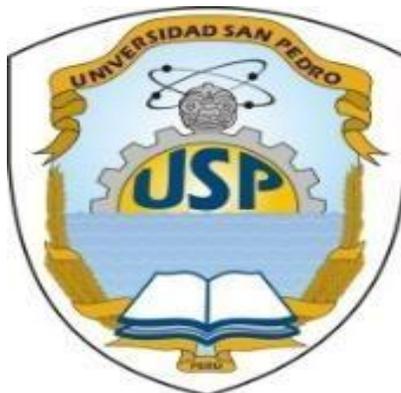


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y desempeño laboral de funcionarios y
trabajadores de la Municipalidad Provincial Yungay -2017

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL EN LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

Autor:

Dionisio Arteaga, Anderson Omar

Asesor:

Daniel Pérez, Jorge Augusto

Caraz – Perú

2017

1. Palabras Clave

Tema	Motivación Y Desempeño Laboral
Especialidad	Recursos Humanos

Key Words

Topic	Motivation And Job Performance
Specialty	Human Resources

Línea de Investigación:

Área: Ciencias Sociales

Sub Área: Economía y Negocios

Disciplina: Relaciones Industriales

Motivación y desempeño laboral de funcionarios y
trabajadores de la Municipalidad Provincial Yungay -2017

2. Resumen

La investigación “Motivación y Desempeño Laboral de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial Yungay – 2017”, tuvo como propósito describir la motivación y el desempeño laboral de funcionarios y trabajadores de la unidad orgánica Gerencia de Administración y Finanzas de la entidad edil.

El estudio correspondió al tipo de investigación no experimental, de corte transversal, descriptivo, porque no se ha experimentado ni realizado ningún tipo de manipulación de variables; se aplicó como instrumento de investigación un cuestionario.

La población estuvo conformada por los 20 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad, no siendo necesario extraer muestra por ser una población estadísticamente pequeña.

Los resultados obtenidos fueron: el 90% realizan su trabajo alcanzando logros dentro de su puesto de trabajo y un 85 % se sienten comprometidos al momento de realizar su trabajo dentro de la entidad. Consiguiendo un desempeño favorable para su crecimiento personal y profesional, por lo que la conclusión central permitió confirmar que la motivación contribuye al buen Desempeño Laboral en el Municipio Provincial.

3. Abstract

The research "Motivation and Work Performance of the officials and workers of the Provincial Municipality Yungay - 2017", had as purpose to describe the motivation and the labor performance of officials and workers of the organic unit Management of Administration and Finance of the entity.

The study corresponded to the type of non-experimental, cross-sectional, descriptive research, because no type of manipulation of variables has been experienced or carried out; A questionnaire was applied as a research instrument.

The population was conformed by the 20 workers of the management of administration and finances of the Municipality, not being necessary to extract sample For being a statistically small population.

The results obtained were: the 90% carry out their work achieving achievements within their job position and 85% feel committed at the time of performing their work within the entity. Achieving a favorable performance for personal and professional growth, so the central conclusion confirmed that motivation contributes to good performance in the Provincial Municipality.

ÍNDICE GENERAL

1. Palabra Clave	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. Introducción.....	01
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	03
5.2. Justificación de la investigación	21
5.3. Problema	23
5.4. Conceptualización y Operacionalización de Variables	23
5.5. Hipótesis.....	27
5.6. Objetivos.....	27
6. Metodología del Trabajo	28
6.1. Tipo de Investigación.....	28
6.2. Diseño de la Investigación.....	28
6.3. Población - Muestra	28
6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
6.5. Procesamiento y análisis de la información	29
7. Resultados	30
8. Análisis y discusión.....	54
9. Conclusiones y Recomendaciones	62
9.1 Conclusiones.....	62
9.2 Recomendaciones.....	64
10. Agradecimientos.....	66
11. Referencias Bibliográficas.....	67
12. Anexos y apéndices	71

5. Introducción:

Mediante la investigación “Motivación y Desempeño Laboral de Trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay- 2017, se busca describir la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de la Gerencia de Administración y Finanzas con el objetivo de conocer los estándares de motivación y desempeño laboral, logrando un mayor grado de eficiencia y calidad en el servicio prestado a los usuarios de la 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 motivación y calidad del desempeño del trabajo en cualquier institución. Conscientes de ello, se ha decidido realizar un estudio al respecto en la Municipalidad provincial de Yungay, con el propósito de conocer la motivación y desempeño del personal de la entidad.

En la Municipalidad Provincial de Yungay, 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, ya que los trabajadores no se sienten a gusto con los sueldos y remuneraciones que perciben dentro de la institución. 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, tanto personal y profesionalmente. Siendo uno de los factores la inestabilidad laboral ya que en la Municipalidad se da preferencia a

personas que apoyaron la campaña del actual alcalde, sin tener la preparación profesional adecuada, mientras el personal nombrado y permanente, que en algunos casos si cumplen con el perfil de puesto requerido, simplemente son designados a un puesto de trabajo de menor rango.

El personal dentro de la entidad trabaja alcanzando logros constantemente buscando realizar las cosas de la mejor manera, estas personas favorecen al logro de los objetivos de la entidad. También podemos describir que los trabajadores y funcionarios recalcan que la puntualidad es la base de motivación, una persona puntual con el horario de llegada, dice mucho de él, haciendo notar la responsabilidad, compromiso, etc. que tiene con su centro de labores y con la institución aportando en beneficio de gestión actual.

De acuerdo al estudio realizado se concluye que el logro laboral y la motivación se encuentran en un nivel alto, por ende, con lleva a reforzar eficazmente el desarrollo de los objetivos, programas, planes y proyectos de la Municipalidad Provincial de Yungay, 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 para la entidad.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes.

Con la finalidad de contar con elementos para comprender y evaluar los resultados del trabajo se cuenta con antecedentes que ayudaron a explicar y desarrollar mejor la investigación.

(Zapata, 2013) Guayaquil – Ecuador, En su investigación titulada “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos” de la Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas concluye que, de acuerdo al análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, se determinan las siguientes conclusiones:

Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son trabajo en equipo y seguridad e higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos.

Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani.

Los resultados de las evaluaciones de desempeño revelan que el 50% obtuvo una puntuación aceptable, dentro de este grupo se encuentran 15 empleados del proyecto Napoli y 4 de ciudad Santiago, mientras que el otro 50% del grupo evaluado obtuvo una puntuación regular, en el cual se encuentran 19 empleados de ciudad Santiago.

Los empleados del área comercial reciben los mismos beneficios económicos (bonos, premios, % comisión, movilización, entre otros), pero en los no económicos existen algunos beneficios que los empleados del proyecto Napoli reciben y que los de ciudad Santiago no, por lo que existe inconformidad. La empresa Furoiani obras y proyectos lleva

a cabo un sistema de reconocimiento monetario atractivo, pero ellos no solo desean ser reconocidos de esta forma, sino a través de un reconocimiento no económico que le otorgue prestigio personal y profesional.

Haciendo un análisis de los factores considerados de importancia por el personal encuestado y su relación con las calificaciones obtenidas en las evaluaciones de desempeño demostraron que existe una influencia negativa entre los factores motivacionales de los empleados y su desempeño laboral.

Además, podemos determinar que según el último informe de clima laboral realizado en el proyecto ciudad Santiago no se está cumpliendo con las expectativas del personal con respecto a los factores motivacionales.

(Alvarado, 2009), Ecuador en su Tesis Titulada: “Propuesta de un Plan Motivacional para Mejorar el Rendimiento Laboral del Personal del Instituto Técnico Superior Agronómico Salesiano de Paute” - Universidad Politécnica Salesiana – Ecuador; para obtener el grado de: Licenciado en Psicología del Trabajo; cuyo objetivo general es: Lograr el más alto nivel de motivación en los colaboradores del Colegio Agronómico Salesiano de Paute, en aras de optimizar su rendimiento laboral, y creando seria conciencia en que no solamente el dinero constituye una fuente motivacional sino además existen otras circunstancias que dentro del campo laboral, sin lugar a duda, motivan. Su tipo de investigación es: Descriptiva – Explicativa, porque trata de describe la situación y circunstancias externas e internas de alguna manera atentan significativamente contra el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa para luego analizar su incidencia.

Conclusiones:

- La motivación se constituye en ese mecanismo que da impulso, origen, conduce y mantiene el comportamiento necesario para alcanzar el objetivo deseado.
- Efectivamente, situaciones en las que un profesor o un colaborador cumple su trabajo mejor que otro, o que una persona a diferencia de otra se muestre más responsable, mantienen estrecha relación con la motivación, sin embargo, creo que gran parte del

problema radica en este caso, en que los directivos establezcan qué es lo que a sus colaboradores les motiva o desmotiva.

- La temática de la motivación, su conceptualización e incidencia en el rendimiento laboral, son temas que la mayoría de colaboradores del Instituto Agronómico no conocen o de los cuales al menos no están conscientes.
- Es innegable que el tema de la motivación del personal constituye hoy en día, una estrategia fundamental y efectiva dentro de cualquier estructura laboral que pretenda obviamente superar viejos paradigmas y sobresalir.
- Existen dentro de esta institución, una gran cantidad de personas que laboran muchos años y que estuvieron en aquellas épocas en que el colegio era considerado como uno de los mejores de Cuenca y del Azuay, estas mismas personas, actualmente se sienten desmotivadas y con gran incertidumbre sobre su futuro, porque su colegio vive una realidad diferente.
- Creo concluyentemente que esta realidad guarda estrecha relación con la falta de planes formales y organizados de capacitación que les permitiría, sin duda, involucrarse en un sistema de competitividad, entendiéndose al competente como aquel que vende lo mismo que otros, pero con mejor calidad de producto y sobre todo con mejor calidad en el servicio.
- Sin duda, uno de los problemas es el pretender vivir el hoy y ahora, en base a una motivación de otro tiempo, desde luego puede ser posible que alguien viva y se mantenga actualmente motivado por lo que alguna vez fue, pero esto sería como un ancla que impide avanzar y lógicamente crecer.
- Cuando alguien ha caído y no ha podido levantarse se dice que es algo penoso, pero es realmente lamentable cuando alguien no ha podido recuperarse del triunfo.
- El proceso de recolección de la información escrita y verbal y su posterior análisis, me ha permitido también llegar a la conclusión de que si bien se han identificado otros factores des motivantes como la práctica de una incipiente y errónea forma de comunicación, falta de integración entre colegas y un cierto clima de desconfianza sin embargo, existe también como contrapartida, y en la mayoría de personas que aquí

laboran, un impresionante espíritu de servicio, trabajo, lucha y perseverancia que constituye en ellos, sin lugar a duda, su mayor fortaleza.

- Una vez conscientes de todas estas dificultades, estoy convencido que las directrices que se proponen en esta investigación, son las pautas correctivas más sencillas y a la vez las más idóneas.
- Estas no pretenden constituirse en una gran panacea, sino más bien en lo que son: un mecanismo mediante el cual, pretendo que las personas involucradas en este proyecto, conozcan y evidencien en sí mismos, que la motivación asertiva en el ser humano, lo convierte en un verdadero poder generador.

(Enríquez, 2014), México en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México” presenta obtener Maestría en Administración de empresas en la Universidad de Montemorelos, con la presente investigación tuvo como objetivo de Conocer si el desempeño laboral está directamente relacionado con los factores motivacionales que se ofrecen a los colaboradores en el Instituto de la Visión Montemorelos. En el estudio, se utilizó la metodología Correlacional-descriptiva y de corte transversal. En dicha investigación se llegó a la conclusión que se pretendió conocer el grado de 14 motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México, mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

(Caceres, 2013), Callao - Lima en su tesis “Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista-Callao”. Es una investigación no experimental y el diseño de tipo transaccional descriptiva correlacional. La población objetivo fue de 150 docentes de educación secundaria; se extrajo de la misma, una muestra aleatoria de 109 profesores. El método de investigación adoptado es el hipotético-deductivo y correlación, empleándose la

técnica de la encuesta a través de los cuestionarios. Para la confiabilidad del instrumento se procedió a la prueba de confiabilidad del estadístico Alfa de Crombach, cuyo coeficiente fue de 0.830 para medir la motivación y 0.769 para medir el desempeño laboral docente. Con respecto al tratamiento estadístico se utilizó el software SPSS versión 19, utilizándose para la prueba de hipótesis el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman. La evidencia estadística indica que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $r=0,442$; y una significancia de $p=0,000$ que muestra que p es menor a 0,05. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

(Gallardo, 2009), Santa – Ancash realizó una investigación el cual denominó: “Motivación y Satisfacción Laboral en los agentes de la empresa de seguridad y vigilancia de la provincia del Santa”, de diseño descriptivo correlacional, lo cual tuvo como objetivo el obtener la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral en los agentes de las organizaciones de seguridad y vigilancia de la provincia del Santa. La muestra estuvo conformada por 149 agentes, de seis empresas. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación de Sters y Braunstein, y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, la prueba estadística aplicada fue de correlación de Pearson. Del análisis se concluye que la motivación de afiliación prevalece en los agentes y se caracterizan por presentar un nivel regular de satisfacción. Así mismo la motivación de Afiliación se relaciona de manera positiva significativa con los factores Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad, y de manera negativa con el factor Beneficios laborales y Remunerativos de la Satisfacción laboral, sin embargo, no existe relación significativa entre la Motivación de Afiliación y los factores de Condiciones Físicas y/o Materiales, Políticas administrativas, Relaciones sociales y desarrollo Personal de la Satisfacción laboral. En cuanto a la Motivación de poder y los factores de Condiciones Físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción Laboral no existe relación, así mismo con Motivación de Logro no se encuentra relación entre los factores de Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios Laborales y/o

remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la autoridad de la Satisfacción Laboral.

(Pacheco, 2012), Huacho - Lima en su tesis “La Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank tiendas en Huacho, periodo 2014” presenta para obtener el Título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la presente investigación tuvo como objetivo Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank tiendas en Huacho, periodo 2014. En el estudio, se utilizó la metodología descriptiva. En dicha investigación se llegó a la conclusión, la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes.

No se encontraron antecedentes a nivel local del tema de investigación.

Fundamentación Científica

Motivación Laboral

(Morales, 2002) La define como “aquella energía interna que activa la conducta e impulsa al personal a trabajar con el fin de alcanzar una meta o resultado pretendido (nadie trabaja por trabajar), e implica un compromiso con su trabajo, con la organización en la que lo desarrolla y con los objetivos de las mismas”. Pág. (05)

Teorías de motivación laboral

A. Jerarquía de Necesidades (Abraham Maslow)

“La Jerarquía de Necesidades de Maslow es un primer intento de clasificar las motivaciones humanas y comprender su incidencia sobre la conducta.

Las necesidades del ser humano, según esta teoría, pueden agruparse en cinco categorías: necesidades fisiológicas (tendientes a garantizar la existencia del individuo y la especie: hambre, sed, sueño, sexo...), necesidades de seguridad (protección contra amenazas o riesgos, reales o imaginarios), necesidades sociales o de afiliación (pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto), necesidades psicológicas o del ego (estimación propia y de otros) y necesidades de autorrealización (desarrollo pleno de la personalidad). Tales necesidades están organizadas jerárquicamente en forma de "pirámide", con las fisiológicas en la base y las de autorrealización en el vértice.

El individuo tiende a satisfacerlas en orden ascendente, de tal manera que organizará su conducta alrededor de la satisfacción de las necesidades de menor orden que estén insatisfechas (las necesidades satisfechas, en otras palabras, no motivan). Cuando las necesidades que en un momento son motivadoras comienzan a ser satisfechas de manera regular, el individuo comienza a estar motivado por las necesidades del siguiente orden.

En el mundo laboral los diferentes tipos de necesidades son satisfechas con variados y específicos incentivos. Por ejemplo, las necesidades fisiológicas son satisfechas con incentivos como salarios y beneficios socioeconómicos; las de seguridad pueden ser satisfechas con estabilidad laboral o protección contra enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; las necesidades sociales con armónicas relaciones interpersonales en su grupo de trabajo; las psicológicas con reconocimientos y ascensos, por ejemplo; las de autorrealización con la asignación de un trabajo desafiante, adaptado a las expectativas y capacidades del trabajador”(Maslow, A. H. 1954).

B. Teoría “X” y Teoría “Y” (Douglas McGregor)

De acuerdo a Engel, P. Y Riedmann, W (1987) “Los planteamientos de McGregor pretenden dar cuenta de los supuestos que subyacen en las acciones de los gerentes, y de las consecuencias de esas acciones sobre sus trabajadores. Todo gerente 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.

El primero de esos conjuntos de supuestos contiene una visión tradicionalista y pesimista del hombre y su relación con el trabajo. Es la Teoría X, según la cual los trabajadores son flojos por naturaleza, trabajan básicamente por dinero, carecen de ambición, no se identifican con la organización, son resistentes al cambio y carecen de aptitudes para el trabajo complejo.

