



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LA VICTORIA, PERIODO 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

REQUEJO CASTAÑEDA, LUIS FERNANDO

ASESORA:

DRA. VASQUEZ HUATAY, KELLY

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2018



En la ciudad de Chiclayo, siendo las 9:10 a.m horas del día 6 de febrero del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0278-2019, de fecha 4 de febrero del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: **“APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, PERIODO 2018”**, presentado por el (la) Bachiller: **REQUEJO CASTAÑEDA LUIS FERNANDO**, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : Dr. Franklin Uriol Gonzales

SECRETARIO (A) : Mgtr. Kelly Vásquez Huatay

VOCAL : Mgtr. David Pérez Alarcón

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve: **APROBADO POR MAYORIA**, Siendo las 12: 50 p.m del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 6 de Febrero del 2019

Dr. Franklin Uriol Gonzales
Presidente

Mgtr. Kelly Vásquez Huatay
Secretario (a)
Mgtr. David Pérez Alarcón
Vocal

Dedicatoria

En primer lugar a Dios, por estar siempre a mi lado guiarme para poder cumplir con el de mi padres y mío de poder lograr ser un profesional, lo cual costo mucho esfuerzo y sacrificio pero lo he podido lograr. A toda mi familia porque sin ellos no hubiera sido posible llegar hasta aquí, por su apoyo incondicional que me sirvieron de mucho para poder lograrlo. También de forma muy especial le dedico este logro a mi abuelo que desde el cielo me dio fuerzas para poder cumplir mi sueño.

FERNANDO CASTAÑEDA

Agradecimiento

A Dios:

Por darme la vida por ser mí guía, fortaleza y darme la sabiduría para lograr concluir con éxito mi carrera universitaria.

A mis Padres:

Por brindarme su amor incondicional, sus buenos consejos y sacrificios en todo este trayecto, quiénes me brindaron la oportunidad de estudiar que con su apoyo y motivación que me ayudaron desde un primer momento para poder seguir adelante y convertirme hoy en una profesional.

A mis hermanas:

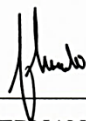
Porque ustedes son mi mayor bendición de parte de Dios e importantes para mí, a pesar de la distancia estuvieron siempre ahí conmigo, dándome su apoyo y su cariño.

FERNANDO CASTAÑEDA

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Luis Fernando Requejo Castañeda, con DNI N°: 72539565, estudiante de la carrera de Administración de Empresas a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Pre Grado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Chiclayo, 12 de Julio del 2018



LUIS FERNANDO REQUEJO CASTAÑEDA

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Aplicar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018. Para lo cual se buscó comprobar la relación entre las variables de estudio.

El estudio está conformado por siete capítulos las cuales se describen a continuación, en el primer capítulo se presentara la introducción de la investigación, continuando con el segundo capítulo se expone el marco metodológico, en el tercer capítulo se presentara los resultados obtenido, en el cuarto capítulo se expondrá la discusión de los resultados, en el quinto capítulo se presentaran las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y por último en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Índice

Acta de Sustentación	I
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de Autenticidad	V
Presentación.....	VI
Índice	VII
Resumen	XII
Abstract.....	XIII
I. Introducción.....	14
I.1. Realidad problemática	14
I.2. Trabajos previos.....	15
I.3. Teorías Relacionadas al Tema	22
I.3.1. Definición de estrategia	22
I.3.2. Definición de motivación laboral	23
I.3.3. Elementos de la motivación laboral	23
I.3.4. Proceso de la motivación laboral.....	24
I.3.5. Teoría de la motivación laboral “De los factores, de Herzberg”.....	24
I.3.6. Definición de desempeño laboral	25
I.3.7. Dimensiones que constituyen el desempeño laboral	25
I.3.8. Indicadores.....	26
I.3.9. Objetivos de la evaluación del desempeño.....	27
I.4. Formulación al Problema.....	27
I.5. Justificación del estudio.....	27
I.6. Hipótesis	28
I.7. Objetivos.....	28
I.7.1. Objetivo general	28

I.7.2. Objetivos específicos	28
II. Método.....	29
II.1. Diseño de investigación	29
II.2. Variables, Operacionalización	30
II.3. Población y Muestra	31
II.3.1. Población	31
II.3.2. Muestra	31
II.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
II.4.1. Técnica e instrumento de recolección de datos	32
II.4.2. Validez.....	32
II.4.3. Confiabilidad	32
II.5. Métodos de Análisis de datos	33
II.6. Aspectos Éticos.....	33
III. Resultados.....	34
III.1. Resultados de la PrePrueba	34
III.2. Resultados de la PosPrueba.....	41
III.3. Comparación de la PrePrueba y PosPrueba	47
III.4. Resultados de la contrastación de hipótesis	49
IV. Discusión	51
V. Conclusiones.....	52
VI. Recomendaciones	53
VII. Propuesta	54
VIII. Referencias bibliográficas.....	63
Anexos.....	66
Anexo N° 01: Instrumento “Guía de Entrevista”	67
Anexo N° 02: Instrumento “Cuestionario”	68
Anexo N° 03: Validación de Instrumento por Expertos.....	70

Anexo N° 04: Confiabilidad de instrumento – Alfa de Cronbach.....	76
Anexo N° 05: Matriz de Consistencia	77
Anexo N° 06. Constancia	79
Anexo N° 07. Fotografías.....	80
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	82
Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de las tesis	83
Reporte turnitin.....	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Tablas

Tabla 1. Muestra de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018.	31
Tabla 2. Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach	32
Tabla 3. Dimensión 1: Desempeño de la tarea - PrePrueba	34
Tabla 4. Dimensión 2: Civismo - PrePrueba	36
Tabla 5. Dimensión 3: Productividad – PrePrueba.....	38
Tabla 6. Dimensión 1: Desempeño de la tarea - PosPrueba	41
Tabla 7. Dimensión 2: Civismo - PosPrueba.....	43
Tabla 8. Dimensión 3: Productividad – PosPrueba	45
Tabla 9. Comparación: PrePrueba y PosPrueba	47
Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos.....	49
Tabla 11. Pruebas de normalidad.....	49

