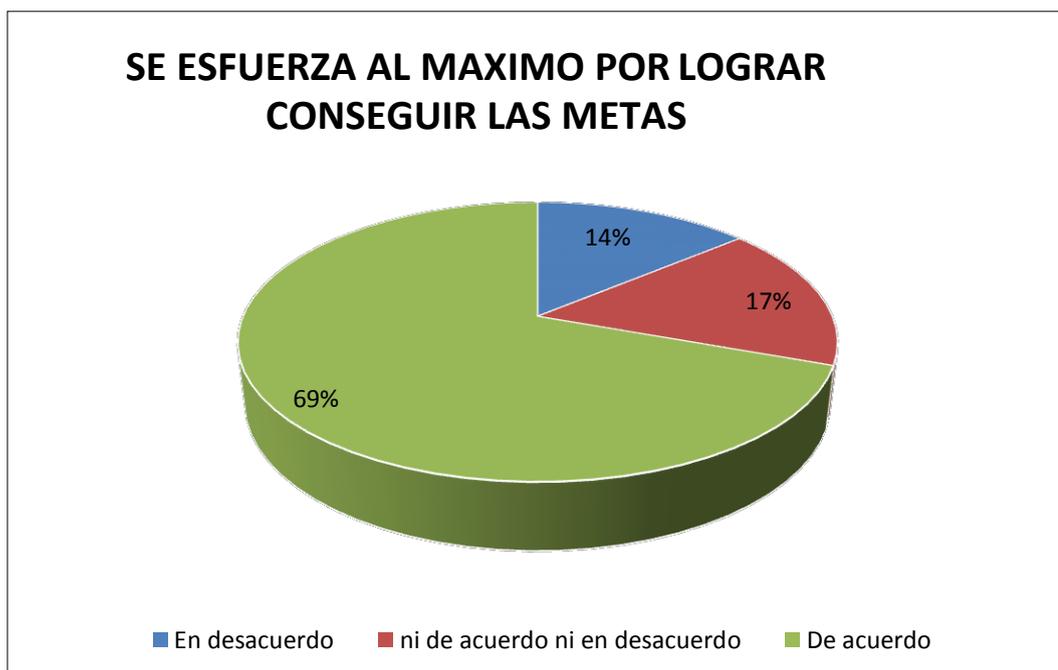
Del gráfico N° 07, encontramos que el 100% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo con su remuneración, el 100%, reconoce que está de acuerdo con que su remuneración mejore.

TABLA N°8: Se esfuerza al máximo por lograr conseguir las metas (3)

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	20	14%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	17%
De acuerdo	100	69%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°8



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

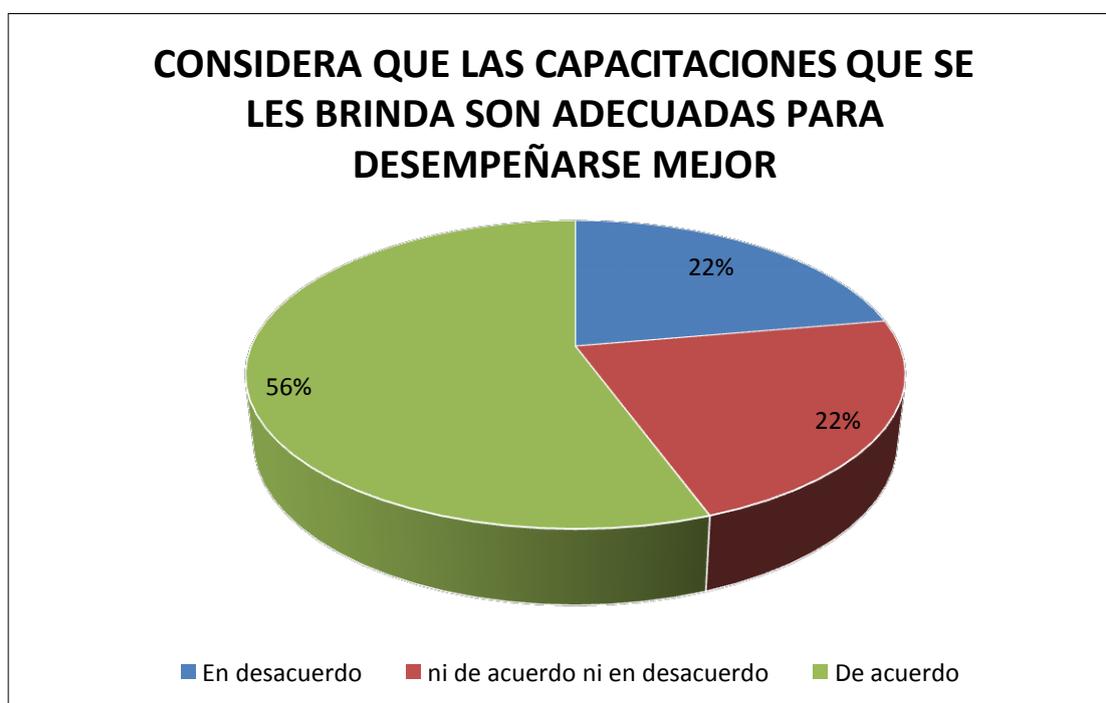
Del gráfico N° 08, encontramos que el 14% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo con esforzarse al máximo por lograr conseguir las metas, el 69%, reconoce que está de acuerdo y el 17% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de esforzarse al máximo.