En contraposición con lo anterior, hay otro conjunto de supuestos de contenido más optimista y humanista. Es la Teoría Y, según la cual los trabajadores pueden disfrutar de su trabajo tanto como del juego o el descanso, buscan en el trabajo gratificaciones de orden superior, son ambiciosos y están dispuestos a asumir nuevas responsabilidades, se identifican con la organización, son susceptibles al cambio y normalmente tienen más aptitudes que las demostradas en el trabajo cotidiano.

Ahora bien, todo gerente orienta sus acciones gerenciales según los supuestos que admiten como ciertos. Un gerente que se identifique con los postulados de la Teoría X tenderá a desarrollar una dirección autocrática: supervisará muy de cerca de los trabajadores, tratará de influir sobre su conducta a través de premios y castigos, les indicará en detalle lo que tienen que hacer y concentrará en sus propias manos la toma de decisiones.

Un gerente orientado por la Teoría Y, tenderá a desarrollar un estilo de dirección democrático o participativo: dará espacio para la autodirección y el autocontrol, ofrecerá oportunidades para que los individuos desarrollen sus potencialidades, y brindará autonomía a los trabajadores para que tomen decisiones sobre su trabajo.

En síntesis, cada gerente desarrollará un estilo de dirección que concuerda con los supuestos que tiene sobre el hombre y su relación con el trabajo”.

C. Teoría de la Motivación – Higiene (Frederick Herzberg)

“La Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores o Teoría Bifactorial establece que los factores que generan insatisfacción en

los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo. Los factores higiénicos o preventivos (salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización), evitan la insatisfacción, pero no producen motivación satisfacción. Los factores motivacionales (reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en sí) sí producen satisfacción, a condición de que los factores higiénicos estén funcionando aceptablemente. De esta forma, si no están funcionando adecuadamente ninguno de los factores, el individuo se encontrará totalmente insatisfecho. Si solamente funcionan los factores higiénicos, el trabajador no estará insatisfecho, pero tampoco estará motivado (especie de punto de indiferencia). Si operan los factores motivacionales, pero no los higiénicos, el trabajador estará insatisfecho (están bloqueados los efectos de los factores motivacionales). Sólo habrá motivación cuando ambas clases de factores estén funcionando adecuadamente” (Leidecker, Joel K. Y Hall, James J., 1989).

D. Teoría E.R.C. (Clayton Alderfer)

De acuerdo a lo que señala Herzberg, F, Mausner, B Y Snyderman, B (1967), “la Teoría E.R.C. expuesta por Alderfer, considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades: necesidades de existencia (E), que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie (abarcen las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow); necesidades de relación (R), de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto (corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow); y necesidades de Crecimiento (C), anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo

(equivalen las necesidades psicológicas de autoestima y a la autorrealización en el esquema maslowiano). Alderfer plantea que esas necesidades se ordenan desde las más concretas (de Existencia, que se satisfacen básicamente con incentivos materiales) hasta las menos concretas (de Crecimiento, cuya fuente de satisfacción es absolutamente intrínseca). Aunque no hay una jerarquía rígida como la que establece Maslow, la energía que alimenta la conducta del individuo tiende a moverse, según Alderfer, desde las necesidades más concretas hacia las menos concretas (E-> R -> C), dándose el fenómeno de la satisfacción-proyección (se satisface una necesidad y se pasa a otra menos concreta). Sin embargo, Alderfer incluye en su modelo la posibilidad del fenómeno de la frustración-regresión, el cual ocurre cuando es bloqueada la satisfacción de una necesidad menos concreta (de relación, por ejemplo) y el individuo retorna con más énfasis a la gratificación de una necesidad más concreta (de existencia, pongamos por caso). Otros dos eventos completan los postulados básicos de la Teoría ERC. Cuando un individuo ve frustrada la satisfacción de sus necesidades de existencia (las más concretas), se dedica con más ahínco a la satisfacción de otra necesidad de esa misma categoría. Finalmente, cuando un individuo satisface una necesidad de crecimiento, dirige su conducta a la satisfacción de otra necesidad de esa misma naturaleza”.

E. Teoría de las necesidades secundarias (David McClelland)

Es también conocida como Teoría de las tres necesidades. “Plantea que una vez que el individuo ha logrado satisfacer sus necesidades básicas o primarias (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía de Maslow), la conducta del individuo pasa a estar dominada por tres tipos de necesidades: necesidades de afiliación (nAf), que implican el deseo de mantener relaciones interpersonales amistosas y cercanas; necesidades de logro (nLog), que incluyen el impulso de sobresalir, de alcanzar metas, de vencer obstáculos y tener éxito; y necesidades de poder (nPod), que implican el deseo de ejercer influencia sobre individuos y situaciones para hacer que ocurran ciertas cosas que de otra forma no ocurrirían. Las tres motivaciones o necesidades operan simultáneamente, pero en un determinado

momento una de ellas domina sobre las demás y la conducta del individuo se organiza en la búsqueda de la satisfacción de esa necesidad. La orientación hacia alguna de esas motivaciones es aprendida a través del contacto con agentes socializantes como la familia, la escuela, los medios de comunicación y otras organizaciones. McClelland estableció que los realizadores excepcionales (personas de extraordinario desempeño) se diferencian de los buenos realizadores (individuos de rendimiento satisfactorio solamente), porque tienen una altísima motivación al logro (más que por el nivel de conocimientos. Los trabajadores motivados por el logro buscan trabajos donde las metas sean de riesgo moderado, donde tengan responsabilidad por los resultados y donde puedan tener retroalimentación sobre su desempeño. McClelland estableció que hay una relación históricamente comprobable entre la cantidad de personas motivadas por el logro y el grado de desarrollo de las naciones. Finalmente, si una elevada motivación al logro es necesaria para tener ejecutantes excepcionales, para el ejercicio de la gerencia se necesita motivación para el poder, pues el papel del gerente no es el de ejecutar directamente las tareas, sino dirigir a otros para que las realicen y alcancen determinados objetivos. (Mc Clellan, D.C, 1989).

F. Teoría de las Expectativas (V. Vroom, E. Deci, L. Porter)

La Teoría de las Expectativas da cuenta de los factores que inciden en la motivación, por un lado, y de las variables que junto con la motivación afectan el desempeño esperado de los trabajadores. “El desempeño esperado de un trabajador es el producto de la combinación de tres variables: la motivación, la capacitación y la percepción del rol. La motivación, por su lado, depende del valor de la recompensa (Valencia) y de la probabilidad de obtenerla si se hace el esfuerzo adecuado. Esta probabilidad puede descomponerse en dos: la probabilidad de que el esfuerzo conduzca el resultado (Expectativa) y la probabilidad de que una vez obtenido el resultado se alcance la recompensa (Instrumentalidad). Así, la motivación es la cantidad de esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer para lograr sus metas organizacionales. La motivación va a depender de cuanto valor le otorgue el individuo a la recompensa ofrecida (es decir, a la capacidad del incentivo para satisfacer sus necesidades dominantes) y de la

probabilidad subjetiva (expectativa x instrumentalidad) que él perciba de que puede efectivamente alcanzar esa recompensa si logra las metas organizacionales. Una elevada motivación no basta para esperar un buen desempeño (o sea, un logro satisfactorio de las metas organizacionales). Dos factores adicionales entran en juego. Uno de ellos es la capacitación, (vale decir, las habilidades para desempeñarse eficientemente en su cargo actual). El otro es la percepción del rol (esto es, el grado de correspondencia entre lo que el individuo piensa que debe hacer y lo que su supervisor, que es quien mide su desempeño, espera de él). De suerte que un alto valor de la recompensa y una alta probabilidad percibida de que puede obtenerla produce en el trabajador una alta motivación que, combinada con una buena capacitación y un acertado conocimiento de su rol, generaría un elevado desempeño esperado. Un bajo valor de cualquiera de estas variables produce un sensible descenso en el desempeño esperado” (Vroom, V., 1964).

G. Teoría de la Equidad (J. Stacey Adams)

La Teoría de la Equidad pretende explicar el efecto que tiene sobre la motivación la comparación que los individuos hacen entre su situación (en términos de los aportes que hace y los beneficios que recibe) y la de otras personas o grupos que se toman como referencias. En el seno de una organización, cada individuo brinda ciertos Aportes (A) en su trabajo (conocimientos, experiencia, tiempo, esfuerzo, dedicación, entusiasmo...) y percibe un conjunto de Resultados (R) (salario, otros beneficios socioeconómicos, prestigio, estimación, afecto...). Los individuos tienden a comparar los resultados y aportes propios con los resultados y aportes de otras personas o grupos de referencia. Si denominamos R_p y A_p a los resultados y aportes propios, y R_{pr} y A_{pr} a los resultados aportes del referente, se pueden dar las comparaciones siguientes: Si $(R_p/A_p) = (R_{pr}/A_{pr})$ hay sensación de equidad, pues la relación entre los resultados y los aportes propios es equivalente a la relación entre resultados y aportes del referente. En tal situación el individuo se siente motivado hacia una conducta de elevado desempeño. Si $(R_p/A_p) < (R_{pr}/A_{pr})$ hay sensación de inequidad pues se siente sub-retribuido. En tal caso, el individuo ve disminuida su motivación y desarrolla

conductas compensatorias (por lo general disminuyendo sus aportes o incrementando sus resultados por cualquier vía). Por último, si $(Rp/Ap) > (Rpr/Apr)$ el individuo puede desarrollar cierto sentimiento de culpa e igualmente asume conductas para restablecer la equidad (por lo general, incrementando sus aportes o disminuyendo sus resultados). Además de alterar los aportes y/o los resultados propios, las personas pueden desarrollar otras conductas para restituir la equidad: pueden modificar los aportes del referente, modificar los resultados del referente, cambiar el referente o cambiar la situación. Según la Teoría de la Equidad, el individuo

puede hacer las comparaciones con un referente dentro de la misma organización (interno de otro), con otra persona de otra organización (externo de otro), con su propia experiencia en otros puestos de la misma organización (interno propio), o con la experiencia de la propia persona en otra organización (externo propio).

H. Teoría de la Evaluación Cognoscitiva (E. Deci, R. Ryan. R. De Charm)

Según Grewing, Ling (1989) “La Teoría de la Evaluación Cognoscitiva busca determinar la influencia de las recompensas sobre la motivación intrínseca. Básicamente plantea que cuando una persona realiza una actividad impulsado por motivación intrínseca y recibe alguna recompensa (motivador extrínseco) esto provoca una disminución de la motivación intrínseca inicial. La explicación más común del fenómeno señala que al agregar compensaciones externas (recompensas), el individuo empieza a percibir que su conducta es controlada desde afuera, por otros (los otorgantes de la recompensa). Esto afecta negativamente su autodeterminación y resiente su motivación intrínseca. Se ha descubierto, sin embargo, que no todas las recompensas tienen el mismo efecto sobre la motivación intrínseca. Las recompensas tangibles (dinero o cualquier otro premio material, por ejemplo) disminuyen la motivación intrínseca, mientras que las recompensas intangibles (un elogio, verbigracia) no la afectan. Por otro lado, las recompensas esperadas (anunciadas con antelación) disminuyen la motivación intrínseca, mientras que las recompensas inesperadas no la afectan. Así, una recompensa tangible y esperada afecta fuertemente la motivación intrínseca. Una recompensa intangible e inesperada no la afectaría. De

tal forma que la relación entre recompensas externas y motivación intrínseca no es tan lineal como en un principio se creyó. Otro par de factores suministra una idea más clara de esta relación, Toda recompensa tiene dos efectos: un efecto controlador de la conducta (moldea el comportamiento en la dirección deseada por el otorgante de la recompensa, afectando así la autodeterminación del individuo) y un efecto informativo sobre su competencia (le comunica a la persona su nivel de habilidad para la realización de la tarea). Si una recompensa tiene un efecto poco controlador (promueve la autodeterminación) hace que la motivación intrínseca aumente. Esto no ocurre si la recompensa tiene un alto efecto controlador (niega la autodeterminación). Por otro lado, si la información hace que el individuo se perciba como muy competente, se estimula la motivación intrínseca. Lo contrario ocurre si la información hace énfasis en las fallas y transmite una idea de baja competencia.

I. Teoría del Establecimiento de Metas (Edwin Locke)

“La Teoría del establecimiento de metas destaca el papel motivador de las metas específicas en el comportamiento del individuo. Una meta es cualquier cosa que un individuo se esfuerce por alcanzar.

En igualdad de las demás condiciones (capacidad, conocimiento de la tarea, atractivo de las recompensas, disponibilidad de recursos), un trabajador con metas claras tendrá un mejor desempeño que otro que no las tenga o cuyas metas sean difusas. Para que las metas puedan obrar como incentivos de la motivación deben tener cierto grado de dificultad (metas con muy baja o demasiada dificultad no operan como motivadoras), deben ser específicas (señalar clara y precisamente qué es lo que se desea lograr). Las metas específicas y difíciles despiertan deseos de alcanzarla (intensidad de la motivación), orientan la conducta en un determinado sentido (dirección) y estimulan la persistencia a lo largo del tiempo, hasta que se logra la meta. Además, tiene que haber retroalimentación, es decir, el individuo debe tener la posibilidad de conocer sus progresos en su camino a la meta. Pero no basta con metas específicas y desafiantes, y con la posibilidad de retroalimentación. La influencia de esas metas sobre el desempeño está moderado por otros factores: el compromiso con

la meta (grado de aceptación, ya sea porque el individuo participó en su fijación o porque quien la asignó es percibida como creíble y digna de confianza), la eficacia personal (vale decir, la percepción que tenga el individuo sobre su propia capacidad para alcanzar la meta), el tipo de tareas (las metas grupales generan menos entusiasmo porque los resultados no dependen del individuo solamente sino de la actuación de otros que él no controla) y la cultura nacional (el tipo de valores y motivaciones estimulados por la cultura de la sociedad)” (Locke, E. A. Y Latham, G. P., 1985)

Desempeño Laboral

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Fuente Internet)

Definición de desempeño laboral según Autores:

(Palaci, 2005, pág. 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 individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

(Stoner, 1994, pág. 510), define “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

(Chiavenato, 2007, pág. 236), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir

y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar 34 trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

(Druker, 2002, pág. 75), al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

(Robbins, 2004, pág. 564), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles.

Elementos del Desempeño Laboral, según Davis y Newtrons (2000),

- Capacidades
- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Estándares de trabajo
- Desarrollo de talentos
- Potencia el diseño del trabajo

Gestión estratégica del desempeño laboral

Un sistema de Gestión del Desempeño debe estar orientado y alineado con la estrategia de la organización, de tal manera que pueda asociar el nivel de contribución individual a los objetivos de la organización. De esta manera un sistema efectivo de gestión del desempeño debe agregar valor a los procesos del negocio en base a la contribución de las personas y entregar las orientaciones para el desarrollo del Capital Humano.

Políticas de Recursos Humanos

Dentro de los objetivos estratégicos de la empresa, está el orientar las acciones de los recursos humanos hacia una cultura organizacional de alto desempeño, administrados a través de la Gerencia de Recursos Humanos, mediante el desarrollo de las personas, para lo cual existe la convicción real que es posible integrar y compatibilizar tanto el interés de la organización como el de las personas. El eje central de esta visión es el desarrollo de las competencias de las personas, ya que son éstas las que permiten su empleabilidad, crecimiento laboral y desarrollo personal, fortaleciendo así la competitividad y viabilidad de la organización en el largo plazo.

Los lineamientos estratégicos de la Gerencia de Recursos Humanos, definen la Gestión del Desempeño como un eje clave en la administración del capital humano, que proporciona información válida y confiable para orientar el desarrollo de las personas, reconocer el alto desempeño e identificar las potencialidades que satisfagan las necesidades actuales y futuras de la empresa.

Objetivos

- ✓ Definir los objetivos y metas de cada gerencia y unidad, alineados con los objetivos estratégicos de la empresa y su importancia relativa en el logro de éstos.
- ✓ Contar con un sistema objetivo que permita evaluar la contribución que cada persona hace para lograr los objetivos de su unidad, de su gerencia y de la organización.
- ✓ Motivar y reconocer el desempeño exitoso de los colaboradores mediante una política clara de estímulos, producto de una evaluación con calificación de excelente.
- ✓ Este sistema permite orientar, seguir, revisar, evaluar y mejorar la Gestión de las Personas a fin de lograr los objetivos, metas y resultados tanto de las personas como de la organización.