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Dimensión 1: Desempeño de la tarea - PrePrueba (Fuente: Elaboración propia)	35
Gráfico 2. Dimensión 2: Civismo – PrePrueba (Fuente: Elaboración propia)	37
Gráfico 3. Dimensión 3: Productividad – PrePrueba (Fuente: Elaboración propia)	39
Gráfico 4. Dimensión 1: Desempeño de la tarea – PosPrueba (Fuente: Elaboración propia)	42
Gráfico 5. Dimensión 2: Civismo - PosPrueba (Fuente: Elaboración propia)	44
Gráfico 6. Dimensión 3: Productividad - PosPrueba (Fuente: Elaboración propia)	46
Gráfico 7. Comparación: PrePrueba y PosPrueba (Fuente: Elaboración propia)	47

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Estrategias de Motivación laboral para mejorar el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria periodo, 2018, el cual tuvo como objetivo principal: Aplicar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018. La investigación fue de tipo experimental con un diseño pre-experimental. Se trabajó con una muestra de 52 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumento se utilizó 01 cuestionario de 20 preguntas, la cual estuvo conformada por 3 dimensiones. Para la aplicación del instrumento se recurrió la opinión de expertos y para la confiabilidad de los mismos se realizó un análisis estadístico con el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se obtuvo como resultados 0,886. Lo que indico que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad. Por tanto se concluye, que la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Palabras Clave: Motivación, Desempeño Laboral.

Abstract

The present research work entitled Work Motivation Strategies to Improve Work Performance in the District Municipality of La Victoria, 2018, which had as its main objective: Application of motivation to improve work performance in the District Municipality of La Victoria, Period 2018 The research was of experimental type with a pre-experimental design. It was done with a sample of 52 collaborators from the District Municipality of La Victoria, the survey technique was used, as an instrument, a questionnaire of 20 questions was used, which consisted of 3 dimensions. For the application of the instrument, expert opinion was used and for the reliability of the same, a statistical analysis was performed with the Cronbach's Alpha coefficient, which was obtained as results 0.886. This indicated that the instrument used has a high degree of reliability. Therefore, it concludes that the labor motivation influences the work performance of the employees of the District Municipality of La Victoria.

Keywords: Motivation, Job Performance.

I. Introducción

I.1. Realidad problemática

Hoy en día que vivimos en un mundo globalizado lo cual genera que las instituciones cada vez sean más competitivas, por ello es de vital trascendencia la motivación laboral porque es un elemento esencial para que los colaboradores de nuestra organización tengan un buen desempeño laboral, lo cual es fundamental para el cumplimiento de sus tareas diarias y así puedan cumplir con los objetivos tanto personales como organizacionales. Por tal motivo es la importancia que tiene la motivación en el ámbito laboral, si tu equipo de trabajo está motivado eso se verá en resultados.

Es vital para las empresas de hoy contar con estrategias de motivación para su talento humano, lo cual generara que el ambiente de trabajo sea el más adecuado lo que ocasionara que el colaborador este siempre motivado y ello repercutirá de manera positiva para un buen desenvolvimiento laboral.

De tal manera si una organización cuenta con estrategias serán más competitivas, porque tendrán un buen equipo de trabajo para poder cumplir con los objetivos organizacionales.

En la actualidad, con el proceso de descentralización creado por el estado peruano para las Municipalidades del Perú, se ha originado una mayor exigencia tanto de los colaboradores como de la misma institución de comprometerse con el desarrollo de la comunidad, condición que vuelve primordial la necesidad de contar con el personal idóneo para poder cumplir con las exigencias.

En la Municipalidad distrital de la Victoria no es ajena a esta problemática, por lo actualmente no existe ningún programa ni estrategias de motivación laboral para los colaboradores de la institución, por tal motivo ello está influyendo en el desempeño actual de los colaboradores.

Por ello ante este panorama actual mediante esta investigación se está proponiendo la implementación de estrategias de motivación laboral que ayudara a mejorar el desempeño laboral actual de los colaboradores. Porque un empleado motivado estará comprometido, a su vez tendrá un buen desenvolvimiento lo cual contribuirá con su buen desempeño a poder cumplir con los objetivos de la institución, es por ello la importancia que tiene la motivación, la cual no siempre se es muy considerada por parte de las instituciones y ello se verá reflejado en los resultados que obtendrán que no serán los esperados.

Una investigación realizada en Estados Unidos y Europa que tuvo la participación de más de 2000 empleados durante un periodo de dos años y se obtuvo como resultados que tu compañero de trabajo puede influenciar en tu desempeño laboral de manera positiva o negativa, lo ideal sería que se diera positivamente pero no siempre es el caso, es por ello que se llega a la conclusión de que cuando se observa este panorama en las empresas se debe tomar cartas en el asunto y se puede realizar una encuesta para el personal lo cual ayudara a observar el panorama global, es decir como es el ambiente de trabajo, y así saber si se deben realizar correcciones para mejorar el ambiente de trabajo (Redacción Gestión, 2017, p. 1).

Esta consiste en trabajar correctamente en la generación de un buen clima laboral y en la motivación de cada colaborador. Así, la motivación del personal cobra especial interés en las organizaciones y esta puede ejecutarse de diferentes modos. Las empresas de hoy tienen una variedad de herramientas para medir el desempeño humano, que todas las organizaciones deberían evaluar y empezar a utilizar. Estos son hoy los instrumentos más acertados para tener respuestas sobre el estado real de la organización y así evaluar y proponer los cambios o mejoras que conducirán al éxito (Cáceres, 2017, p. 1).