TABLA N°9: Considera que las capacitaciones que se les brinda son adecuadas para desempeñarse mejor (4)

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	32	22%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	22%
De acuerdo	80	56%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°9



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

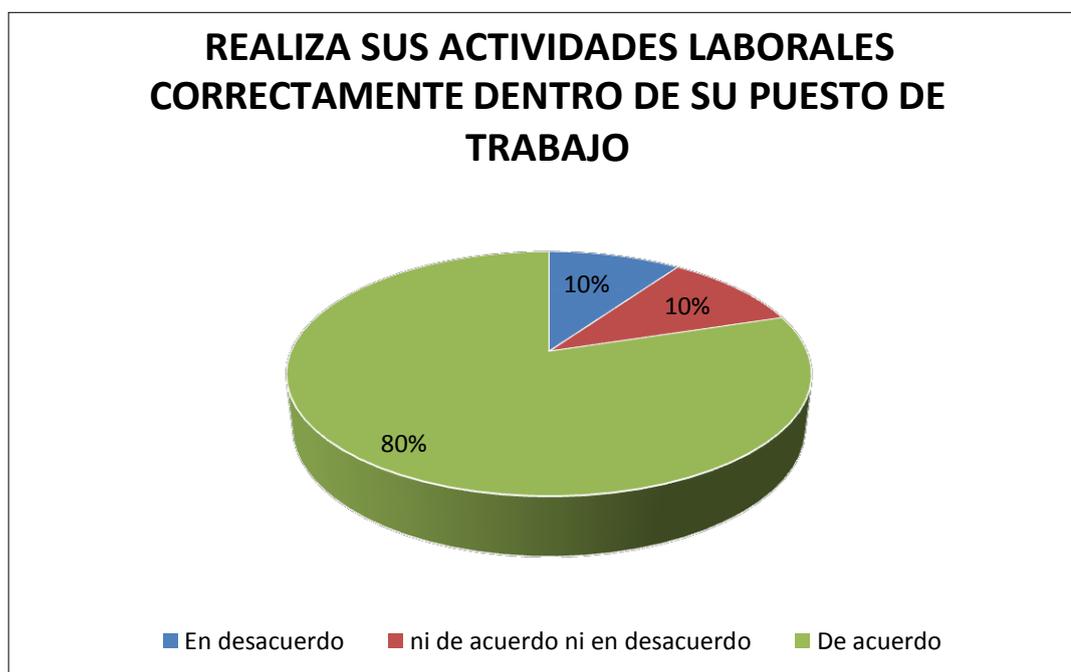
Del gráfico N°9, encontramos que el 22% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo con las capacitaciones que se les brinda, el 56%, reconoce que está de acuerdo y el 22% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con las capacitaciones que se les brinda.

TABLA N°10: Realiza sus actividades laborales correctamente dentro de su puesto de trabajo (4)

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	14	10%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	10%
De acuerdo	115	80%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°10