Etapas de la Evaluación Estratégica del Desempeño

- ✓ **Planificación Estratégica:** Es el proceso de planificación anual que realiza la organización, en el que se definen los lineamientos, objetivos y metas para el período, que se plasman en los distintos ámbitos del Balance Score Card y en el presupuesto, aprobada por el directorio.
- ✓ **Planificación del BSC por Gerencia:** De la planificación corporativa se definen los objetivos, metas, proyectos y ponderación relativa de cada indicador, según el aporte que hacen a los objetivos estratégicos, de cada una de las gerencias
- ✓ **Planificación de BSC por unidad:** Para cada área de cada gerencia, se definen los objetivos, metas, proyectos y su importancia relativa, para el logro de los objetivos de la gerencia, debiendo éstos estar alineados entre sí.
- ✓ **Planificación del BSC individual:** Se establecen los objetivos y metas de cada persona de acuerdo a los objetivos de la unidad y su aporte al logro de éstos, debiendo existir consenso en el compromiso definido.
- ✓ **Apoyo y Seguimiento:** Es un proceso mediante el cual se recopila sistemáticamente y con cierta regularidad los datos referidos al desarrollo de los objetivos a lo largo del tiempo. Se revisa parcialmente la consecución de los objetivos, identificando, previo a la evaluación final, posibles obstáculos, estableciendo los planes de acción necesarios para superarlos. Es, por lo tanto, una etapa de retroalimentación permanente entre la jefatura y el colaborador que tiene como propósito facilitar el cumplimiento final de las metas establecidas.
- ✓ **Evaluación del Cumplimiento de Objetivos Anuales:** Es la valoración cuantitativa del cumplimiento de los objetivos en correspondencia a los compromisos de gestión acordados con la jefatura.
- ✓ **Evaluación de Competencias:** Forma parte del sistema de Gestión Estratégica del Desempeño, que evalúa el nivel de competencias que el colaborador requiere para el desempeño eficiente del cargo.
- ✓ **Evaluación Estratégica de Desempeño:** Es el proceso sistemático, cíclico, formal y participativo de la valoración cuantitativa y cualitativa del grado de cumplimiento

de los objetivos y competencias de cada colaborador en concordancia con lo planificado.

5.2. Justificación de la investigación

Justificación social.

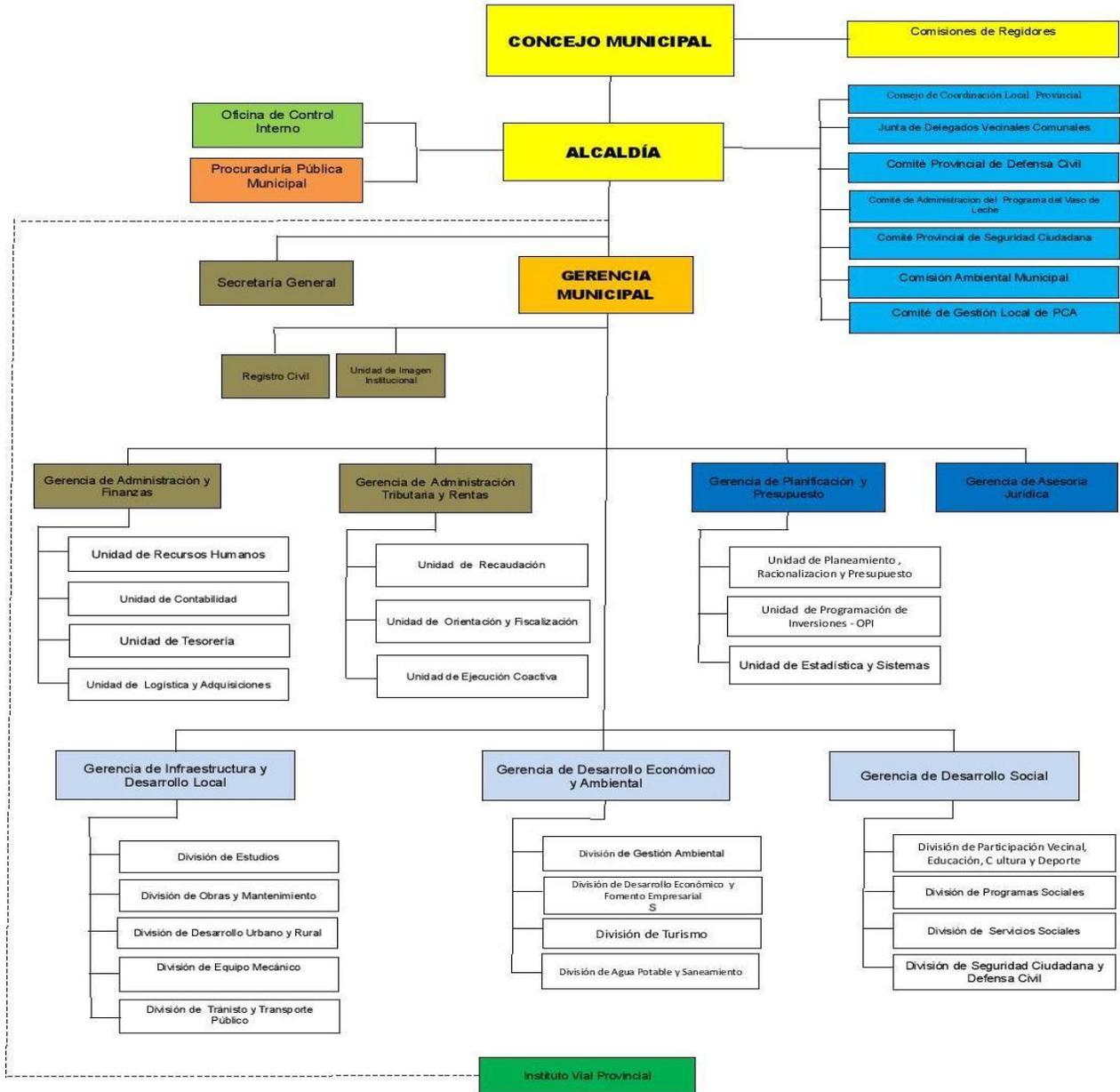
El presente estudio es relevante socialmente, porque beneficiará a la Municipalidad Provincial de Yungay ya que los resultados obtenidos permitirán a que la entidad adopte medidas para mejorar el proceso de motivación frente al desempeño del personal; asimismo beneficiará a la sociedad porque esta investigación será un primer paso para que las empresas tomen en cuenta el enfoque que deben tener frente a la importancia de la motivación del personal de cualquier organización, para mejorar el rendimiento en su desempeño laboral.

Justificación científica.

Así mismo desde el punto de vista científico, el presente trabajo de investigación tiene el propósito de generar reflexión y debate académico tanto sobre el conocimiento existente del área investigada, así como dentro del ámbito de las ciencias administrativas, ya que, de alguna manera u otra, se confrontarán teorías; en este caso la motivación y el desempeño laboral del personal; necesariamente conllevara a lograr resultados concretos. Por lo tanto, desde el punto de vista teórico, el trabajo de investigación se justifica en base a las teorías que mencionan la influencia que existe entre ambos conceptos, así mismo, hacen énfasis en que la motivación depende en gran medida del desempeño laboral del personal.

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la Motivación y Desempeño Laboral, en la Municipalidad Provincial de Yungay.

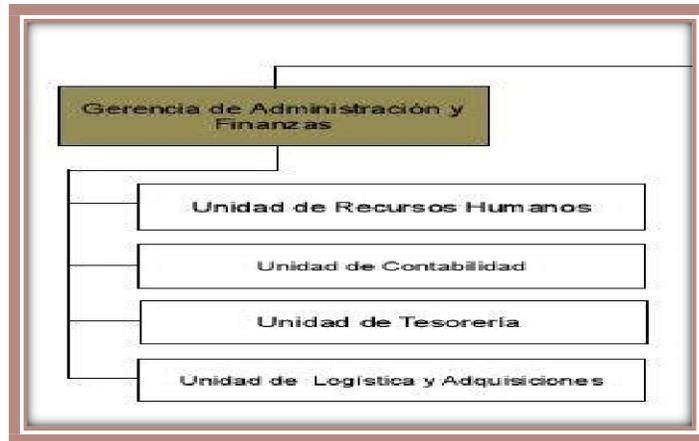
ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY - AÑO 2011



LEYENDA:

- : Organos Normativo, de Fiscalización y de Gobierno
- : Organos de Alta Dirección
- : Organos Consultivos y de Participación Vecinal
- : Organos de Control
- : Organos de Defensa
- : Organos de Apoyo
- : Organos de Asesoría
- : Organos de Línea
- : Organos Descentralizados
- : Unidades y/o Divisiones Organicas en que se Dividen las Distintas Clases de Org: Descritos

El presente tema de investigación se realizará de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Yungay.



5.3. Problema

¿Cómo es la Motivación en el Desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Yungay -2017?

5.4. Conceptuación y Operacionalización de Variables

Marco Conceptual

Motivación

(Amoros, 2007, pág. 88), define la motivación laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”

Desempeño Laboral

(Chiavenato I. , 2000, pág. 54), el desempeño laboral es la eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, la cual es

necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

Marco Operacional

A. Factor intrínseco:

Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

1. Logros

(Murray, 1938, págs. 2-3), un logro es la necesidad de una persona en la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a los cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad de manera efectiva y con ganas, planteándose metas distantes y trabajando hasta lograrlas, sintiéndose estimulados por superarse.

2. Reconocimiento laboral

(Amcham, 2005, pág. 7), Menciona que el Reconocimiento es “El conjunto de prácticas diseñadas para premiar y felicitar públicamente a los empleados con la finalidad de fortificar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de la empresa y orientadas a incrementar la productividad”. La importancia de ser reconocido se traduce en un mayor compromiso del empleado con la Organización además de generar un clima organizacional agradable.

3. Puesto de trabajo

(Chiavenato, 1999, pág. 54), Es la función establecida presupuestariamente, que comprende un conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades que un empleado a de desempeñar durante la jornada mínima señalada por ley.

B. Factor extrínseco

La motivación extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. otra característica de la motivación extrínseca es que los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo referente al exterior, a diferencia de la motivación intrínseca o interna.

1. Condiciones físicas de trabajo

(Chiavenato, 1999, pág. 32), Las condiciones de trabajo son aquellas por las cuales los trabajadores ofrecerán los mejores servicios y producirá los mejores productos, diferenciándolo de la competencia y generando la utilidad necesaria para llevar una empresa saludable, así la mejor gente querrá trabajar en su empresa

2. Sueldos y beneficios

Sueldos:

(Urquijo, 2008, pág. 30), Se entiende por salario a toda retribución que pervive una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva o realización de un servicio.

Beneficios:

(Fernandez, 2015, pág. 50), manifiesta: A diferencia del salario a comisión, la participación de beneficios, como forma la retribución, implica que el trabajador participa u obtiene toda o parte de la retribución detrayéndola de los beneficios generales de la empresa, no del provecho o beneficio derivado de una operación o negociación concreta.

3. Estabilidad laboral

(Rosales, 2008, pág. 96), agrega que la estabilidad laboral constituye un derecho del trabajo, el cual le da la potestad de permanecer en un empleo, incluso sin contar con la

anuencia del patrono, mientras no exista una causa relevante que justifique su despido. Por tanto, bajo esta perspectiva alude a un derecho de permanecer en un empleo, adjudicando la idea de la existencia de la potestad por parte del trabajador de no ser objeto de despido, por cuanto la ley está tutelando su derecho a mantenerse activo.

Marco operacional del desempeño laboral

A. Productividad

1. Calidad:

(Chiavenato, I 2014; pág. 84), es hacer cada uno de su trabajo, siempre bien a la primera, a su debido tiempo y mejorándolo constantemente.

2. Capacidad:

(Robbins & Timothy 2013; pág. 36) la capacidad es la cualidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

3. Eficacia:

(Coulter, 2008), define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos"

B. Responsabilidad

1. Compromiso:

(Jericó, 2001, pág. 8), define el compromiso de un empleado como la motivación de permanecer y aportar en una organización. Hace énfasis en diferenciar la satisfacción de compromiso, ya que un empleado satisfecho no necesariamente está comprometido. Jericó cree que cuando el empleado crece en el ámbito laboral, puede lograr un alto compromiso con la empresa.

2. Puntualidad:

(Bartra, 2009), la puntualidad se encuentra relacionada con Programas o Metas que se planifican teniendo en cuenta la producción de horas hombre y que, si se falta en este sentido, todo lo planificado se puede perder y por ende no se llega a los objetivos o metas establecidos.

3. Identificación:

(Moreno, 2018) La identidad laboral, se construye en el marco de contextos laborales a partir de las relaciones de las personas con su trabajo y en el ejercicio de los roles que desempeñan, por lo que dichos contextos juegan un papel importante en las construcciones identitarias.

5.5. Hipótesis

Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

5.6. Objetivos

Objetivo general

- ✓ Determinar la Motivación y el Desempeño Laboral de los funcionarios y Trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Yungay 2017

Objetivos específicos

- Informar las Características de la Motivación laboral de los funcionarios y Trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Yungay -2017
- Conocer las Características del Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Yungay-2017.

6. Metodología

De acuerdo al problema planteado y a los objetivos formulados, el tipo de investigación será descriptiva, ya que buscará especificar propiedades, características y rasgos importantes de la variable de estudio. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 80).

6.1 Tipo de investigación

El estudio corresponde al tipo de investigación No experimental, de corte transversal, descriptivo, porque no se ha experimentado ni realizado ningún tipo de manipulación de variables; es decir, se recogieron los datos sin que se hayan modificado las condiciones en las que se encontraban las variables de investigación.

6.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación que correspondió al presente trabajo fue descriptivo. Este diseño significa que el desempeño laboral de los trabajadores es consecuencia de los factores motivadores que vive cada trabajador en el centro de labores al que pertenece.

6.3 Población - Muestra

La población estará constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Yungay, Año 2017, siendo el estudio principal de dicha investigación la Gerencia de Administración y Finanzas, conformada por la Unidad de Tesorería, Unidad de recursos humanos, unidad de contabilidad, y la unidad de Logística y Adquisiciones, siendo un total de 20 trabajadores, según el ROF, de la Municipalidad, considerando esta cifra como muestra de estudio.

6.4 Técnicas e instrumentos de investigación

En este proyecto de investigación, se utilizará como instrumento de investigación lo siguiente:

La técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario: Será conformada por un conjunto de preguntas seleccionadas científicamente por un experto en la especialidad de Administración de empresas.

6.5 Procesamiento y análisis de la información

Para la presente investigación se obtuvo como muestra a los 20 trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas, específicamente para el presente estudio y para verificar el nivel de confiabilidad y validez se obtuvo mediante el aporte de un experto.

- Elaboración del instrumento o cuestionario
- Validación de instrumento
- Aplicación de instrumento
- Tabulación y procedimiento de resultados
- Y análisis de la información recopilada

Análisis de datos:

Método de análisis de datos:

- Estadística descriptiva: se hará uso para describir los resultados en la base de tablas de frecuencia y graficas de barras haciendo uso de tendencias centrales.

7. Resultados

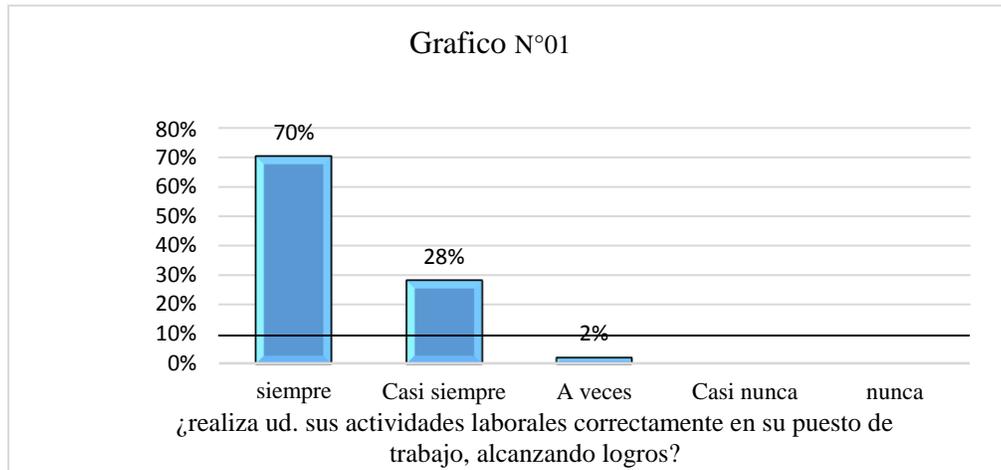
1. ¿Realiza Ud. sus actividades laborales correctamente en su puesto de trabajo, alcanzando logros?

TABLA N° 01

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	13	70%
Casi Siempre	6	28%
A veces	1	5%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que el 70 % de los encuestados siempre realizan sus actividades laborales correctamente, el 28% casi siempre, y 2% a veces.