En la actualidad que vivimos en una era de competitividad es importante que las organizaciones capaciten a su personal para que puedan ser competitivos que es lo que hoy en día se requiere de los colaboradores, para ello las instituciones deben de tomar el tema de capacitación no como un gasto sino como una inversión, porque los beneficiados serán ellos, por el motivo de que un personal capacitado es más competitivo y tendrá un mejor desempeño laboral, ya que tendrá mayor conocimiento y ante cualquier eventualidad va a saber cómo afrontarla. Es fundamental tanto tener capacitado como tener motivado al personal, dado que no se obtendrán los resultados esperados si en la organización no cuenta con algún plan de motivación (Formación Ejecutiva DF, 2016, p. 1).

I.2. Trabajos previos

Variable independiente: Motivación Laboral

Dentro de las investigaciones consideradas como antecedentes con el presente estudio, a **nivel internacional**: Quispe, en Bolivia, trabajó con una muestra de 76 colaboradores y su tipo de investigación es no experimental donde concluye que:

La relación entre el tipo de motivación laboral y el tipo de clima organizacional es “Baja”, lo cual fue determinado por el índice de Pearson de 0,02. Por lo tanto, esta relación destaca que los Servidores Públicos Municipales están motivados ante la ejecución de los objetivos organizacionales, lo cual los hace sentirse inmersos en un buen clima organizacional. (2018, p. 116).

Es decir esta investigación nos indica que en la institución los colaboradores se encuentran motivados lo cual es fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, porque al tener un clima de trabajo ello también influirá también en el buen desempeño del colaborador y así poder lograr los resultados. Un colaborador motivado es muy productivo que es lo que se uno desea para la organización, es por ello que se debe de mantener estos resultados por el bien de la empresa y del propio colaborador, ya que ambas partes saldrán beneficiadas.

En México, trabajó con una muestra de 164 empleados y su tipo de investigación es descriptiva donde concluye que: “Los resultados del estudio presentan que el grado de motivación es predictor del grado de desempeño que presentan los empleados” (Enríquez, 2014, p. 110).

Lo que nos quiere decir es que en toda organización si existe motivación eso se verá reflejado en un buen desempeño de los colaboradores, pues la motivación influye mucho en el desempeño de los colaboradores, es por ello que en las organizaciones deben preocuparse más por su talento humano, ya que el personal es fundamental para las empresas, además debemos procurar siempre mantener la motivación realizando seguimientos a cada colaborador para mantenerlos motivados y así tengan un buen desempeño laboral.

En Guatemala, trabajó con una muestra de 34 colaborador y su tipo de investigación es descriptivo donde concluye que: “Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango” (Sum, 2015, p. 62).

Para finalizar esta investigación nos indica que para tener un buen desempeño o rendimiento laboral en las empresas, es importante que los jefes inmediatos nos motiven para realizar bien nuestras funciones, también los incentivos o las recompensas ayudan a levantar más el ánimo a los colaboradores, a realizar mejor la gestión, ponemos más empeño en nuestras funciones, y eso nos lleva a tener buenos logros, a la vez son recompensados, pues eso nos hace sentir parte de la empresa y nos brinda más motivación

en lo que realizamos, y al generar buen desempeño en los colaboradores, nos obtendría buenos resultados.

Dentro de las investigaciones consideradas como antecedentes con el presente estudio, a **nivel nacional**, según Mamani en Tacna, trabajó con una muestra de 248 colaboradores, y su tipo de investigación es descriptiva y de diseño no experimental, donde concluye que:

Se aprecia un bajo nivel de motivación en los colaboradores de la Municipalidad Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2013; esto se debe a la ausencia de factores motivacionales, especialmente en la retribución económica, es notable según el análisis el descontento por este indicador. (2014, p. 149).

En esta investigación el autor nos indica que la motivación laboral influye de manera determinante en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización, además evidencio la inexistencia de algunas factores motivacionales como lo son los reconocimiento, la falta de capacitación que se brinda a los colaboradores entre otros, que ello también influye en el desempeño laboral del colaborador de la municipalidad.

Desde el punto de vista Chong en Iquitos, trabajó con una muestra de 300 colaboradores, y su tipo de investigación es descriptivo correlacional y de diseño no experimental, donde concluye que:

La motivación por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy buena debido a que los beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas, cuentan con vacaciones anuales conforme a ley, prestaciones sociales adecuadas, satisfacción laboral, estabilidad, interés en el trabajo que se realiza, buen ambiente laboral y puntualidad en los pagos. (2017, p. 62).

Infiero que hoy en día es muy importante que en las instituciones se tome con la debida responsabilidad el tema de la motivación en el ambiente laboral de los colaboradores, porque dependiendo si existe o no algún tipo de motivación ello se verá reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores, por ello en esta investigación se necesita contar con un plan para poder motivar al personal de la organización, lo cual beneficiará en mejor su labor en sus labores diarias.

En el Perú, trabajó con una muestra de 110 colaboradores, y su tipo de investigación es descriptiva y de diseño no experimental, donde concluyen que: “El personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica un 77% (89), si cuenta con los diversos Factores Motivacionales” (Alfonso y Quispe, 2012, p. 79).

Lo que nos quiere decir es que en toda organización si existe motivación eso se verá reflejado en un buen desempeño de los colaboradores, pues la motivación influye mucho

en el desempeño de los colaboradores, es por ello que en las organizaciones deben preocuparse más por su talento humano, ya que el personal es fundamental para las empresas, además debemos procurar siempre mantener la motivación realizando seguimiento a cada colaborador para mantenerlos motivados y así tengan un buen desempeño laboral.

Dentro de las investigaciones consideradas como antecedentes con el presente estudio, a **nivel local**, según Tuñoque y Vásquez en Chiclayo, trabajaron con una muestra de 44 colaboradores, y su tipo de investigación es descriptiva y de diseño no experimental, donde concluyeron que:

Al determinar la situación actual de la Gerencia regional de transportes y comunicaciones de la Región Lambayeque se pudo notar que en la Institución existen colaboradores medianamente motivados (ver tabla 40); Esto evidenció la necesidad de proponer estrategias de motivación; debido a que se debe mejorar la motivación laboral es en todas sus dimensiones (...). (2014, p. 82).