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

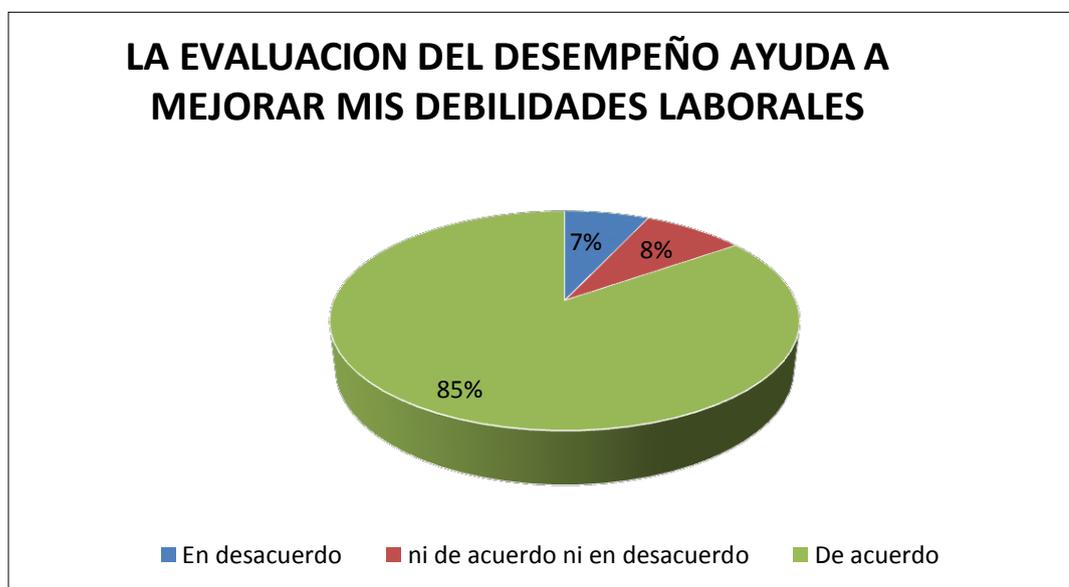
Del gráfico N° 10, encontramos que el 10% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo con que realiza correctamente sus labores, el 80%, reconoce que está de acuerdo y el 10% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de realizar correctamente su trabajo.

TABLA N°11: La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis debilidades laborales (4)

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
En desacuerdo	10	7%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	8%
De acuerdo	122	85%
TOTAL	144	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

GRAFICO N°11



Fuente: Propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

Del gráfico N°11, encontramos que el 7% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Barranca, reconocen que están en desacuerdo con que la evaluación a su desempeño ayuda a mejorar sus debilidades laborales, el 85%, reconoce que está de acuerdo y el 8% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4. Análisis y discusión

4.1. A la consulta sobre la identificación de las causas que afecta la motivación laboral, se encuentra que el 50% de los trabajadores están en desacuerdo sentirse motivados cuando realizan su trabajo (TABLA N° 1), y el 52% de los trabajadores están en desacuerdo que la motivación que les brinda la Municipalidad favorece su desempeño laboral (TABLA N° 2), como también se muestran en desacuerdo que existe un buen trato entre compañeros de trabajo el 54% (TABLA N° 3). Resultados que coinciden con lo expresado por, (Alejos Izaguirre & Carranza Villanueva, 2010) ,que afirma que La motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa.

4.2. A la consulta de la valoración de la política de estímulos y sanciones, se encuentra que el 56% considera estar en desacuerdo que es felicitado cuando realiza un buen desempeño de su trabajo (TABLA N° 4) y que al considerar su buen desempeño depende su permanencia en el cargo, el 49% considera estar de acuerdo (TABLA N° 5). Resultados que coinciden con (Brunet, 1999), al tomar en cuenta cada una de las características para un buen desempeño laboral afirma que los desempeños laborales en las instituciones definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

4.3. A la consulta sobre el reconocimiento de los factores que determinan la falta de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de

Barranca, se puede observar que el 36% manifiesta estar de acuerdo que las sanciones que se imponen son justas (TABLA N° 6), como también el 100% se muestra de acuerdo que la remuneración que percibe debería mejorar (TABLA N° 7) y el 69% se muestra de acuerdo que se esfuerza al máximo por lograr conseguir las metas (TABLA N° 8). Resultados que coinciden con, (Perez Tenazoa, 2013), en la investigación que realizaron también obtuvieron resultados que muestran que los trabajadores de la Empresa Azucarera Andahuasi en su mayoría perciben una inadecuada motivación y reconocen tener bajo desempeño laboral a causa de la desmotivación, tal como lo hemos podido comprobar aplicando nuestros instrumentos, donde encontramos que 59 (44%) trabajadores indicaron que la empresa tiene un clima organizacional de nivel bajo (relaciones humanas distanciadas, trabajadores poco integrados, no les hacen participar en la toma de decisiones, las políticas de la empresa ya no están acorde con los intereses de los trabajadores, el sistema de recompensas es injusto, el jefe no propicia la armonía y no brinda la confianza a sus colaboradores). Asimismo gran parte de los trabajadores 52 (39%) señalaron que su nivel de desempeño laboral es bajo, porque no se sienten motivados por la organización, siente que su esfuerzo no es valorado, no refuerzan sus conductas positivas con halagos o felicitaciones, cumple las metas y no frecuentemente, los jefes no fomentan la autodirección en sus trabajadores para que sean más creativos, innovadores, eficaces y eficientes al desarrollar sus labores.