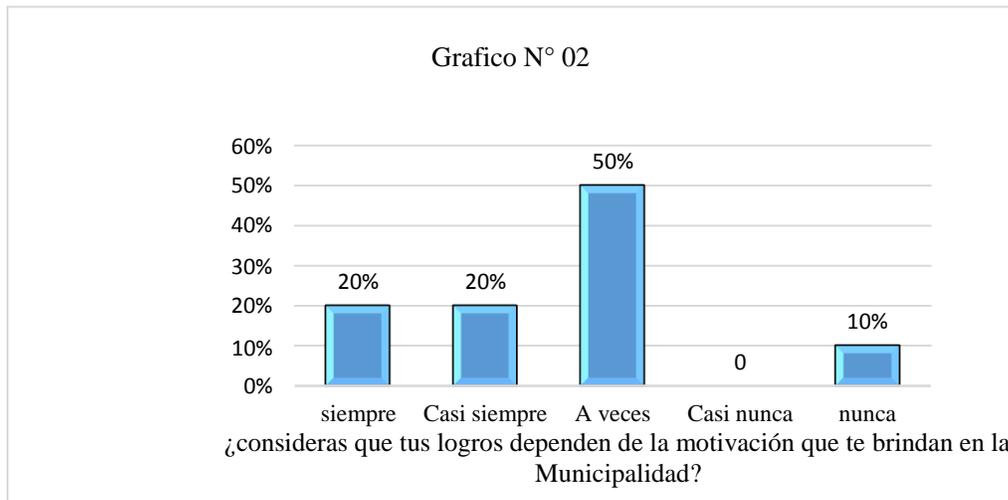
2. ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la
Municipalidad?

TABLA N° 02

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	4	20%
Casi Siempre	4	20%
A veces	10	50%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: En la encuesta realizada se puede apreciar que, el 50 % de los encuestados a veces consideran que los logros dependen de la motivación que se les brinda en la Municipalidad, el 20% casi siempre, el 20% casi nunca y 10% manifiestan que nunca.

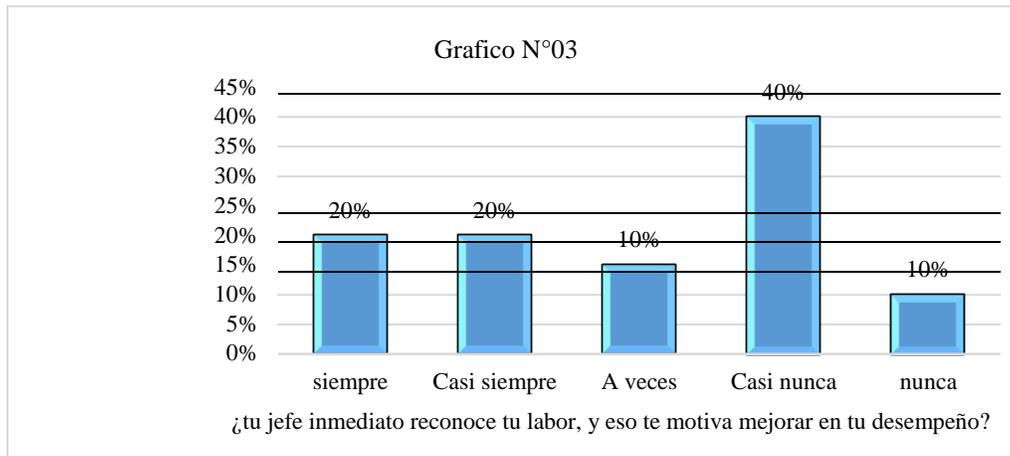
3. ¿Tu jefe inmediato reconoce tu labor, y eso te motiva mejorar en tu desempeño?

TABLA N° 03

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	4	20%
Casi Siempre	4	20%
A veces	2	10%
Casi Nunca	8	40%
Nunca	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: En la encuesta realizada se puede apreciar que el 40% de los encuestados indican que casi nunca necesitan el reconocimiento de jefes inmediatos, para sentirse motivados. El 20% casi nunca, el 15% siempre, el 15% casi siempre y el 10% nunca necesitan de los reconocimientos para sentirse motivados.

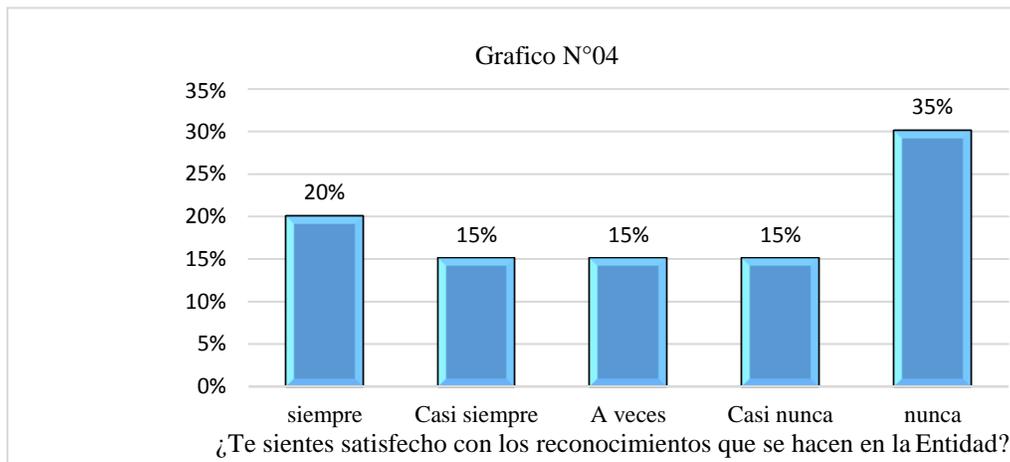
4. ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la entidad?

TABLA N° 04

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	4	20%
Casi Siempre	3	15%
A veces	3	15%
Casi Nunca	3	15%
Nunca	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 35% de los encuestados nunca se sienten satisfechos con los reconocimientos que se brindan dentro de la Entidad, el 20% siempre, el 20% casi siempre, el 15% a veces y el 15% indican que casi nunca se sienten satisfechos con los reconocimientos que le brinda la Municipalidad

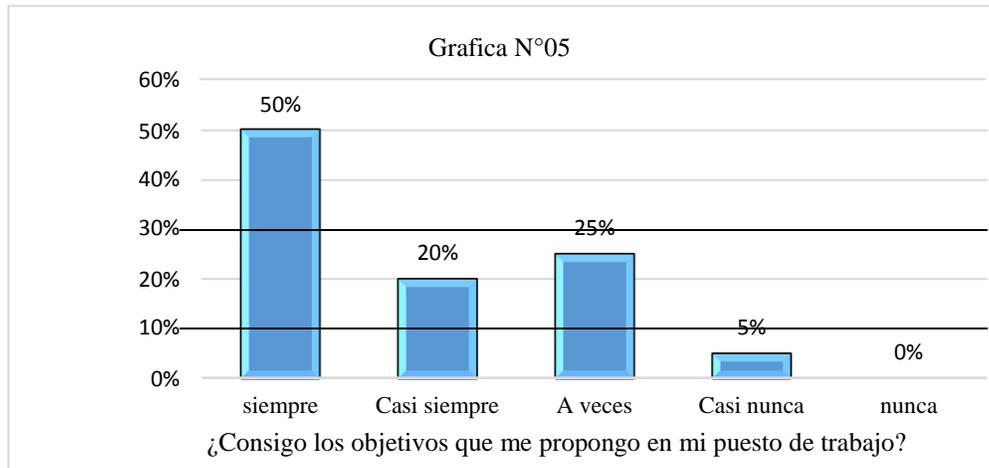
5. ¿Consigo los objetivos que me propongo en mi puesto de trabajo?

TABLA N° 05

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	10	50%
Casi Siempre	4	20%
A veces	5	25%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: En la encuesta realizada se puede apreciar que, el 50 % de los encuestados siempre consiguen sus objetivos trazadas en sus puestos de trabajo dentro de la Entidad, el 25% a veces, el 20% indican que casi siempre y el 5% manifiestan de casi nunca consiguen los objetivos trazados en su puesto de trabajo.

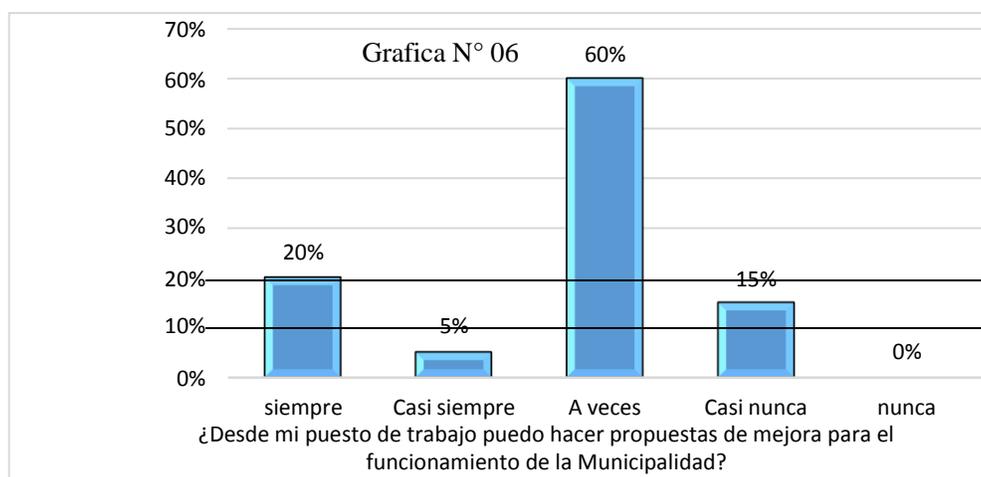
6. ¿Desde mi puesto de trabajo puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento de la Municipalidad?

TABLA 06

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	4	20%
Casi Siempre	1	5%
A veces	12	60%
Casi Nunca	3	15%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 60% de los encuestados, indican que a veces realizan propuestas de mejora desde su puesto de trabajo en beneficio de la Municipalidad, el 20% indica que siempre, el 15% casi nunca y el 5% indican de casi siempre realizan propuestas de mejora en beneficio de la Entidad.

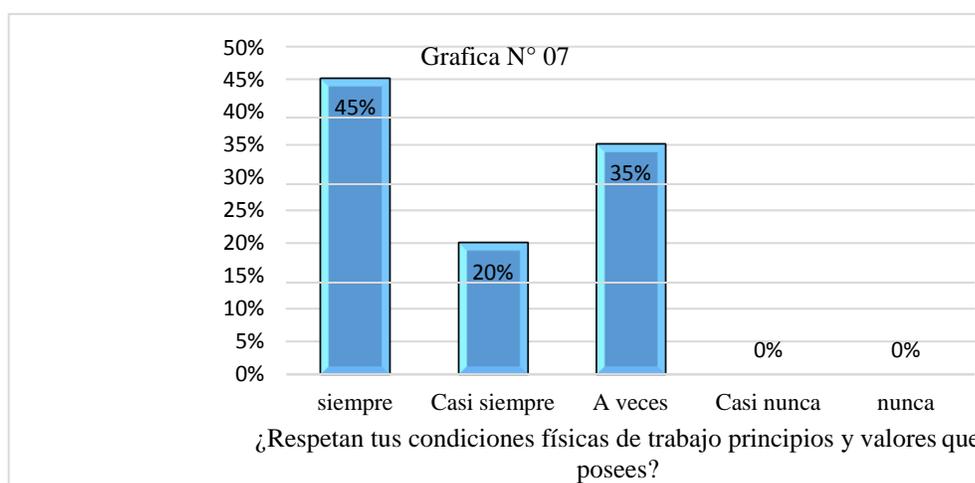
7. ¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que posees?

TABLA N° 07

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	9	45%
Casi Siempre	4	20%
A veces	7	35%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 45% de los encuestados, manifiestan que siempre respetan las condiciones físicas de trabajo y los valores que posee cada trabajador, el 35% indican que a veces, el 20% casi siempre en la Municipalidad respetan las condiciones físicas de trabajo y sus principios y valores de cada trabajador.

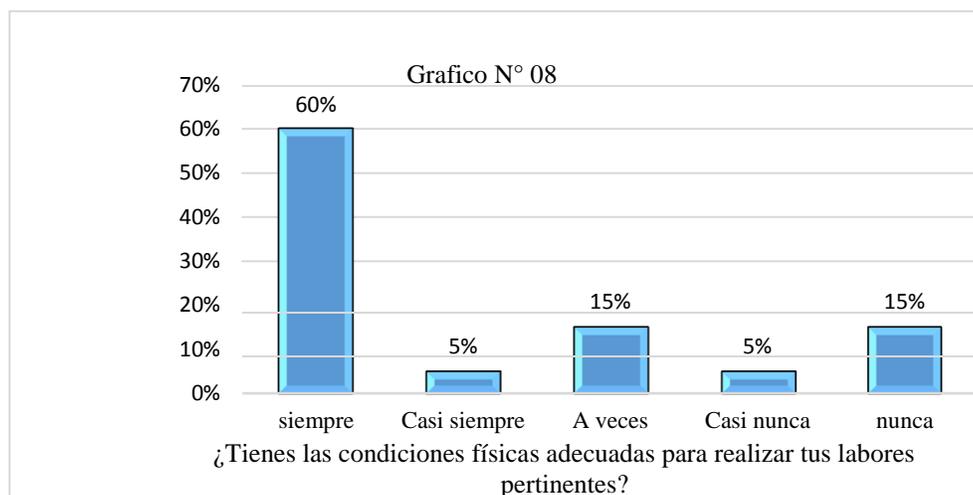
8. ¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?

TABLA N° 08

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	12	60%
Casi Siempre	1	5%
A veces	3	15%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que el 60% de los trabajadores siempre, tienen las condiciones físicas adecuadas para el desarrollo de sus labores, el 15% a veces, sin embargo, el 15% casi nunca, el 5% casi siempre y el 5% manifiestan que nunca

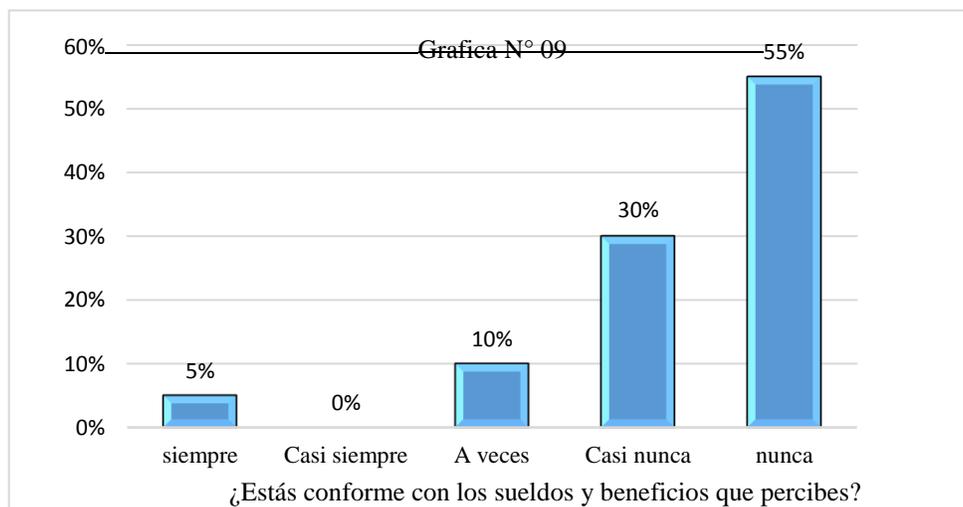
9. ¿Estás conforme con los sueldos y beneficios que percibes?

TABLA N° 09

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	1	5%
Casi Siempre	0	0%
A veces	2	10%
Casi Nunca	6	30%
Nunca	11	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: en la encuesta realizada se puede apreciar que el 55% de los encuestados nunca están conformes con los sueldos y beneficios que perciben por su trabajo dentro de la entidad, el 30% casi nunca, el 10% indican que a veces y el 5% indican siempre están conforme con los sueldos y beneficios que perciben.