Esta investigación nos indica que en toda organización deben de tener un plan de motivación, ya que eso generara mejores resultados de los colaboradores para la institución, pues la motivación tiene mucha influencia en el desempeño de los colaboradores y es por ello que los jefes deben preocuparse más por ellos, ya que el personal es fundamental para las empresas siempre y cuando apoyándoles guiándoles para que así exista una excelente gestión y ellos mismos se sientan parte de la empresa.

Como afirma Burga y Weisse en Chiclayo, trabajó con una muestra de 17 colaboradores, y su tipo de investigación es cuantitativo, donde concluye que:

La empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa. (2018, p. 51).

En otras palabras los que nos quiere el autor en esta investigación es que la empresa los colaboradores muestran un grado de motivación aceptables es decir buena, ello se debe a que al personal se les brinda capacitaciones lo que es fundamental, además las relaciones interpersonales entre los componentes de la organización es excelente lo cual se evidencia en un adecuado ambiente laboral, que genera un entorno apropiado para tener un buen desempeño laboral.

En Chiclayo, trabajó con una muestra de 47 colaboradores, donde el tipo de investigación es de diseño descriptiva, donde se concluyó que: “Se puede concluir en la presente tesis,

que el nivel motivacional de los colaboradores administrativos de la Clínica del Pacífico ubicada en el ciudad de Chiclayo, se encuentra en un nivel medio” (Pando, 2014, p. 89).

Lo que nos quiere decir es que al visualizar el panorama que había en la organización se dio cuenta que se debía de mejorar el aspecto de la motivación laboral de los colaboradores administrativos, aunque su nivel actual es medio lo cual no es tan malo el resultado, pero tampoco es lo más adecuado si se requiere ser competitiva, por lo que busca con su propuesta mejorar elevar la motivación laboral que actualmente tienen los colaboradores.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Dentro de las investigaciones consideradas como antecedentes con el presente estudio, a **nivel internacional**, Espaderos, nos dice que en Guatemala, trabajó con una muestra de 30 colaboradores, y su tipo de investigación es descriptivo correlacional, donde concluye que:

Los colaboradores de la dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, manifestaron que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r= 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficiencia, eficacia o proactividad. (2016, p. 50).

Infiero que es muy importante que nuestro equipo de trabajo tengan un buen desempeño laboral ya que ello es fundamental tanto para la organización como para ellos para poder cumplir con los objetivos organizacionales, al poseer un indicador alto en tu talento humano es muy favorable porque eso ayudara a que todos los que componen el grupo también se comprometan a realizar una buena labor lo que se verá reflejado en la productividad de cada uno de los colaboradores pero si tenemos buenos indicadores de desempeño no nos debemos quedar conforme con esos resultados pues pueden a ver aspectos que no estén funcionando bien y se debe mejorar para generar un desempeño eficiente.

Como afirma Zans, en Nicaragua, donde trabajó con una muestra de 59 colaboradores y su diseño de investigación es no experimental donde concluye que:

Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. (2017, p. 143).

El autor nos indica en su investigación es de que el desempeño actual de los colaboradores tiene un nivel bajo que no es lo ideal, pero a pesar de ello el personal si logra cumplir con sus tareas asignadas de acuerdo a lo establecido, lo cual es bueno que se cumpla con las obligaciones labores, además evidencia que cuando se tiene que tomar decisiones siempre

se realizan de manera individual, lo que evidencia que no existe un buen ambiente de trabajo. A pesar de que se cumple con los objetivos es primordial subsanar tanto el bajo desempeño como la toma de decisiones.

En Ecuador, trabajó con una muestra de 49 colaboradores y su tipo de investigación es descriptiva donde concluye que: “El trabajo en equipo se ejecuta en término medio por cuanto los empleados en su mayoría no acepta sugerencias de los compañeros, predomina factores personales que institucionales” (Caicedo, 2015, p. 51).

Es fundamental en toda organización ya sea privada o estatal contar con un buen clima laboral, caso contrario a esta investigación donde el autor nos indica que el ambiente laboral de la empresa no es la adecuada dado que no existe un buen clima entre los colaboradores, lo cual se verá reflejado en los resultados que se obtendrá del talento humano. Se debe actuar de inmediato y mejorar el clima laboral de esta institución, debido que actualmente no existe.

Dentro de las investigaciones consideradas como antecedentes con el presente estudio, a **nivel nacional**, en el Perú, se trabajó con una muestra de 37 colaboradores, y su tipo de investigación es aplicativa con un diseño es no experimental, donde concluye que: “Respecto al desempeño laboral en la Municipalidad del centro poblado Boca del Rio se puede apreciar que es satisfactorio a pesar de que cuenta con un mínimo de personal capacitado” (Núñez y Delgado, 2016, p. 65).

Lo que nos quiere decir el autor en esta investigación es que el desempeño laboral actual de la institución es satisfactoria lo cual es importante porque el colaborador está teniendo una labor adecuada para el cumplimiento de sus tareas diarias, pero el desempeño puede mejorar aun siempre y cuando la organización capacite a todo el personal, lo cual el beneficio será mutuo tanto para el colaborador como para la institución, porque un colaborador capacitado es un persona que tiene un mayor conocimiento.

En el Perú, se trabajó con una muestra de 124 colaboradores, con un tipo de investigación descriptiva y con un diseño no experimental, donde concluye que: “El de desempeño laboral del capital humano en la municipalidad distrital de Pisac, es bajo el 39.5% a veces cumplen su tarea en el tiempo estipulado” (Torres y Tito, 2015, p.136).

Infiero que hoy en día es de mucha importancia contar con un personal con un óptimo desempeño laborar porque ello se verá influenciado en el cumplimiento de las tareas asignadas que se les fueron asignadas, pero en esta investigación se evidencia que el desempeño del colaborador no es el adecuado y ello se ve reflejado en que los colaborares

no siempre cumplen con las responsabilidades que tienen que cumplir y ello generara que no se cumplan con los objetivos organizacionales.