- 4.4.** A la consulta sobre el establecimiento del grado de desempeño laboral que poseen los trabajadores, se encuentra estar de acuerdo al considerar que las capacitaciones que se les brinda son adecuadas para desempeñarse mejor al 56% (TABLA N° 9), como también el 80% manifiesta estar de acuerdo que realiza sus actividades laborales correctamente dentro de su puesto de trabajo (TABLA N° 10) y el 85% menciona estar de acuerdo con la evaluación del desempeño para ayudar a mejorar las debilidades laborales (TABLA N° 11). Resultados que coinciden con, (Brunet, 1999), afirma que los desempeños laborales en las instituciones definitivamente son influidos por acciones de motivación y los

diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Primera. La Motivación en la Municipalidad Provincial de Barranca, no es buena, así se desprende de la opinión de los trabajadores que consideran en un 50% de los trabajadores están en desacuerdo sentirse motivados cuando realizan su trabajo, el 52% de los trabajadores están en desacuerdo que la motivación que les brinda la Municipalidad favorece su desempeño laboral y el 54% en desacuerdo que existe un buen trato entre compañeros de trabajo de la municipalidad provincial de Barranca.

Segunda. La política de estímulos y sanciones, se encuentra que el 56% considera estar en desacuerdo que es felicitado cuando realiza un buen desempeño de su trabajo y que al considerar su buen desempeño depende su permanencia en el cargo, el 49% considera estar de acuerdo.

Tercera. Los factores que determinan la falta de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, se puede observar que el 36% manifiesta estar de acuerdo que las sanciones que se imponen son justas, como también el 100% se muestra de acuerdo que la remuneración que percibe debería mejorar y el 69% se muestra de acuerdo que se esfuerza al máximo por lograr conseguir las metas.

Cuarta. Del grado de desempeño laboral que poseen los trabajadores, se encuentra estar de acuerdo al considerar que las capacitaciones que se les brinda son adecuadas para desempeñarse mejor al 56%, como también el 80% manifiesta estar de acuerdo que realiza sus actividades laborales correctamente dentro de su puesto de trabajo y el 85% menciona estar de acuerdo con la evaluación del desempeño para ayudar a mejorar las debilidades laborales.

5.2 Recomendaciones

Primera: La Municipalidad Provincial de Barranca, debe mejorar la motivación en los trabajadores cuando realizan su trabajo, como también debe realizar estudios sobre cada una de los aspectos negativos de los trabajadores, fortaleciendo el respeto y compañerismo, para ello se debe generar una comunicación eficaz entre el personal, tomando como solución la reunión conjunta de todos los trabajadores para aclarar las diferencias o los comportamientos negativos que afectan el entorno del trabajo, para así mantener el diálogo sincero, evitando ignorar lo que ocurre.

Segunda: En la Municipalidad provincial de Barranca se debería practicar continuamente la política de estímulos y sanciones, reconociendo las aspiraciones de cada uno de ellos para fortalecer su desarrollo, para recompensarlos mediante incentivos.

Tercera: La Municipalidad provincial de Barranca debería tener personal especializado para poder aplicar los méritos y sanciones a los trabajadores y así evitar las irregularidades en contra del personal.

Cuarta: La Municipalidad provincial de Barranca debería realizar capacitaciones mensuales, teniendo en cuenta temas relacionados a cada área del Municipio y de esta manera lograr la aceptación de evaluaciones a trabajadores en mejora del trabajo.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que hicieron posible esta investigación. Pero principalmente a Dios por la bendición de poder llegar a esta etapa y permitirme cumplir cada una de mis metas.