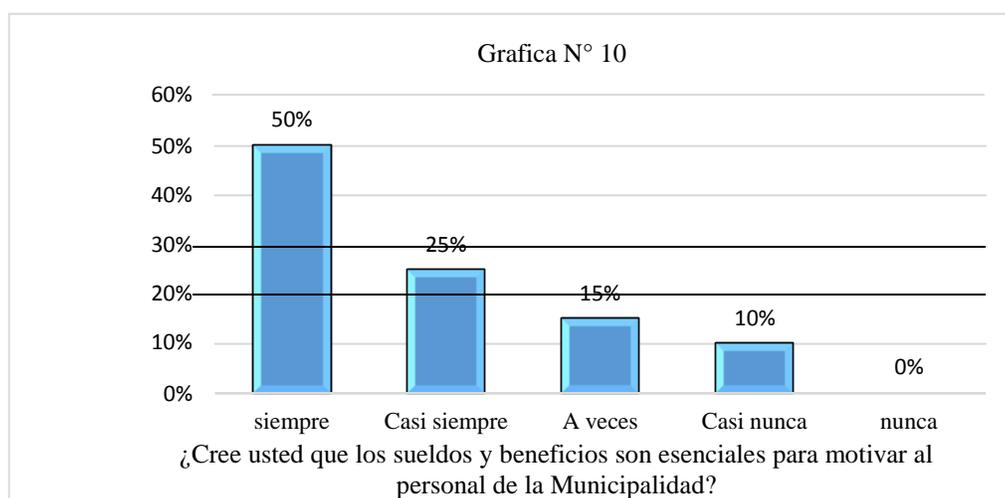
10. ¿Cree usted que los sueldos y beneficios son esenciales para motivar al personal de la Municipalidad?

TABLA N° 10

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	10	50%
Casi Siempre	5	25%
A veces	3	15%
Casi Nunca	2	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se evidencia en la encuesta realizada, que el 50% de los encuestados, indican que siempre los sueldos y beneficios son esenciales para motivar al personal, el 25% manifiestan que casi siempre, 15% indican que veces y el 10% de que casi nunca los sueldos y beneficios son esenciales para motivar al personal.

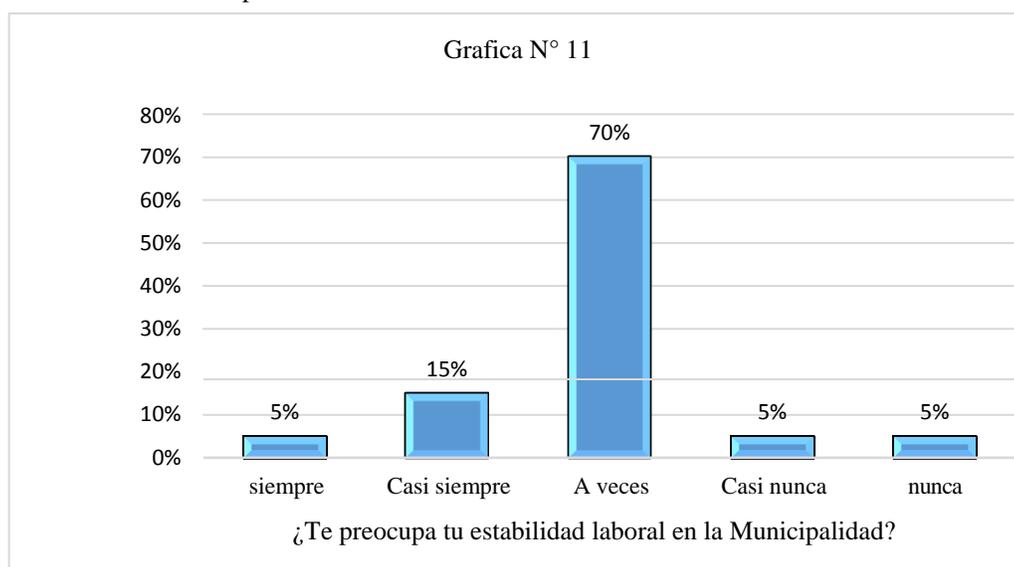
11. ¿Te preocupa tu estabilidad laboral en la Municipalidad?

TABLA N° 11

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	1	10%
Casi Siempre	3	15%
A veces	14	70%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se evidencia en la encuesta realizada que, el 70% de los encuestados a veces les preocupa la estabilidad laboral dentro la Municipalidad, a un 15% casi siempre, al 5% siempre, a un 5% casi nunca y el 5% nunca les preocupa su estabilidad laboral dentro de la Entidad.

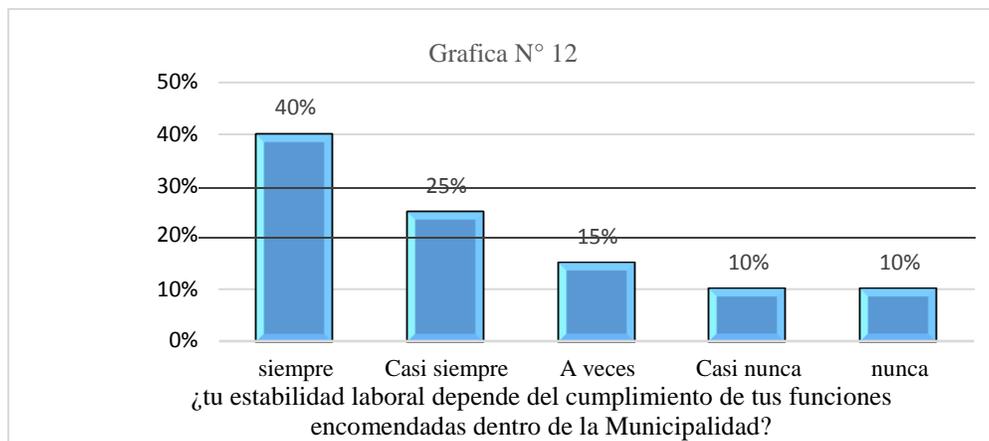
12. ¿Tu estabilidad laboral depende del cumplimiento de tus funciones encomendadas dentro de la Municipalidad?

TABLA N° 12}

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	8	40%
Casi Siempre	5	25%
A veces	3	15%
Casi Nunca	2	10%
Nunca	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se puede apreciar en la encuesta realizada que, el 40% de los encuestados, manifiestan que la estabilidad laboral dentro de la entidad siempre depende del cumplimiento de sus labores, mientras un 25% manifiestan que casi, el 15% indican que a veces, el 10% indican que nunca y el 10% indican que casi.

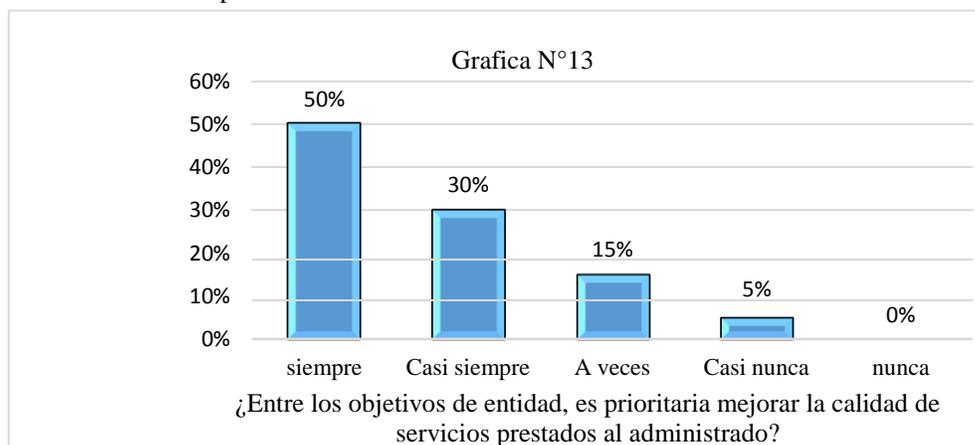
13. ¿Entre los objetivos de Entidad, es prioritaria mejorar la calidad de servicios prestados al Administrado?

TABLA N° 13

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	10	50%
Casi Siempre	6	30%
A veces	3	15%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se puede apreciar en la encuesta realizada que, el 50% de trabajadores encuestados, manifiestan de casi siempre, para la entidad es prioritaria mejorar la calidad de servicios prestados al administrado, un 30% indican que casi siempre, el 15% a veces y el 5% manifiesta que casi nunca.

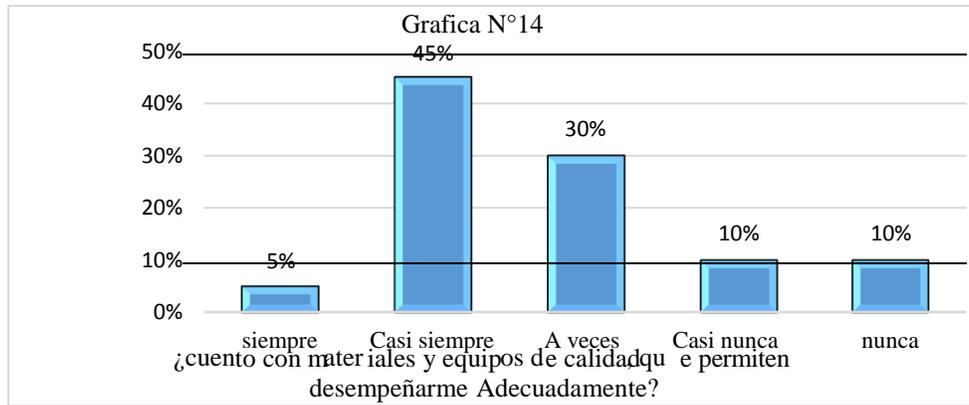
14. ¿Cuento con materiales y equipos de calidad, que permiten desempeñarme adecuadamente?

TABLA N° 14

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	1	5%
Casi Siempre	9	45%
A veces	6	30%
Casi Nunca	2	10%
Nunca	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se evidencia en la encuesta realizada que el 45% de los trabajadores encuestados manifiestan, casi siempre cuentan con materiales y equipos de calidad, el 30% indican que a veces, el 10% casi nunca, el 10% que nunca y el 5% indican siempre cuentan con materiales y equipos de calidad.

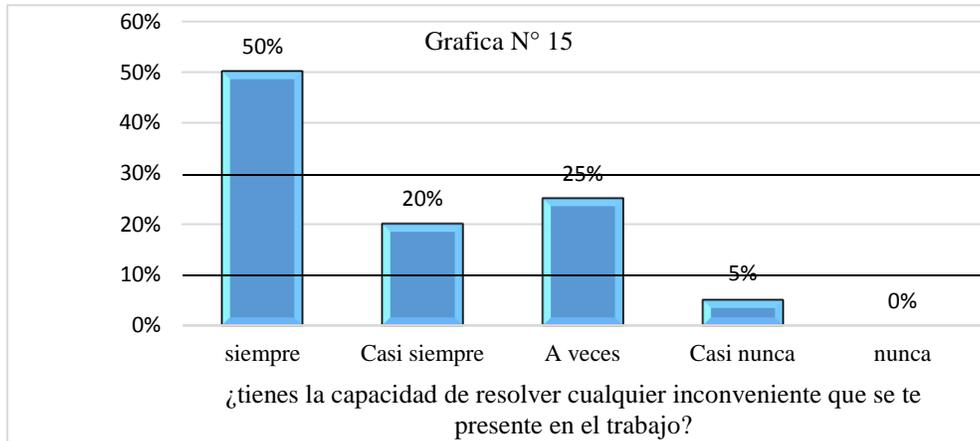
15. ¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?

TABLA N° 15

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	10	50%
Casi Siempre	4	20%
A veces	5	25%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se puede apreciar en la encuesta realizada que, el 50% de los trabajadores encuestados, manifiestan que siempre tienen la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se les presente en el trabajo, un 25% a veces, el 20% dan a conocer que casi siempre y el 5% casi nunca.

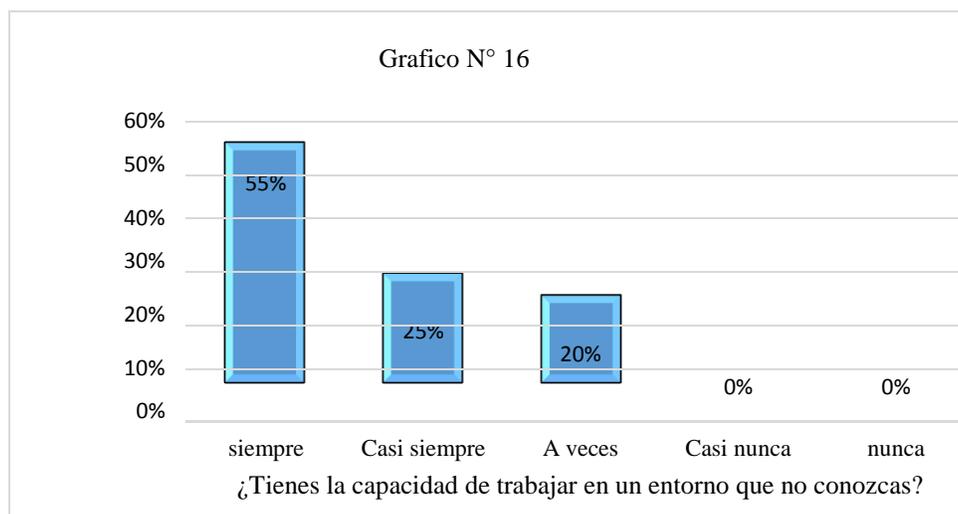
16. ¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno que no conozcas?

TABLA N°16

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	11	55%
Casi Siempre	5	25%
A veces	4	20%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se evidencia en la encuesta realizada que, el 55% de los trabajadores encuestados, manifiestan que tienen la capacidad de trabajar en un entorno que no conocen el 25% de que casi siempre, el 20% que a veces se sienten preparados para trabajar en un ambiente que no conocen.

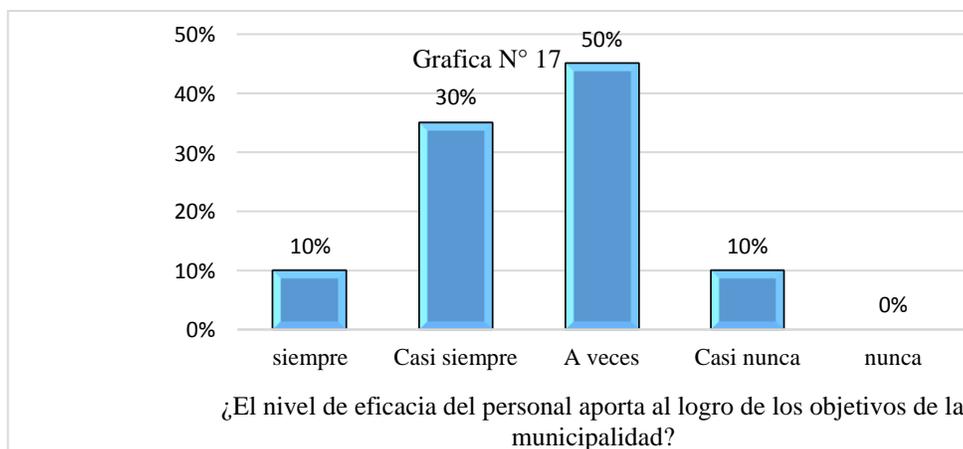
17. ¿El nivel de eficacia del personal aporta al logro de los objetivos de la
Municipalidad?

TABLA N° 17

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	2	10%
Casi Siempre	6	30%
A veces	10	50%
Casi Nunca	2	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se evidencia en la encuesta realizada que, el 50% de los trabajadores encuestados, manifiestan que el nivel de eficacia a veces aporta al logro de los objetivos de la institución, el 30% casi siempre, el 10% siempre y el 10% indican de que casi nunca.

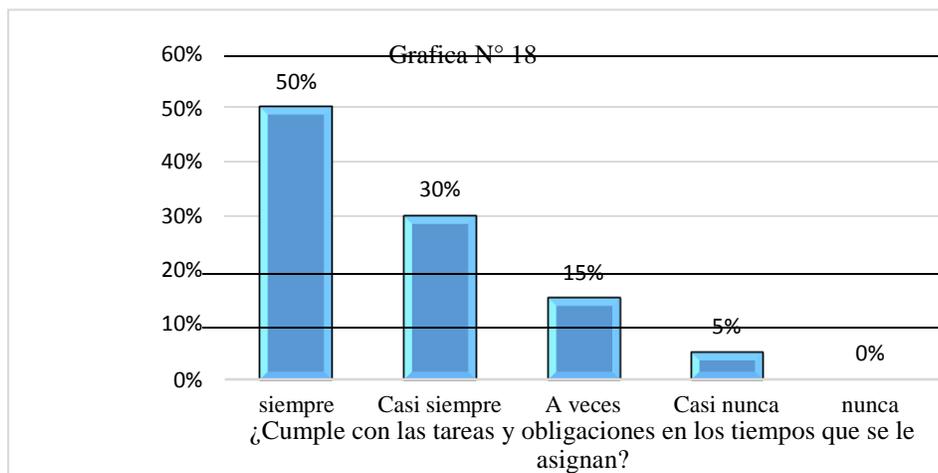
18. ¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?

TABLA N° 18

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	10	50%
Casi Siempre	6	30%
A veces	3	15%
Casi Nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se puede apreciar en la encuesta realizada que, el 50% de los trabajadores encuestados, manifiestan que Cumplen con las tareas y obligaciones en el tiempo asignado, el 30% casi siempre, el 15% a veces y el 5% casi nunca Cumplen con las tareas y obligaciones en el tiempo establecido.