Desde el punto de vista de Maldonado, manifiesta que en el Perú, trabajó con una muestra de colaboradores, y su tipo de investigación es con un diseño, donde concluye que:

Los empleados de la municipalidad son productivos debido a que el entorno de su trabajo es agradable y la municipalidad les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios a todos los empleados. (2017, p. 63).

Esta investigación concluye que en la institución se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, por tal motivo les entrega las herramientas necesarias para que el colaborador se sienta cómodo y pueda tener un buen desempeño laboral, y ello se ve reflejado en el cumplimiento de sus tareas asignadas que al cumplir con los objetivos la organización lo reconoce mediante beneficios a sus colaboradores.

Dentro de las investigaciones consideradas como antecedentes con el presente estudio, a **nivel local**, como afirman Quijano y Silva que en Perú, trabajaron con una muestra de 50 colaboradores, y su tipo de investigación fue descriptiva con un diseño correlacional, donde concluyeron que:

Se observa que nivel de desempeño laboral que existe en los colaboradores de la empresa transportes CIVA – Chiclayo, 2016, posee un nivel relativamente alto (ver gráfico 26), sin embargo existen deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50 (ver tabla 33), siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal. (2016, p.202).

Este trabajo de investigación nos refiere que actualmente en las empresas elaboran diferentes propuestas o estrategias para mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores para así tener una buen gestión y lograr obtener buenos resultados satisfactorios en la empresa, pues las empresas siempre se preocupan por obtener resultados exitosos y es por ello que implementan nuevas ideas, y eso es muy importante porque motiva al personal, se preocupa de ellos y eso les hace ser parte de la empresa, porque el desempeño de ellos es satisfactorio para cualquier organización.

De acuerdo con Checa y Flores, en Chiclayo, trabajaron con una muestra de 223 colaboradores y su tipo de investigación es descriptiva, concluyen que:

Los adultos que comprenden entre 36 a 65 años de edad son colaboradores que conocen y desarrollan sus labores mejor que los jóvenes, y de igual manera, en todos los sub test la significación determina que los adultos tiene mayor conocimiento de cargo. (2015, p. 122).

Infiero que en una organización es de vital importancia que los colaboradores tengan claro cuáles son sus funciones y como deben de realizar sus tareas diarias, en este caso los colaboradores con mayor tiempo en la institución se evidencia que tienen un nivel de desempeño mayor al personal más que el personal joven, lo cual con lleva a que al nuevo personal se les debe de capacitar para que puedan estar en las condiciones de poder cumplir con sus labores y así mejorar su desempeño laboral, lo cual será importante que todo el personal conozca sus funciones y plasmarlas para el cumplimiento de las labores diarias.

Nos manifiesta que en Chiclayo, trabajó con una muestra de 25 colaboradores, y su tipo de investigación es descriptiva con un diseño, no experimental donde concluye que: “En cuanto a identificar el de desempeño laboral en la empresa Ata-Irh SAC, se logra percibir un bajo desempeño uno de los factores que lo produce es la falta de capacitación y motivación, en los colaboradores” (Rojas, 2015, p. 106).

De acuerdo con esta investigación el autor evidencio que el personal tiene un nivel bajo en lo que se refiere a su desempeño laboral, ello debido a la falta de capacitaciones y a su vez a no contar con un plan de motivación. Infiero que es importante que las empresas sea el rubro en el que estén cuenten con un programa de motivación porque al no tenerlo eso se verá reflejado en resultados bajos o negativos como es el caso de esta organización, como también es importante ofrecer capacitaciones al colaborador porque ello ayudara que obtengan un mayor conocimiento y puedan ser competitivos.

I.3. Teorías Relacionadas al Tema

Variable independiente: Motivación Laboral

I.3.1. Definición de estrategia

La estrategia es la dirección y el alcance de una organización a largo plazo, y permite conseguir ventajas para la organización a través de su configuración de recursos en un entorno cambiante, para hacer frente a las necesidades de los mercados y satisfacer las expectativas (Gerry y Scholes, 2006, p. 10).

I.3.2. Definición de motivación laboral

La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano (Chiavenato, 2009, p.236).

I.3.3. Elementos de la motivación laboral

- Necesidades

El primer elemento que son las “Necesidades” el cual nos indica que aparece en el individuo cuando aparece un desequilibrio ya sea fisiológico o psicológico, es decir dicha necesidad no es que en todo momento aparezcan sino surgen cuando internamente en cada persona, esto significa que se está generando una carencia interna la cual deberá de ser satisfecha para poder buscar un estado de equilibrio lo cual es lo óptimo (Chiavenato, 2009, p. 237).

- Impulsos

El segundo elemento que encontramos a los “Impulsos” o también llamado motivos el cual su función es de poder aliviar las necesidades que se puedan estar generando en la persona lo cual generara que el individuo obtenga impulsos positivos tanto los fisiológicos como el psicológico para poder cumplir con los objetivos organizacionales, además el impulso toma un papel fundamental en el proceso de motivación (Chiavenato, 2009, p. 237).

- Incentivos

El tercer elemento que son los “Incentivos” el cual se da en el último proceso del ciclo motivacional, el cual entra en acción para poder aliviar la necesidad o también para reducir un impulso que se estar generando, además un incentivo si se genera su función será de otorgar un equilibrio en el individuo el cual podrá reducir o la de eliminar el impulso. Un incentivo no está al alcance del individuo y podrá variar de acuerdo a la situación actual que pueda tener la persona (Chiavenato, 2009, p. 238).

I.3.4. Proceso de la motivación laboral

El proceso de la motivación laboral se puede dar en diferentes factores en las personas, es decir no todas las personas tendrán las mismas necesidades, lo cual el proceso de motivación no tendrá los mismos resultados en todos los seres humanos. Las necesidades que hoy se pueda generar no necesariamente serán las mismas que tendrá el individuo mañana, dichas necesidades pueden mantenerse o tener un cambio y todo dependerá de que si las necesidades de hoy son satisfechas mañana se pueda generar otras necesidades (Chiavenato, 2009, p. 238).