A mis padres quienes me brindaron su apoyo, y confianza incondicional y creyeron en mí, a mi esposo e hija al profesor asesor quien me motivo a realizar el tema, por brindarme su tiempo en la revisión de la investigación y poder mejorar el informe y a la Municipalidad Provincial de Barranca por facilitarme la información y sus trabajadores por colaborar con el objetivo de la tesis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejos Izaguirre, Vile, y Edward H. Carranza Villanueva. *Cultura Tributaria y su incidencia en el cumplimiento de obligaciones tributarias en los comerciantes del mercado central de Huaraz - Virgen de Fátima, periodo 2010*. Huaraz, 2010.
- Barón Mendez, Lorena. «El Salario como factor de Motivación de los Empleados del sector bancario de la ciudad Barquisimeto.» Barquisimeto _ Mexico, 2002, pp. 20-33.
- Brioso Espinoza, Techí Delia, y Marta Elizabeth Carreño Bustamante. « Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Azucarera Andahuasi .» Andahuasi, 2013.
- Chávez Fuente, Cesar. 2009. <http://www.bibliosis.com.ar/Contenido/300/301/Climalaboral-en-la-productividad.pdf>.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Interoceánicas, 2005.
- Cobali de la Cruz, Sulca. «"La nueva gestión del Potencial Humano y su evolución del desempeño en las instituciones financieras de huamanga".» Ayacucho, 2009.
- Cobali de la Cruz, Sulca. Ayacucho, 2009.
- Delgado, M, y A Di. «"La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso caracas_ Venezuela".» caracas, 2010.
- Delgado, M, y Di. CARACAS, 2010. Finanzas profesionales. 2011. finanzasprofesionales.blogspot.pe/2011/08/que-es.html?m=1.
- Hernández Sampieri, Roberto. En *Metodología de la investigación*. México: McGraw - Hill interamericana, 2010.
- Huamán Córdova, Alexander E. «"Influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa de transportes movil tours S.a ,-Agencia Chimbote".» Chimbote- Perú, 2014.
- Jaén Díaz, M. «"Predicción del Rendimiento Laboral a partir de indicadores de Motivación Personalidad y Percepción de factores Psicosociales".» 2010.
- Latorre Navarro, María Felisa. «"La gestión de Recursos y Desempeño Laboral".» valencia-españa, 2011.
- Litwin, stingery. es.slideshare.net/mobile/caminandolau/22935995-dimensiones-del-clima-laboral. 1978.
- McGregor, Douglas. "el lado humano de las organizaciones". 1960.

- Mendoza, y Pérez. *"La relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del Municipio de Riohacha y Municipio Maracaibo"*. Bogotá: Colombia, 2004.
- Moss. *m.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones2.shtml*. 1989.
- Navas. *https://importancia.mx/rentabilidad/*. 2011.
- Orrego Villegas, Adney Josheh. «Plan de Capacitación basado en la Metodología de Sistemas Blandos para elevar la eficiencia Laboral.» Junín, 2010.
- Osores Zanabria, Juan Carlos. «"Modelo para la mejora del Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico".» Huamancaca Chico, 2010.
- Salazar Garro, Aracely. «La Motivación Laboral en las Organizaciones.» Huacho, 2013.
- Sánchez Ballesta, Juan Pedro. *Análisis de rentabilidad de la empresa*. 2002.
- Solana Ricardo, F. *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas, 1993.
- Solis Arellano, Ana María, y Mary Carmen Guerrero Fuentes. «Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la sede Central de las Dirección Regional de Salud Lima.» Lima, 2012.

ANEXO

ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>La Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Barranca, 2015.</p>	<p>¿Cómo incide la Motivación en el Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Barranca, 2015?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2015.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar las causas por las cuales se ve afectada la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. -Identificar la política de estímulos y sanciones de la Municipalidad Provincial de Barranca. -Reconocer los factores que determinan la falta de desempeño laboral. -Medir el Desempeño Laboral de los trabajadores 	<p>La Motivación incide en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2015.</p> <p>Variable independiente:</p> <p>Motivación.</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño Laboral.</p>

Anexo 2. Instrumentos de medición (cuestionarios)

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Contabilidad

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información para poder determinar la incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2015.

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de preguntas, que deberá marcar con un aspa (x) la respuesta que considere correcta para Ud. el presente cuestionario tiene carácter de reservado por lo que agradeceremos a Ud. ser veraz.