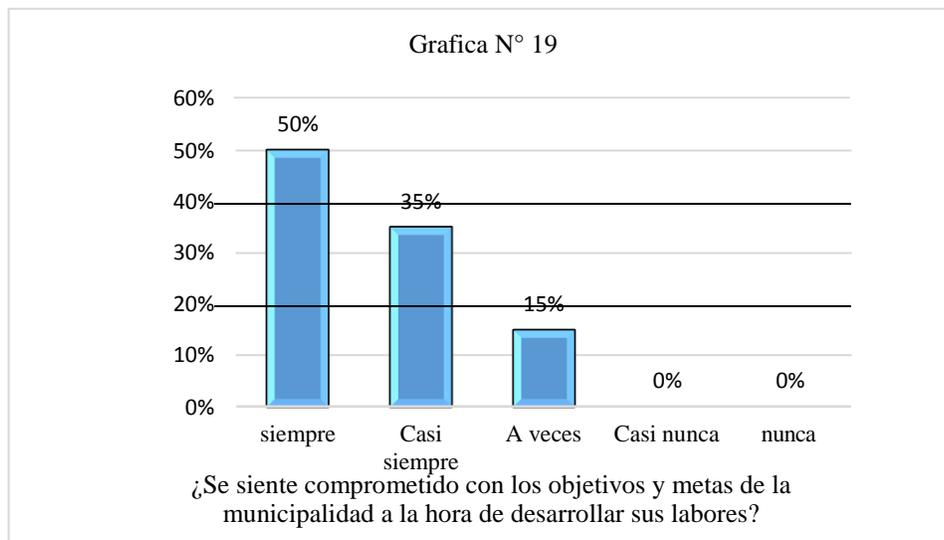
19. ¿Se siente comprometido con los objetivos y metas de la Municipalidad a la hora de desarrollar sus labores?

TABLA N° 19

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	10	50%
Casi Siempre	7	35%
A veces	3	15%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se evidencia en la encuesta realizada que el 50% de los encuestados, manifiestan que siempre se sienten comprometido con los objetivos de la Municipalidad, el 35% casi siempre y el 15% a veces se sienten comprometido con los objetivos de la Municipalidad.

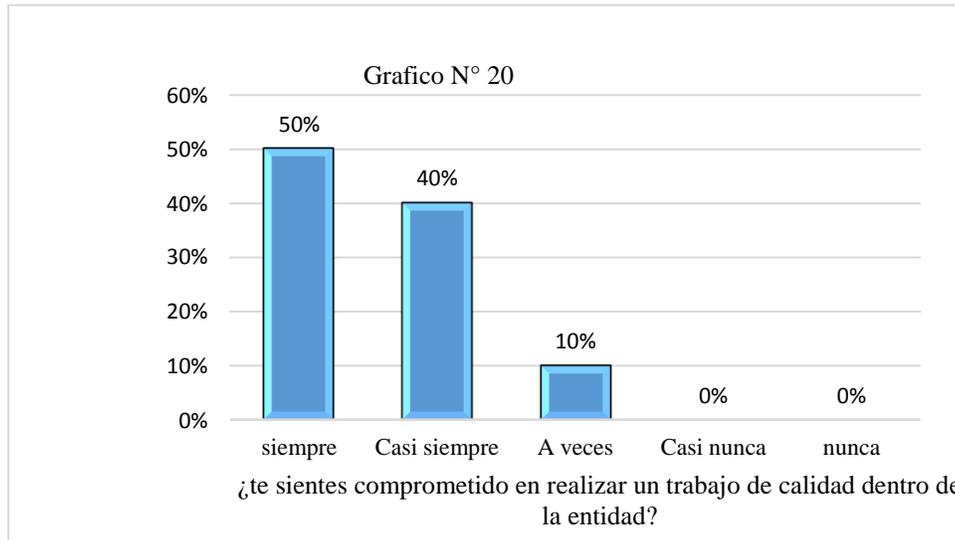
20. ¿Te sientes comprometido en realizar un trabajo de calidad dentro de la entidad?

TABLA N° 20}

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	10	50%
Casi Siempre	8	40%
A veces	2	10%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se evidencia en la encuesta realizada que, el 50% de los trabajadores encuestados, manifiestan que siempre se sienten comprometido en realizar un trabajo de calidad dentro de la entidad, el 40% casi siempre y el 10% a veces

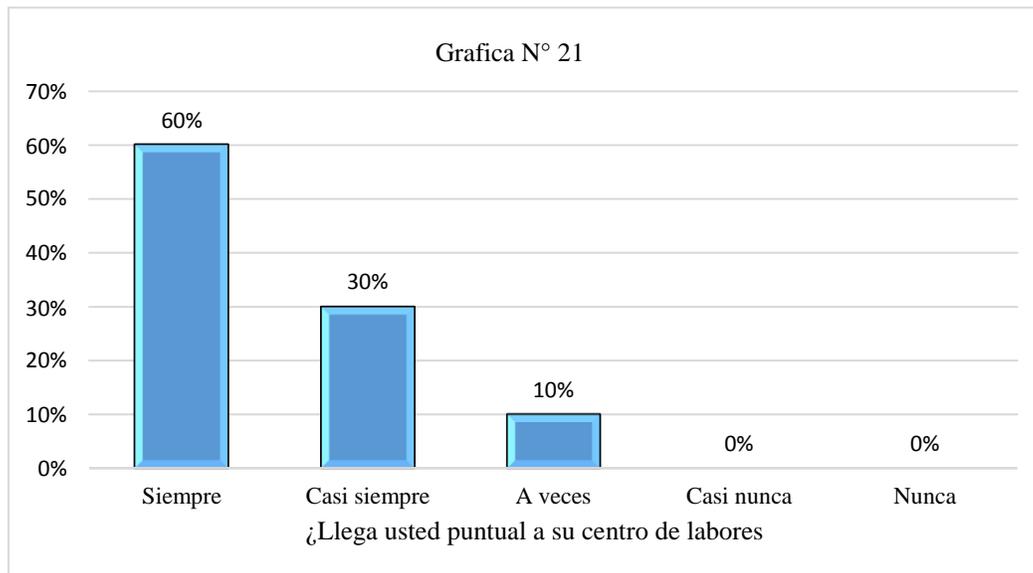
21. ¿Llega usted puntual a su centro de labores?

TABLA N°21

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	12	60%
Casi Siempre	6	30%
A veces	2	10%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: en la encuesta realizada se puede apreciar que, el 60% de los trabajadores encuestados, manifiestan que siempre llegan puntual a su centro de labores, el 30% casi siempre, el 10% indican que a veces son puntuales a la hora de llegar a su centro de labores.

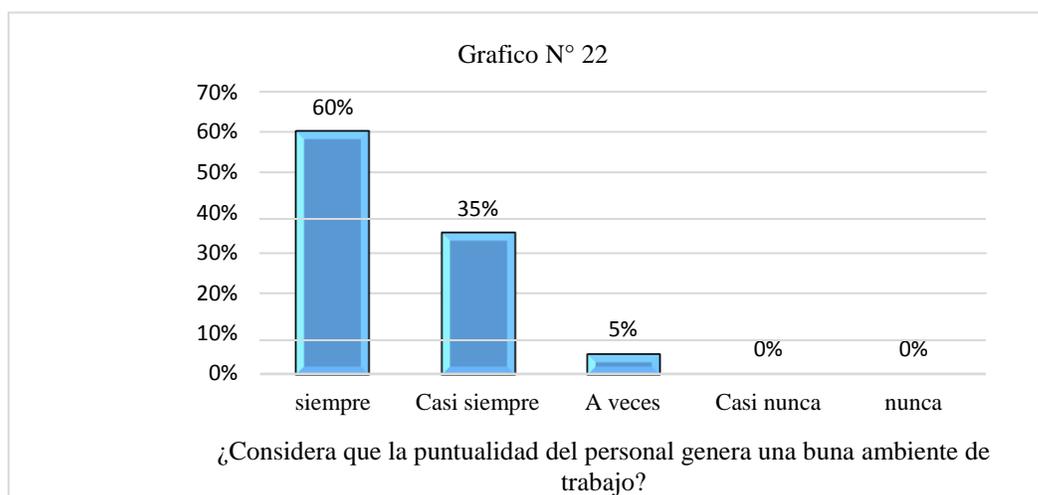
22. ¿Considera que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo?

TABLA N° 22

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	12	60%
Casi Siempre	7	35%
A veces	1	5%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Se evidencia en la encuesta realizada que el 60% de los trabajadores encuestados, manifiestan que siempre consideran que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo, el 35% indican que casi siempre y el 5% a veces consideran que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo.

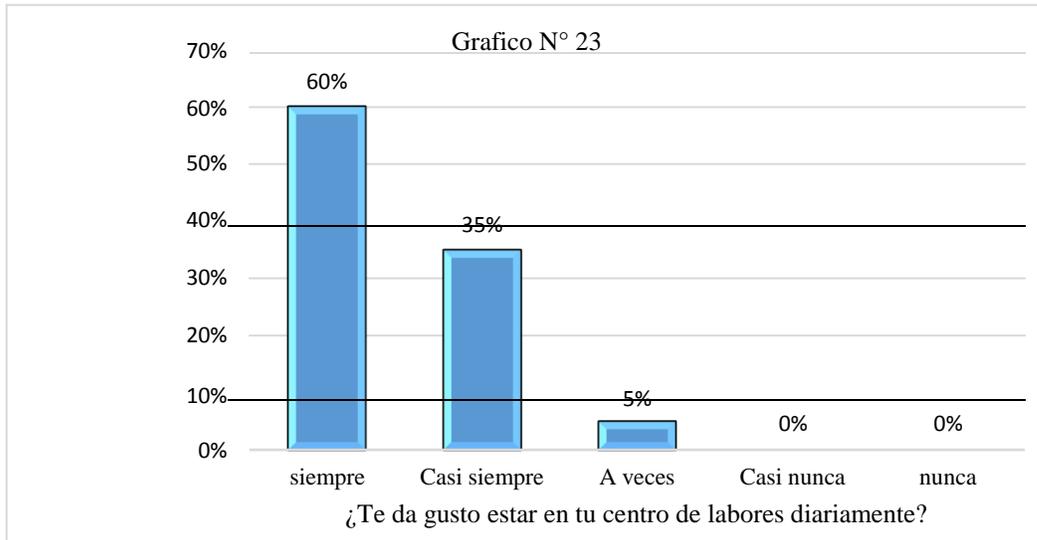
23. ¿Te da gusto estar en tu centro de labores diariamente?

TABLA N° 23

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	12	60%
Casi Siempre	7	35%
A veces	1	5%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: en la encuesta realizada se puede apreciar que el 60% de los trabajadores encuestados, manifiestan que les da gusto de estar en su centro de labores diariamente, el 35% casi siempre y el 5% a veces les da gusto de estar en su centro de labores.

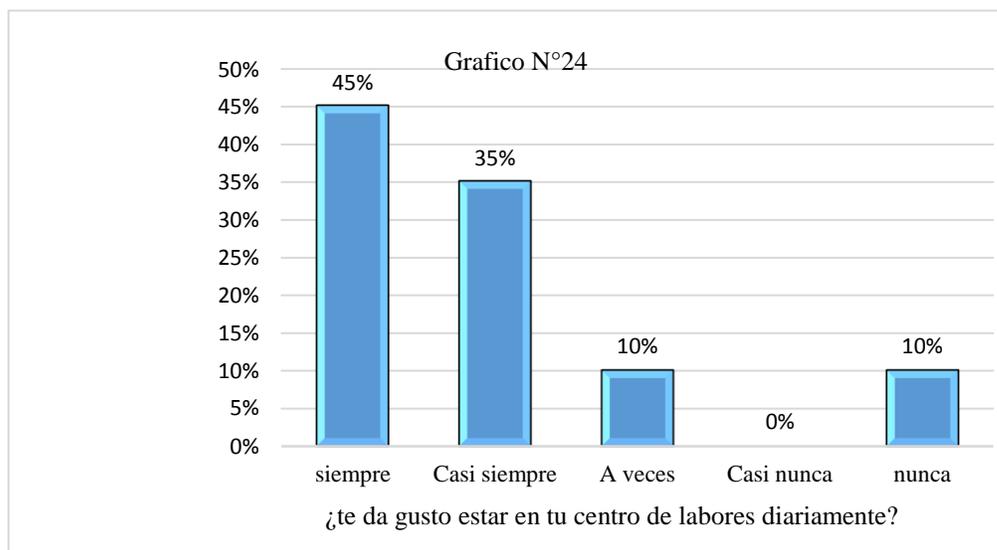
24. ¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?

TABLA N° 24

ALTERNATIVAS	f(x)	%
Siempre	9	45%
Casi Siempre	7	35%
A veces	2	10%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	2	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: en la encuesta realizada se puede apreciar que el 45% de los trabajadores encuestados, manifiestan que siempre consideran que su puesto actual les es interesante para su desarrollo profesional, el 35% casi siempre, el 10% a veces y el 10% consideran que nunca su puesto de trabajo actual les es interesantes.

8. Análisis Y Discusión

Análisis y discusión de los resultados para conocer si el personal desarrolla sus actividades laborales correctamente en su puesto de trabajo, alcanzando logros, y que estos dependen de la motivación que le brinda la Municipalidad.

En el logro, un 98% de los trabajadores encuestados indican que ha efectuados logros laborales (tabla N° 01). El 90% de los trabajadores consideran que sus logros dependen de la motivación que les brinda en la Municipalidad (tabla N° 02). En este sentido se identifica que, el logro es alcanzado por la gran mayoría de los trabajadores de la entidad, siendo porcentaje representativo que denota un fuerte sentido de autorrealización en el desarrollo de sus funciones, contribuyendo al cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales de la Municipalidad. David C. Mc Clelland (1965) indica que “El logro es más importante que la recompensa material o financiera. El logro pretende otorgar una satisfacción personal mayor que recibir alabanza o reconocimiento. La recompensa financiera se considera como una medida de éxito y no como un fin en sí mismo”. Por tal motivo el alto nivel porcentaje de logro laboral obtenido, contribuyen a la satisfacción laboral y reconocimiento institucional.

Análisis y discusión de los resultados para conocer si el jefe inmediato reconoce la labor que desarrolla el personal y si eso es una forma de motivar para mejorar el su desempeño, así como también si se sienten satisfechos con los reconocimientos que le hacen en la entidad.

En el reconocimiento laboral, un 50% de los trabajadores encuestados indican que no necesitan el reconocimiento laboral de sus jefes inmediatos para demostrar un buen desempeño laboral (tabla N° 03). El 50% de los trabajadores consideran que no se sienten satisfechos con los reconocimientos que se hacen dentro de la entidad (tabla N° 04). En este sentido se identifica que el reconocimiento laboral no es un factor primordial para el personal para cumplir con sus funciones, Por lo descrito, dentro de la Municipalidad existe trabajadores que demuestran un buen desempeño laboral en el desarrollo de sus actividades, siendo porcentaje representativo que denota que el personal consigue la autorrealización personal sin la necesidad del reconocimiento por las labores realizadas.

Fuente internet “El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida. El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal, actúa como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impulsando a todo el equipo hacia un mismo objetivo”. Por tal motivo el reconocimiento laboral no es percibido como motivación por parte del personal en estudio.

Análisis y discusión de los resultados, si el objetivo del personal es alcanzado en su puesto de trabajo y si ellos pueden hacer propuestas de mejora desde su puesto de trabajo para el buen funcionamiento de la entidad.

En cuanto al puesto de trabajo, un 70% los trabajadores encuestados indican que en su centro de labores consiguen sus objetivos trazados y se sienten satisfecho de haber cumplido los objetivos y retos. (Tabla N° 05). El 65% de los trabajadores si realizan propuestas de mejora desde su puesto de trabajo buscando mejorar la eficacia laboral de la institución (tabla N° 06). En este sentido se identifica que un porcentaje representativo de los funcionarios contribuye por medio de los objetivos personales en el centro de trabajo, permitiendo hacer propuestas de mejoras para la institución. Abraham Maslow (1968) Necesidades de auto-superación o de autorrealización: “Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación auto superadora permanente. Son ejemplo de ella autonomía, independencia, autocontrol. Relacionadas con el deseo de cumplir la tendencia de cada individuo a utilizar todo su potencial, es decir, lograr su realización. Esta tendencia se expresa el deseo de progresar cada día más y desarrollar todo su potencial y talento. 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”. Por tal motivo el alto nivel de contribución del personal a los objetivos de la institución contribuye a cumplir las metas trazadas y enriquece las capacidades y aptitudes de los trabajadores mejorando el sistema de trabajo generando un mayor desarrollo profesional.

Análisis y discusión de los resultados, si las condiciones de trabajo son adecuadas para realizar sus labores y si estas son respetadas dentro de la entidad.