I.3.5. Teoría de la motivación laboral “De los factores, de Herzberg”

La teoría de los dos factores nos habla de dos diferentes necesidades que se pueden generar en la persona como son los factores higiénicos como los factores motivacionales (Chiavenato, 2011, p. 244).

- Factores higiénicos

Los factores higiénicos se refieren al ambiente que tiene la persona en el trabajo, que comprende tanto las condiciones físicas como las ambientales como lo es el salario, beneficios, políticas etc. Si los factores higiénicos son los óptimos eso generara satisfacción caso contrario provocaran insatisfacción lo cual conllevara a que el individuo no pueda tener un buen ambiente lo cual se verá reflejado en su accionar (Chiavenato, 2011, pp. 244-245).

- Factores motivacionales

Los factores motivacionales se les conoce como de valor intrínseco o interno y están relacionadas con el cargo es decir las tareas de que el hombre realiza, esto generara un efecto de satisfacción en el individuo que en comparación a las necesidades de higiene en la motivación el efecto durara más y aumentara la productividad más de lo habitual, es decir si los factores motivacionales es el óptimo eso se verá reflejado en el compromiso que tendrá el colaborador para el cumplimiento de sus labores porque estará satisfecho (Chiavenato, 2011, p. 245).

Variable dependiente: desempeño laboral

I.3.6. Definición de desempeño laboral

En el pasado las empresas en su gran mayoría solo se preocupaban por evaluar la forma en como los empleados realizaban sus labores diarias, es decir como cumplían con la descripción de sus puestos, las tareas que se les fueron asignadas, pero hoy en día las organizaciones actuales que son menos jerárquicas que las antiguas están más enfocadas en el servicio que se va a ofrecer lo cual va a conllevar a que se requiera más información (Robbins y Judge, 2013, p. 555).

I.3.7. Dimensiones que constituyen el desempeño laboral

- Desempeño de la tarea

La primera conducta del desempeño laboral es el “Desempeño de la tarea” el cual consiste en como el hombre va a poder cumplir con las obligaciones organizacionales que se le han asignado, lo cual genera una responsabilidad para contribuir con el desarrollo de la organización ya bien sea de un bien o servicio (Robbins y Judge, 2013, p. 555).

- Civismo

La siguiente conducta del desempeño laboral es el “Civismo” se refiere a los mecanismos que emplea el colaborador que van a contribuir en el ambiente, además lo que se busca es que se genere un buen ambiente laboral y a su vez buenas relaciones interpersonales para así poder cumplir con los objetivos de la institución (Robbins y Judge, 2013, p. 555).

- Productividad

La última conducta del desempeño laboral es la “Productividad” en este punto nos refiere que hay varios puntos que se dan para que un individuo no genere una buena productividad como lo es la mala relaciones interpersonales, robos, etc. Lo cual va a conllevar a que no se dé una buena productividad (Robbins y Judge, 2013, p. 555).

I.3.8. Indicadores

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

- Habilidades laborales

Son las habilidades que tiene el colaborador para la ejecución de sus labores diarias, un colaborador que tenga algún talento es importante porque tendrá capacidades para tener un mejor desenvolvimiento de sus funciones en el trabajo.

- Conocimiento laboral

Es fundamental que si se requiere tener buenos resultados que el colaborador tenga pleno conocimiento de cuáles son sus funciones porque en caso no fuera así ello se verá reflejado en que no se obtendrá buenos resultados de sus labores, es por ello que es primordial que cada colaborador tenga claro su función.

Dimensión 2: Civismo

- Clima organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente de trabajo, si en la institución existe un buen clima ello se verá reflejado en el comportamiento de los colaboradores y como ellos perciben el ambiente laboral en la institución, es decir ello dependerá el buen desenvolvimiento por parte de los colaboradores.

- Compromiso

Es fundamental para las instituciones que nuestros colaboradores estén comprometidos con la organización, pues es primordial para que se logren cumplir con los objetivos que el colaborador este plenamente identificado con la institución, porque al estar comprometido eso se verá reflejado en tener buenos resultados por parte de ellos para el cumplimiento de los objetivos.

Dimensión 3: Productividad

- Cumplimiento de metas

Para obtener buenos resultados es fundamental que las organizaciones establezcan metas a sus colaboradores porque ello implicara esfuerzo por parte del colaborador para poder cumplir con las metas planteadas por parte de la institución, es importante que las metas estén al alcance del colaborador para que así puedan cumplirlas.

- **Capacidad**

En las instituciones es parte fundamental contar con colaboradores con capacidad e iniciativa es importante porque se tendrá empleados preparados para cumplir con sus labores. Un colaborador capacitado es uno mayor preparado que va a saber cómo afrontar los retos que se le presenten para el cumplimiento de sus labores en la institución.

I.3.9. Objetivos de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se genera para la obtención de objetivos. Uno de ellos radica en poder ayudar a la dirección a la toma de decisiones por parte de los recursos humanos sobre los ascensos, transferencias, despidos, etc. Dicha evaluación también pueden encontrar las necesidades de capacitación y desarrollo, y la cual ayudara a saber cuáles son las necesidades y así se pueden desarrollar programas correctivos. Para finalizar también su función es de brindar una retroalimentación a los empleados sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, y con frecuencia son la base para asignar recompensas, como aumentos de salario por méritos (Robbins y Judge, 2013, p. 555).

I.4. Formulación al Problema

La situación descrita me motivó a plantearme la siguiente pregunta de investigación:
¿Cómo la aplicación de estrategias de motivación mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018?

I.5. Justificación del estudio

- **Científica**

Mediante las teorías y sus respectivos conceptos que los autores exponen en sus libros dónde se tomara de referencia para la validez de mis dos variables, de la motivación laboral y de desempeño laboral.