I. De la valoración de la Motivación en los trabajadores

1. Se siente motivado cuando realiza su trabajo:
 - a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo

2. ¿La motivación que le brinda la municipalidad favorece su desempeño laboral?
 - a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo

3. ¿Existe un buen trato entre compañeros de trabajo?
 - a) En desacuerdo

- b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- c) De acuerdo

II. De las Características del Desempeño Laboral

- 4. ¿Es felicitado cuando realiza un buen desempeño laboral?
 - a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo

- 5. De su buen Desempeño depende su permanencia en el cargo
 - a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo

- 6. ¿Ud. Cree que las sanciones que se imponen son justas?
 - a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo

- 7. ¿Ud. Cree que la remuneración que percibe debería mejorar?
 - a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo

8. ¿Se esfuerza al máximo por lograr conseguir las metas?
- a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo
9. ¿Considera que las capacitaciones que se les brinda son adecuadas para desempeñarse mejor?
- a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo
10. ¿Realiza sus actividades laborales correctamente dentro de su puesto de trabajo?
- a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo
11. ¿La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis debilidades laborales?
- a) En desacuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) De acuerdo

ANEXOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCA 2015

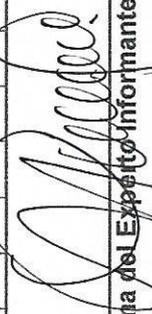
AUTOR DEL INSTRUMENTO: CARMEN ROSA REQUIZ SULOAGA

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Bueno 41 - 60					Muy Bueno 61 - 80					Excelente 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																									
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque laboral.																									
4. Organización	Existe una organización lógica																			90						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			90						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de motivación.																			95						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos del motivación.																			95						
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores																			95						
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos																			95						
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			95						

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCESO DE APLICACION

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95


 Firma del Experto Informante

Grado/Apellidos/Nombres: CDCG, Marcelo Doroteo Loayza
 DNI N°: 33256
 MAT. N°: 10405907

Lugar y fecha: Barranca, Mayo del 2015

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCA 2015

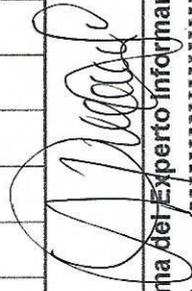
AUTOR DEL INSTRUMENTO: CARMEN ROSA REQUIZ SULOAGA

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Bueno 41 - 60					Muy Bueno 61 - 80					Excelente 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																									
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																									
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque laboral.																									
4. Organización	Existe una organización lógica																									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																									
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de desempeño laboral.																									
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de desempeño laboral.																									
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																									
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos																									
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																									

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ... *PROCESO DE APLICACION*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ... *100*


Firma del Experto Informante
 Grado/Apellidos/Nombres: *CP. G. Marcelo Darío Cajonés*
 DNI N° *10405903*
 MAT. N°

Lugar y fecha: Barranca, Mayo del 2015

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCA 2015

AUTOR DEL INSTRUMENTO: CARMEN ROSA REQUIZ SULOAGA

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Bueno 41 - 60					Muy Bueno 61 - 80					Excelente 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				100					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					100				
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque laboral.																					100				
4. Organización	Existe una organización lógica																					100				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					100				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de motivación.																					100				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos del motivación.																					100				
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores																					100				
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos																					100				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					100				

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento es pertinente*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *100*


Firma del Experto Informante
Grado/Apellidos/Nombres: *CPE. Valdejo Collantes, Carlos*
DNI N° *75848768*

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCA 2015

AUTOR DEL INSTRUMENTO: CARMEN ROSA REQUIZ SULOAGA

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Bueno 41 - 60					Muy Bueno 61 - 80					Excelente 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																									
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																									
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque laboral.																									
4. Organización	Existe una organización lógica																									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																									
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de desempeño laboral.																									
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de desempeño laboral..																									
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																									
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos																									
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																									

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento es pertinente*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *100*



CPC Carlos Valdeleón Colmenares

Firma del Experto Informante
 Grado/Apellidos/Nombres: *C.P.C. Valdeleón Colmenares, Carlos*
 DNI N° *13.848.768*

Lugar y fecha: Barranca, Mayo del 2015

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCA 2015

AUTOR DEL INSTRUMENTO: CARMEN ROSA REQUIZ SULOAGA

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Bueno 41 - 60					Muy Bueno 61 - 80					Excelente 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque laboral.																				100					
4. Organización	Existe una organización lógica																				100					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				100					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de desempeño laboral.																			95						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de desempeño laboral.																				100					
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																			95						
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos																				100					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				100					

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Proceso de Aplicación*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *100*

[Firma]

Fir.C.P.C. Luis Yámla Rojas
 Grado/Apellidos/Nombres:**MAT: N° 3318 CCPC**.....
 DNI N°**2.15.26**.....

Lugar y fecha: Barranca, Mayo del 2015