En cuanto a las condiciones físicas de trabajo, un 65% indica que dentro de la entidad se respetan las condiciones de trabajo y los valores que posee cada trabajador (tabla N° 07). El 65% de los trabajadores cuentan con ambientes adecuados que les permite desarrollar sus actividades adecuadamente dentro de la institución (tabla N° 08). En este sentido se identifica que un porcentaje representativo da a conocer que los ambientes de trabajo que ofrece la Municipalidad es de calidad, que les permite un buen desempeño laboral, y que la Entidad respeta las condiciones de trabajo del personal, contando con un clima laboral afable, Frederick Herzberg (1959) “opina Los factores motivacionales (reconocimiento, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en sí) sí producen satisfacción laboral en el trabajo, podemos citar que, respetar las condiciones del trabajador así como de sus principios, creencias, valores, etc. Hacen que el personal se sienta más augusto y tranquilo al momento de realizar sus actividades, sin sentir presión y sentirse afoscado dentro de su centro de labores”. Por tal motivo el nivel alto de las condiciones adecuadas de trabajo permite que los funcionarios y trabajadores de la municipalidad satisfacen la necesidad de autorrealización, a través de las actividades profesionales y laborales en la entidad edil.

Análisis y discusión de los sueldos y beneficios que perciben los trabajadores y si estos son esenciales para que ellos se sientan motivados dentro de la Municipalidad.

En los sueldos y beneficios, un 85% de los trabajadores encuestados indica que no están de acuerdo con los sueldos y beneficios que perciben por su trabajo dentro de la entidad (tabla N° 09). El 75% de los trabajadores indican que los sueldos y beneficios son esenciales por sus servicios prestados a la entidad (tabla N° 10); en ese sentido se identifica que el sueldo y beneficios son esenciales en la entidad ya que son factores motivadores que contribuye en las funciones del personal, V.Vroom, e. Deci, i, Porter (1963) “La motivación va a depender de cuanto valor le otorgue el individuo a la recompensa ofrecida (es decir, a la capacidad del incentivo para satisfacer sus necesidades dominantes) y de la probabilidad subjetiva que él perciba de que puede

efectivamente alcanzar esa recompensa. Los incentivos enfocan los esfuerzos de los trabajadores y funcionarios en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización". Por tal motivo el alto nivel de desconformidad en cuanto a los sueldos y beneficios que les ofrece la entidad no es un factor motivador y que, además, no permite al personal a cubrir sus necesidades básicas.

Análisis y discusión de la estabilidad laboral y si esto depende del cumplimiento de sus funciones del personal dentro de la Municipalidad.

En la estabilidad laboral, un 85% de los trabajadores encuestados indica que les preocupa la estabilidad laboral dentro de entidad (tabla N° 11). El 65% de los trabajadores indican que la estabilidad laboral depende del cumplimiento de sus funciones (tabla N° 12), En este sentido se identifica que la estabilidad laboral es preocupante dentro de la institución en un nivel alto, que denota una fuerte preocupación del personal ya que el trabajo siempre está relacionado con la subsistencia y el desarrollo laboral. Fuente Internet. “la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajado mientras no incurra en alguna de sus causales de despido establecidas por la ley, y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurran el alguna de dichas causales de despido” Por tal motivo el nivel de preocupación sobre la estabilidad laboral es alto y está sujeto al cumplimiento de sus obligaciones de los trabajadores y funcionarios de la entidad edil.

Análisis y discusión, si la entidad tiene como objetivo mejorar la calidad del servicio a la población, así como los materiales y equipos que se les brinda al personal son de calidad.

En la calidad, un 80% de los trabajadores encuestados manifiesta que la entidad, tiene como objetivo mejorar la calidad de servicio a la población (tabla N° 13). El 75% de los trabajadores indagan que los materiales y quipos que cuentan son de calidad y que les ayuda en el cumplimiento de sus funciones (tabla N° 14), en ese sentido se identifica que la calidad de servicio es un factor importante dentro de la Entidad, siendo

un porcentaje representativo que denota que la calidad de servicio al público es alta, así como la calidad de materiales que cuentan son adecuados para el desarrollo de sus funciones. Frederick Herzberg, (1959) “Opina que los factores higiénicos o preventivos influye en la motivación (condiciones ambientales) evitan la insatisfacción y los factores motivacionales (reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en sí, es por ello que Sólo habrá motivación cuando ambas clases de factores estén funcionando adecuadamente”. Por tal motivo el nivel positivo de la calidad de servicio a la población permite que los funcionarios y trabajadores se sientan satisfechos en la atención al público, buscando alcanzar la calidad de atención a través de las actividades profesionales y laborales en la entidad edil.

Análisis y discusión, de la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se presente dentro de la Entidad y trabajar en un entorno desconocido por parte del personal.

En la capacidad, un 70% de los trabajadores encuestados respondió que tienen la capacidad de resolver problemas que se pueden presentar dentro de su centro de labores (tabla N° 15). El 80% de los trabajadores indagan que tienen la capacidad de trabajar en un entorno que no conocen, desarrollando y poniendo en práctica su profesionalismo, (tabla N° 16), en ese sentido se identifica que la capacidad es alcanzada por la gran mayoría de los trabajadores siendo un porcentaje representativo que denota la importancia de la capacidad del personal para hacerle frente a las labores encomendadas. Habrán Maslow (1968) en su teoría “La Jerarquía de Necesidades, en el intento de clasificar las motivaciones humanas cita la Autorrealización que lo define, Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial y comprender su incidencia sobre la conducta de autorrealización son satisfechas. Por tal motivo el nivel positivo de resolver problemas que se presentan permite que los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad tienen la capacidad de trabajar en un entorno que conozcan satisfacen la necesidad de autorrealización, a través de las actividades profesionales y laborales en la entidad edil.

Análisis y discusión, si el nivel de eficacia del personal aporta al a los objetivos de la Municipalidad y si el personal cumple sus obligaciones en un tiempo asignado

En la eficacia un 85% de los trabajadores encuestados respondió que el nivel de eficacia del personal aporta al logro de los objetivos de la entidad, (tabla N° 17). El 80% de los trabajadores indican que realizan sus trabajos en un tiempo establecido, demostrando responsabilidad y eficiencia profesional y laboral (tabla N° 18), En este sentido se identifica que, la eficacia es alcanzado por la gran mayoría de los trabajadores de la entidad, siendo porcentaje representativo que denota un fuerte sentido de satisfacción en cumplimiento de los objetivos de la entidad, lo que se complementa con actividades realizadas en tiempos establecidos, alcanzando gran valor en los objetivos de la Municipalidad. Wikipedia, “La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral, laboral o penal. Por ende, todo colaborador debe hacer un esfuerzo honesto para cumplir cabalmente con sus deberes, haciéndose cargo de las consecuencias de las palabras, las decisiones y los compromisos adquiridos. Por tal motivo, cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume los trabajadores y funcionarios, mayor será su posición y participación en la entidad, ser responsables con las tareas asignadas implicando a mejorar el desarrollo de las actividades permitiendo a la entidad contar con profesionales que respondan a las metas y objetivos trazados.

Análisis y discusión del compromiso con los objetivos, metas y el desarrollo del trabajo del personal dentro de la municipalidad

En el compromiso un 85% de los trabajadores encuestados se sienten comprometido con los objetivos de la Municipalidad (tabla N° 19). El 90% de los trabajadores se sienten comprometido en realizar un trabajo de calidad dentro de la entidad (tabla N° 20). En este sentido se identifica que, el compromiso es alcanzado por la gran mayoría de los trabajadores de la entidad, siendo porcentaje representativo que denota un fuerte sentido de compromiso de desarrollar trabajos oportunos para una adecuada gestión en el presente gobierno, lo que se complementa con el compromiso del trabajador en

realizar trabajos de calidad en favor de la entidad Edil .Tony Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. Por tal motivo el nivel positivo del compromiso con los objetivos de la entidad, permite que los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad realicen un trabajo de calidad sujeto con sus objetivos planteados, con su misión y visión planteada de la entidad edil.

Análisis y discusión, de la puntualidad y si este genera un buen ambiente de trabajo dentro de la Municipalidad Provincial de Yungay

En la Puntualidad el 90% de los trabajadores encuestados indicaron que son puntuales al momento de ingresar a su centro de labores (tabla N° 21). El 95% de los trabajadores consideran que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo (tabla N° 22), en este sentido se identifica que la puntualidad es factor importante que genera motivación al personal, contribuyendo al logro de los objetivos trazados por parte de la Institución. Frederick Herzbergn (1959) indica que “Los factores motivacionales (reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en sí) sí producen satisfacción y motivación, y por ende podemos llegar a indicar que los factores motivacionales influyen y generan la puntualidad en el personal. Generando satisfacción y un ambiente de trabajo de calidad con los compañeros y la institución”. Por tal motivo el nivel positivo de la puntualidad del personal, permite que los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad realicen un trabajo de calidad y oportuno generando al personal buen ambiente de trabajo con los demás personales que forman parte de la entidad edil.

Análisis y discusión, el personal se sienten a gusto de asistir a su centro de labores y si considera interesante su trabajo para desarrollarse profesionalmente

En la identificación el 95% de los trabajadores encuestados indican que se sienten a gusto de asistir diariamente a su centro de labores (tabla N° 23). El 80% de los trabajadores consideran que su puesto actual es interesante para su desarrollo profesional (tabla N° 24), En este sentido se identifica que la identificación del personal es alta, siendo un porcentaje representativo que denota un fuerte sentido de identificación del personal en del desarrollo de sus labores para el logro de los objetivos de la institución. Habram Maslow (1968) en su teoría “La jerarquía de necesidades, en el intento de clasificar las motivaciones humanas cita la Autorrealización que lo define, Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial y comprender su incidencia sobre la conducta de autorrealización son satisfechas por ejemplo con la asignación de un trabajo desafiante, adaptado a las expectativas y capacidades del trabajador y por ello se sienten comprometidos al desarrollar sus actividades” Por tal motivo el nivel positivo del personal de sentirse a gusto dentro de la Municipalidad, refleja las ganas y el ímpetu del personal al momento de realizar su trabajo, permitiendo el desarrollo oportuno de su trabajo, generando un clima laboral confortable dentro del municipio Provincial.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1 Conclusiones

Mediante la investigación realizada se concluye que:

En relación al logro laboral se cuenta con un 98% de trabajadores efectuaron logros laborales y un 90%, indican que dichos logros dependen de la motivación que les brinda la Municipalidad, lo que denota un alto sentido de identidad laboral.

En relación al reconocimiento laboral se cuenta con un 50% de trabajadores no necesitan el reconocimiento de sus jefes para demostrar su buen desempeño laboral y un 50% indican no se sienten satisfechos con los reconocimientos que realiza la entidad, lo que denota un nivel medio en la satisfacción laboral.

En relación al objetivo laboral, se cuenta con un 70% de trabajadores logran alcanzar sus objetivos trazados dentro de la entidad y un 65% realizan propuestas de mejora, lo que denota un alto nivel de autorrealización personal.

En relación de las condiciones de trabajo, se cuenta con un 65% de trabajadores que indican que la Municipalidad respetan sus condiciones y forma de trabajo y un 65% manifiestan que cuentan con ambientes adecuados para el desarrollo de sus labores, lo que denota un nivel alto de satisfacción.

En relación a los sueldos y beneficios, se cuenta con un 85% de trabajadores no están de acuerdo con los sueldos que perciben y un 75% indican que los sueldos y beneficios son esenciales para satisfacer sus necesidades. Lo que denota un alto nivel de disconformidad del personal por los sueldos y beneficios percibidos.

En relación a la estabilidad laboral, se cuenta con un 85% de los trabajadores les preocupa la estabilidad laboral y un 65% indican que la estabilidad laboral depende del cumplimiento de sus funciones. Lo que denota un alto nivel de preocupación del personal por permanecer en su puesto de trabajo.

En relación a los objetivos de la entidad, se cuenta con un 80% de trabajadores que indagan que se tiene como objetivo mejorar la calidad de servicio a la población y un 75% indica

que los equipos y materiales son de calidad para desarrollar sus funciones. Lo que denota un alto nivel de preocupación de mejorar la calidad de servicio por parte de la Entidad.

En relación a la capacidad, se cuenta con un 70% de trabajadores que tienen la capacidad de resolver problemas de manera rápida y un 80% indican que tienen la capacidad de trabajar en nuevos entornos. Lo que denota un alto nivel de capacidad y profesionalismo del personal a la hora de desarrollar su trabajo.

En relación a la eficacia, se cuenta con un 85% de trabajadores indican que la eficacia aporta al logro de los objetivos de la entidad y un 80% argumentan que cumplen con su trabajo de manera inmediata. Lo que denota un fuerte nivel de compromiso del personal.

En relación al compromiso, se cuenta con un 85% de trabajadores están comprometidos con la institución y un 90% de trabajadores realizan trabajos de calidad. Lo que denota un fuerte compromiso laboral.

En relación a la puntualidad, se cuenta con un 90% de trabajadores practican el valor de la puntualidad y el 95% indican que la puntualidad genera un buen ambiente de trabajo. Por lo que denota que en la institución existe un nivel alto de puntualidad.

En relación a la identificación un 95% de los trabajadores se sienten cómodos en su centro de trabajo y un 80% indican que su trabajo es interesante. Por lo que denota un alto nivel de identificación laboral.

9.2 Recomendaciones:

Mediante la investigación se realizada, se recomienda que:

Con el logro laboral y la motivación fuerte, se sugiere reforzar eficazmente el desarrollo de los objetivos, programas, planes y proyectos de la Municipalidad Provincial de Yungay.

Con el reconocimiento laboral en un nivel medio, se sugiere implementar programas de reconocimiento laboral, capacitaciones y planes de motivación al personal, para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Con el objetivo laboral y la realización de propuestas de mejora en un nivel alto, se sugiere reforzar el desarrollo profesional con programas de superación y autorrealización personal.

Con las condiciones de trabajo y un ambiente laboral bueno. Se sugiere reforzar y fomentar eficazmente programas de salud y una buena planificación en riesgos laborales, mejorando los resultados de la Institución.

Con relación a los sueldos y beneficios, en nivel bajo se sugiere implementar estrategias, planes, etc., que relacionen la remuneración del trabajador con su desempeño en la organización, con la finalidad contar con personal motivado, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Con relación a la estabilidad laboral y el cumplimiento de funciones en un nivel bajo, se sugiere crear metas, planes de trabajo, para contar con puestos de trabajo disponibles para el personal de la Entidad.

Con relación con los objetivos de la entidad y los materiales de trabajo fuerte, se sugiere reforzar eficazmente la implementación de estrategias y materiales de trabajo para el cumplimiento oportuno de los objetivos de la entidad.

Con relación a la capacidad de resolver problemas y la capacidad de trabajar en entornos nuevos en nivel alto, se sugiere reforzar con capacitaciones, eventos y planes

de desarrollo al personal de la entidad, para obtener mejores resultados institucionales.

Con relación a la eficacia en un nivel alto se sugiere, reforzar con planes de superación profesional, obteniendo la calidad total en la realización de los trabajos labores, para la obtención oportuna de los objetivos trazados.

Con relación al compromiso laboral, en un nivel alto, se sugiere reforzar con programas de retroalimentación, buscando empleados conscientes de que las decisiones se basan a la opinión de cada uno de ellos, para el logro de las metas trazadas.

Con relación a la puntualidad encontrándose en nivel alto, se sugiere fortalecer la puntualidad con incentivos al personal, como, por ejemplo: bonos a la puntualidad para motivar a su personal a llegar a tiempo a su centro de labores.

Con relaciona a la identificación, encontrándose en un nivel alto, se sugiere fortalecer programas de motivación y capacitación para el logro de los objetivos institucionales, obteniendo un personal identificado con la entidad y el desarrollo de sus funciones encomendadas, desarrollando todo su potencial en beneficio propio y de la Entidad.

10. Agradecimiento

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mi madre, Fausta Arteaga Castillo por ser el apoyo más grande durante mi educación universitaria, ya que sin ello no hubiera logrado mis metas y sueños.

A mis hermanos que confiaron en mí, cuyo amor incondicional permitieron que tomara la fuerza y energía necesarias para terminarla.

A mis maestros, que compartieron conmigo sus conocimientos para convertirme en un profesional, por su tiempo, dedicación y por su pasión por la actividad docente.

Y por último a mi querido y amado hijo “Juanmathias” por ser mi mayor inspiración, mi motor y motivo para la culminación de la presente investigación.