- **Tecnológica**

Permitirá aplicarlo mediante un cuestionario que está relacionado entre la motivación y el desempeño laboral, después de su aplicación en un plazo de tiempo determinado se verán reflejados los resultados después de la aplicación de la misma.

- **Relevancia**

La aplicación de las estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral, beneficiara no sólo a los colaboradores de la Municipalidad sino también a la propia institución, porque es importante tanto las empresas privadas y públicas deben preocuparse en darle valor a sus colaboradores promoviendo las buenas prácticas laborales para que puedan desempeñarse correctamente en sus funciones dentro de la organización, y así puedan lograr cumplir con los objetivos tanto personales como de la organización.

I.6. Hipótesis

H_i : La aplicación de estrategias de motivación mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria Periodo 2018.

H_o : La aplicación de estrategias de motivación no mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria Periodo 2018.

I.7. Objetivos

I.7.1. Objetivo general

Aplicar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018.

I.7.2. Objetivos específicos

- Identificar qué factores influyen en la motivación de los colaboradores la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018.
- Diagnosticar la situación actual del desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018.
- Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018.
- Evaluar el nivel de desempeño laboral después de aplicado las estrategias de motivación mediante un pre prueba y un post prueba en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018.

II. Método

II.1. Diseño de investigación

El proyecto de investigación es de tipo experimental con un diseño pre-experimental con un solo grupo. Ya que me permitirá iniciar con una PrePrueba a un solo grupo para identificar qué nivel antes de la ejecución del estímulo. Entonces luego que tome la PrePrueba, continuaré con la ejecución del estímulo. Por último se toma la PosPrueba, para poder calcular los cambios producidos (Hernández, Fernández, y Baptista, 2000, p. 149).

Esquema del diseño: **G: O₁ X O₂**

G: Objeto de estudio (Municipalidad Distrital de la Victoria)

O₁: Variable Dependiente (Desempeño Laboral de los colaboradores PREPRUEBA)

X: Variable Independiente (Motivación Laboral)

O₂: Variable Dependiente (Desempeño Laboral de los colaboradores POSPRUEBA)

II.2. Variables, Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO LABORAL (V. D.)	De acuerdo con Robbins y Judge, afirman: En el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. (2013, p. 555).	Ahora las empresas se han tenido que adaptar a los cambios constantes que se dan por tal motivo ahora se preocupan más por su personal no solo si logra cumplir las tareas sino ofrecerles la información idónea y las herramientas para que puedan tener un mejor desempeño (Robbins & Judge, 2013, p. 555).	D1° Desempeño de la tarea	I.1. Habilidades laborales	P1 P2 P3 P4	Escala Ordinal de Likert: 1Totalmente en desacuerdo 2Desacuerdo 3Indeciso 4De acuerdo 5Totalment e de acuerdo	Cuestionario
				I.2. Conocimiento laboral	P5 P6 P7		
			D2° Civismo	I.3. Clima organizacional	P8 P9 P10 P11		
				I.4. Compromiso	P12 P13 P14		
			D3° Productividad	I.5. Cumplimiento de metas	P15 P16 P17		
				I.6. Capacidad	P18 P19 P20		

Fuente: Elaboración propia

II.3. Población y Muestra

II.3.1. Población

La población está conformada por 175 colaboradores entre nombrados y personal CAS en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

II.3.2. Muestra

Para determinar la muestra se aplicara la fórmula para el tamaño de la muestra estadística.

Fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * P * Q}$$

Datos:

n = El tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población= 175

Z = Valor del nivel de confianza (1.96)

e = Límite aceptable de error muestral

P = Proporción esperada (0.05)

(0.05)

Q = 1- P (1 - 0.05= 0.95)

Reemplazando los datos en la formula anterior, tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.05 * 0.95 * 175}{0.05^2 * (175 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

n = 51.72

El tamaño de mi muestra es de 52, entonces se consideró trabajar con 52 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Tabla 1. Muestra de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018.

Gerencias de la Municipalidad	Colaboradores	
	Frecuencia	Porcentaje
Gerencia de Servicios Públicos	13	25%
Gerencia de Administración	20	39%
Gerencia de Secretaria General	5	10%
Gerencia de Rentas	14	27%
Total	52	100%

Datos obtenidos en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018 (Fuente: Elaboración propia)

II.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

II.4.1. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que empleó fue la “Encuesta” para aplicar las Dimensiones que medirán el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

El instrumentos que se empleó fue el Cuestionario de elaboración propia, conformado por 3 dimensiones como el Desempeño de la tarea, Civismo y Productividad; las cuales están constituidos de 6 indicadores en total; haciendo un total de 20 preguntas.

II.4.2. Validez

Para, Hernández, Fernández y Baptista: “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (2014, p. 200).

Se empleó la validación de contenido mediante el juicio de expertos en el tema. Validado por 3 expertos como el Lic. José Foción Echevarría Jara, Lic. Noe Alberto Rocillo Alberca y el Lic. Wilder Alvarado Castillo.

II.4.3. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto para poder obtener la confiabilidad de mi encuesta mediante el “Alfha de Cronbach”, el cual el coeficiente nos indica que entre más cerca este 1, más alto será el grado de confiabilidad y en este caso el resultado da un valor de 0,886 lo cual es bueno porque está cerca de 1, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad.

Tabla 2. Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Escala	Categoría
0.00 – 0.69	Confiabilidad nula
0.70 – 0.79	Aceptable
0.80 – 0.89	Buen índice
0.90 – 0.99	Excelente
1.00	Confiabilidad total

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

II.5.Métodos de Análisis de datos

Métodos de análisis de datos

Luego de la recolección de datos, para fines de la presente investigación procesará la información mediante el programa estadístico (SPSS V.23 para Windows), los porcentajes se mostraran en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva.

II.6.Aspectos Éticos

La presente investigación, será desarrollada en beneficio de la población de la Municipalidad Distrital de la Victoria tomando en cuenta la situación actual del entorno.

- El respeto por el medio ambiente y la biodiversidad

Durante el desarrollo de esta investigación se pretenderá hacer la recolección de datos sin causar ningún daño o alteración al medio ambiente.