11. Referencias Bibliográficas

- Amoros. (2007). Motivación. *Desempeño Laboral*, 81. Obtenido de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/DE/CO/S06/CO06_Visual.pdf
- Bartra, E. M. (2009). LA PUNTUALIDAD. *FenixNews*. Obtenido de <http://fenix137rls.blogspot.com/2009/01/la-puntualidad.html>
- Caceres. (2013). “*Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista-Callao*”. Bellavista - Callao. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11103/C%C3%A1ceres_MMS-Dextre_MCW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Desempeño Laboral*. 306.
- Chiavenato. (1999). Obtenido de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/534/T036_43392068_LICENCIADO%20EN%20ADMINISTRACION%20Y%20MARKEING.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato. (1999). Obtenido de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/534/T036_43392068_LICENCIADO%20EN%20ADMINISTRACION%20Y%20MARKEING.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato. (2007). Definición del desempeño laboral. 236. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/354482425/DESEMPENO-LABORAL>
- Coulter, R. y. (2008). Definición de la Eficacia. *Promonegocios.net*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- Druker. (2002). Concepciones sobre el Desempeño Laboral. 75. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>
- Enríquez. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Vision de Mexico*. mexico. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16977/Bautista_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandez. (2015). *Beneficios*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16977/Bautista_GN.pdf?sequence=1
- Gallardo. (2009). “*Motivación y Satisfacción Laboral en los agentes de la empresa de seguridad y vigilancia de la provincia del Santa*”. Santa- Ancash. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/233/s%C3%A1nchez_rr.pdf

- <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
 - <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO>
- Jericó. (2001). *Medición del Compromiso Laboral y su Impacto en los resultados*. Obtenido de _____ de _____
- Morales. (2002). *que debemos saber sobre la motivación laboral*. Obtenido de https://scholar.google.com.pe/scholar?q=motivacion+segun+chiavenato+2007&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Moreno, M. A. (2018). *Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el. Salud y Administración*, 65.
- Murray. (12 de Marzo de 1938). *Teoría de las Necesidades*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-murray-y-la-de-mcclelland-1774.html>
- Nancy, B. G. (2017). *Motivación Y Desempeño Laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Distrito de Cercado de Lima, Año 2017*. Fernández. Universidad César Vallejo, Lima.
- Pacheco. (2012). *La Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank tiendas en Huacho, periodo 2014*. Huacho Lima. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/TFCE_TCE23.pdf
- Palaci. _____ (2005). *Desempeño Laboral*. 155. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
 - [quence=1&isAllowed=y](#)
 - [quence=1&isAllowed=y](#)
- Robbins. (2004). *La fijación de metas*. 564. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>
- Rosales. (2008). *La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc38/art06.pdf>
- Stoner. _____ (1994). *Desempeño laboral*. 510. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3290/vigo_bertha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urquijo. _____ (2008). _____ Obtenido de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17838/11091325_2015.pdf?sequence=1
- Zapata. ((2013). *Estudio de la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. *liciensiatura*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil- Ecuador. Obtenido de _____

12. Apéndices y Anexos

ANEXO N° 01
MATRIZ DE COHERENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Motivación Y Desempeño Laboral De Funcionarios Y Trabajadores De La Municipalidad Provincial Yungay - 2017	¿Cómo es la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas, de la municipalidad provincial de Yungay -2017?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la municipalidad provincial de Yungay 2017.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Informar las características de la motivación laboral de los funcionarios y trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la municipalidad provincial de Yungay - 2017.</p> <p>Conocer las características del desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la municipalidad provincial de yungay- 2017</p>	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	Motivación Y Desempeño Laboral	No experimental, de corte transversal, descriptivo

Fuente elaborado por Autor

ANEXO N° 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable 01: Motivación laboral	(Morales, 2002) La define como “aquella energía interna que activa la conducta e impulsa a las personal a trabajar con el fin de alcanzar una meta o resultado pretendido (nadie trabaja por trabajar), e implica un compromiso con su trabajo, con la organización en la que lo desarrolla y con los objetivos de las mismas”. Pág. (05)	La motivación laboral es la capacidad que tienen en la Municipalidad Provincial de Yungay para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma.	Factor intrínseco	Logros	¿Realiza Ud. sus actividades laborales correctamente en su puesto de trabajo, alcanzando logros? ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Municipalidad?
				Reconocimiento laboral	¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo, y eso te motiva para mejorar en tu desempeño? ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la entidad?
				Puesto de trabajo	¿En general, consigo los objetivos que me propongo en mi puesto de trabajo? ¿Desde mi puesto de trabajo puedo hacer propuestas de mejora en beneficio de la municipalidad?
			Factor extrínseco	Condiciones físicas de trabajo	¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que posees? ¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?
				Sueldos y beneficios	¿Estás conforme con los sueldos y beneficios que percibes? ¿Cree usted que los sueldos y beneficios son esenciales para motivar al personal de la municipalidad?
				Estabilidad laboral	¿Te preocupa tu estabilidad laboral en la municipalidad? ¿Tu estabilidad laboral depende del cumplimiento de tus funciones encomendadas dentro de la municipalidad?

Variable 02: Desempeño del personal	(Palaci, 2005, pág. 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 individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.	El desempeño laboral es “una apreciación sistemática de cómo cada personal del Municipio Provincial de Yungay se desempeña en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo futuro	Productividad	Calidad	¿Entre los objetivos de entidad, es prioritaria mejorar la calidad de servicios prestados al administrado? ¿Cuento con materiales y equipos de calidad, que permiten desempeñarme adecuadamente?
				Capacidad	¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo? ¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno que no conozcas?
				Eficacia	¿El nivel de eficacia del personal aporta al logro de los objetivos de la municipalidad? ¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?
			Responsabilidad	Compromiso	¿Se siente comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad a la hora de desarrollar sus labores? ¿Te sientes comprometido en realizar un trabajo de calidad dentro de la entidad?
				Puntualidad	¿Llega usted puntual a su centro de labores? ¿Considera que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo?
				Identificación	¿Te da gusto estar en tu centro de labores diariamente? ¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?

Fuente elaborado por el Autor

ANEXO N° 03

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario para Describir la Motivación y Desempeño Laboral de los funcionarios y Trabajadores de la Municipalidad Provincial Yungay - 2017

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Los datos serán manejados confidencialmente.

Instrucciones: A continuación, se citan las siguientes afirmaciones sobre la Motivación. Marque con una "X" la alternativa que cree usted conveniente.						
N°	Motivación	siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
1	¿Realiza Ud. sus actividades laborales correctamente en su puesto de trabajo, alcanzando logros?					
2	¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Municipalidad?					
3	¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo, y eso te motiva para mejorar en tu desempeño?					
4	¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la entidad?					
5	¿En general, Consigo los objetivos que me propongo en mi puesto de trabajo?					
6	¿Desde mi puesto de trabajo puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento de la municipalidad?					
7	¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que posees?					
8	¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?					
9	¿Estás conforme con los sueldos y beneficios que percibes?					

10	¿Cree usted que los sueldos y beneficios son esenciales para motivar al personal de la municipalidad?					
11	¿Te preocupa tu estabilidad laboral en la municipalidad?					
12	¿Tu estabilidad laboral depende del cumplimiento de tus funciones encomendadas dentro de la municipalidad?					

Instrucciones: A continuación, se citan las siguientes afirmaciones del desempeño laboral. Marque con una “X” la alternativa que cree usted conveniente.

N°	Desempeño laboral	siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
13	¿Entre los objetivos de entidad, es prioritaria mejorar la calidad de servicios prestados al administrado?					
14	¿Cuento con materiales y equipos de calidad, que permiten desempeñarme adecuadamente?					
15	¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?					
16	¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno que no conozcas?					
17	¿El nivel de eficacia del personal aporta al logro de los objetivos de la municipalidad?					
18	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?					
19	¿Se siente comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad a la hora de desarrollar sus labores?					
20	¿Te sientes comprometido en realizar un trabajo de calidad dentro de la entidad?					
21	¿Llega usted puntual a su centro de labores?					
22	¿Considera que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo?					
23	¿Te da gusto estar en tu centro de labores diariamente?					
24	¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento motivación y desempeño laboral de funcionarios y trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay - 2017". Titulada, motivación y desempeño laboral de funcionarios y trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay - 2017". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Jorge Augusto Daniel Pérez
FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Innovación, Marketing, Personal
TIEMPO 15 CARGO ACTUAL: Dirección Escuela de Administración
INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Describir la Motivación y Desempeño Laboral de Funcionarios y Trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: "Motivación Y Desempeño Laboral De Funcionarios Y Trabajadores De La Municipalidad Provincial Yungay -2017"

DIMENSIONES	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factor intrínseco	1. ¿Realiza Ud. sus actividades laborales correctamente en su puesto de trabajo, alcanzando logros?	4	3	4	4	
	2. ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Municipalidad?	4	4	4	3	
	3. ¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo, y eso te motiva para mejorar en tu desempeño?	3	4	3	4	
	4. ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la entidad?	4	3	4	3	
	5. ¿En general, consigo los objetivos que me propongo en mi puesto de trabajo?	4	3	4	4	
	6. ¿Desde mi puesto de trabajo puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento de la municipalidad?	4	4	4	4	
	7. ¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que posees?	4	4	3	4	
	8. ¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?	4	3	4	4	
	9. ¿Estás conforme con los sueldos y beneficios que percibes?	4	4	4	4	
	10. ¿Cree usted que los sueldos y beneficios son esenciales para motivar al personal de la municipalidad?	3	4	4	4	
	11. ¿Te preocupa tu estabilidad laboral en la municipalidad?	4	3	4	4	
	12. ¿Tu estabilidad laboral depende del cumplimiento de tus funciones encomendadas dentro de la municipalidad?	4	3	4	4	

Productividad	13. ¿Entre los objetivos de entidad, es prioritaria mejorar la calidad de servicios prestados al administrado?	4	3	4	4
	14. ¿Cuento con materiales y equipos de calidad, que permitan desempeñarme adecuadamente?	4	4	3	4
	15. ¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?	4	3	4	4
	16. ¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno que no conozcas?	4	4	3	4
	17. ¿El nivel de eficacia del personal aporta al logro de los objetivos de la municipalidad?	4	4	4	4
	18. ¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?	3	4	4	4
	19. ¿Se siente comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad a la hora de desarrollar sus labores?	4	4	3	4
	20. ¿Te sientes comprometido en realizar un trabajo de calidad dentro de la entidad?	4	3	4	4
	21. ¿Llega usted puntual a su centro de labores	4	4	4	4
	22. ¿Considera que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo?	3	4	4	4
	23. ¿Te da gusto estar en tu centro de labores diariamente?	4	4	4	3
Responsabilidad	24. ¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?	4	4	4	4

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	VALIDEZ		OBSERVACIONES
	SI	NO	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada	X		
VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: <i>Jorge Augusto Daniel Pery</i>	Fecha: <i>02/04/2018</i>		
Firma: 	Teléfono: <i>323505</i>	Email: <i>jorgeadaniel1781@gmail.com</i>	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento motivación y desempeño laboral de funcionarios y trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay - 2017”Titulada, motivación y desempeño laboral de funcionarios y trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay - 2017”.La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: JENNY OLIVERA LOPEZ
FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: CREATIVIDAD, GESTION, RECURSOS HUMANOS
TIEMPO 15 CARGO ACTUAL: DOCENTE
INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Describir la Motivación y Desempeño Laboral de Funcionarios y Trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: "Motivación Y Desempeño Laboral De Funcionarios Y Trabajadores De La Municipalidad Provincial Yungay -2017"

DIMENSIONES	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factor intrínseco	1. ¿Realiza Ud. sus actividades laborales correctamente en su puesto de trabajo, alcanzando logros?	4	4	4	3	
	2. ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Municipalidad?	4	3	4	4	
	3. ¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo, y eso te motiva para mejorar en tu desempeño?	3	4	4	4	
	4. ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la entidad?	4	4	4	4	
	5. ¿En general, Consigo los objetivos que me propongo en mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	6. ¿Desde mi puesto de trabajo puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento de la municipalidad?	3	4	4	4	
	7. ¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que posees?	4	4	4	4	
	8. ¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?	3	4	4	4	
	9. ¿Estás conforme con los sueldos y beneficios que percibes?	4	4	3	4	
	10. ¿Cree usted que los sueldos y beneficios son esenciales para motivar al personal de la municipalidad?	4	4	3	4	
	11. ¿Te preocupa tu estabilidad laboral en la municipalidad?	4	4	4	4	
	Factor extrínseco	12. ¿Tu estabilidad laboral depende del cumplimiento de tus funciones encomendadas dentro de la municipalidad?	3	4	4	4

Productividad	13. ¿Entre los objetivos de entidad, es prioritaria mejorar la calidad de servicios prestados al administrado?	4	4	4	4	4
	14. ¿Cuento con materiales y equipos de calidad, que permiten desempeñarme adecuadamente?	4	4	4	3	4
	15. ¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?	4	4	4	3	4
	16. ¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno que no conozcas?	4	4	4	4	4
	17. ¿El nivel de eficacia del personal aporta al logro de los objetivos de la municipalidad?	4	4	4	4	4
	18. ¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?	3	4	4	4	4
	19. ¿Se siente comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad a la hora de desarrollar sus labores?	4	4	4	4	4
	20. ¿Te sientes comprometido en realizar un trabajo de calidad dentro de la entidad?	3	4	4	4	4
	21. ¿Llega usted puntual a su centro de labores	4	4	4	4	4
	22. ¿Considera que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo?	3	4	4	4	4
Responsabilidad	23. ¿Te da gusto estar en tu centro de labores diariamente?	3	4	4	4	4
	24. ¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?	4	4	4	4	4

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
<input checked="" type="radio"/> SI			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: JENNY QUIRPE JORGE			Fecha: 22/04/2018
Firma: 	Teléfono: 323030	Email: jennyquirpe2000@gmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento motivación y desempeño laboral de funcionarios y trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay - 2017. Titulada, motivación y desempeño laboral de funcionarios y trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay - 2017. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: SANTOS MIGUEL ESQUIVEL INFANTEJ
FORMACIÓN ACADÉMICA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACION
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACION / G. ESTRATEGICA
TIEMPO COMPLETO CARGO ACTUAL: DOCENTE
INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Describir la Motivación y Desempeño Laboral de Funcionarios y Trabajadores de Municipalidad Provincial de Yungay De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

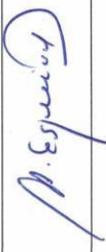
TITULO DE LA TESIS: “Motivación Y Desempeño Laboral De Funcionarios Y Trabajadores De La Municipalidad Provincial Yungay -2017”

DIMENSIONES	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factor intrínseco	1. ¿Realiza Ud. sus actividades laborales correctamente en su puesto de trabajo, alcanzando logros?	4	3	4	3	
	2. ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Municipalidad?	4	3	4	4	
	3. ¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo, y eso te motiva para mejorar en tu desempeño?	3	4	4	4	
	4. ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la entidad?	4	4	3	4	
	5. ¿En general, Consigo los objetivos que me propongo en mi puesto de trabajo?	4	4	3	4	
	6. ¿Desde mi puesto de trabajo puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento de la municipalidad?	4	4	4	4	
	7. ¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que posees?	4	4	3	4	
	8. ¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?	4	3	4	4	
	9. ¿Estás conforme con los sueldos y beneficios que percibes?	4	4	4	4	
	10. ¿Cree usted que los sueldos y beneficios son esenciales para motivar al personal de la municipalidad?	3	4	4	4	
	11. ¿Te preocupa tu estabilidad laboral en la municipalidad?	4	4	4	3	
	12. ¿Tu estabilidad laboral depende del cumplimiento de tus funciones encomendadas dentro de la municipalidad?	4	3	4	4	
Factor extrínseco						

Productividad	13. ¿Entre los objetivos de entidad, es prioritaria mejorar la calidad de servicios prestados al administrado?	4	3	4	4
	14. ¿Cuento con materiales y equipos de calidad, que permitan desempeñarme adecuadamente?	4	4	3	4
	15. ¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?	4	4	4	3
	16. ¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno que no conozcas?	3	4	4	3
	17. ¿El nivel de eficacia del personal aporta al logro de los objetivos de la municipalidad?	3	4	3	4
	18. ¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?	4	4	4	3
	19. ¿Se siente comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad a la hora de desarrollar sus labores?	4	3	4	3
	20. ¿Te sientes comprometido en realizar un trabajo de calidad dentro de la entidad?	4	4	4	4
	21. ¿Llega usted puntual a su centro de labores	3	4	3	4
	22. ¿Considera que la puntualidad del personal genera un buen ambiente de trabajo?	4	4	4	3
Responsabilidad	23. ¿Te da gusto estar en tu centro de labores diariamente?	4	4	3	4
	24. ¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?	4	4	3	4

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	VALIDEZ		OBSERVACIONES
	SI	NO	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI X		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: SANTOS OLIVER ESPINOZA INFANTES			Fecha: 02 - 04 - 18.
Firma: 	995606369		Email: santosespinoza@hotmail.com.
	Teléfono:		