- Ética

En esta investigación los datos, y/o observaciones se harán en el campo, tal y como se encuentran serán tomado en cuenta, no sufrirán ninguna manipulación.

- Honestidad

La información y los datos que se van a obtener dentro de esta investigación serán auténticas sin realizar exclusión de alguna índole por razones políticas, sociales u otros con el propósito de presentar un estudio, tal y como se presenta en el periodo de estudio.

III. Resultados

III.1. Resultados de la PrePrueba

A continuación se presentaran los resultados y análisis obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos obtenida de la “PrePrueba” realizadas a los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Tabla 3. Dimensión 1: Desempeño de la tarea - PrePrueba

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	%	%	%	%	%
¿Suelo entender correctamente la información que me brindan para poder ejecutar mi labor en la Municipalidad?	6%	25%	42%	27%	0%
¿Cuándo se generan cambios internos en la Municipalidad, normalmente me adapto con rapidez?	12%	35%	35%	19%	0%
¿Generalmente prefiero disponer de mis iniciativas, a tener que esperar que me digan, para poder cumplir con mis responsabilidades?	15%	29%	33%	23%	0%
¿Normalmente planifico adecuadamente mis actividades laborales?	10%	29%	44%	15%	2%
¿Creo que tengo los conocimientos adecuados y suficientes para poder realizar mis labores sin dificultad?	0%	29%	44%	27%	0%
¿Generalmente doy soluciones ante exigencias que se puedan presentar en mi área?	0%	27%	40%	33%	0%
¿Normalmente la Municipalidad me brinda capacitaciones para mejorar mis conocimientos?	12%	40%	29%	19%	0%

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

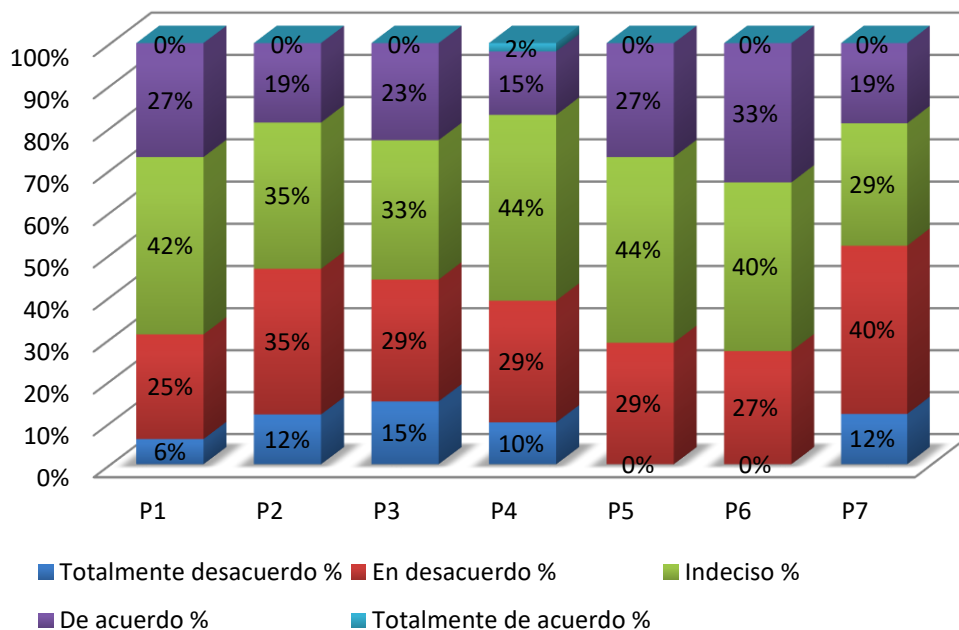


Gráfico 1. Dimensión 1: Desempeño de la tarea - PrePrueba (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En la Tabla 3 y Gráfico 1 se observa los resultados de la primera dimensión que pertenece al desempeño de la tarea, la cual estuvo compuesta por los indicadores: habilidades de tarea y conocimiento laboral, la cual contienen 4 y 3 preguntas respectivamente. Con respecto a mi primer indicador se obtuvo como resultados que el 42% de los encuestados respondieron estar indeciso, es decir no suelen entender correctamente la información que le brinda la Municipalidad, seguido por un 27% que indicaron estar de acuerdo que si entendía la información brindada para realizar sus labores. Con un 35% considera que no siempre se adaptan rápidamente a los cambios, además otro 35% afirmó que le cuesta adaptarse a los cambios. En referencia a la pregunta si prefieren tener iniciativa con un 33% opinan estar indecisos, mientras que un 29% no suele tener iniciativa. Para finalizar con la primera dimensión el 44% se encuentran indecisos, es decir no planifican adecuadamente sus actividades y el 29% considera no tener una adecuada planificación.

Con respecto a mi segundo indicador, se obtuvo como resultados que el 44% indicaron estar indecisos en la pregunta de conocimientos para poder realizar sus labores, continuando con un 29% que considera que no tener el conocimiento adecuado. El 40% indicaron estar indecisos en el tema de dar soluciones a las exigencias y con un 33% considero dar soluciones en el área donde labora. Finalmente el 40% de los encuestados

afirmaron no contar con capacitaciones por parte de la Municipalidad, por su parte el 29% respondieron estar indecisos.

Para concluir en primer caso con mi primera dimensión la cual es desempeño de la tarea se evidencio por medio de los resultados obtenidos que no hay una buena comunicación, ni tampoco una buena planificación, es decir un cronograma de actividades. Con respecto a mi segunda variable conocimiento laboral se obtuvo como resultados más resaltante la poca capacitación que otorga la Municipalidad a sus colaboradores, lo cual se confirmó lo información obtenida por medio de la entrevistas realizada.

Tabla 4. Dimensión 2: Civismo - PrePrueba

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	%	%	%	%	%
¿Yo creo que las instalaciones de la Municipalidad son las más adecuadas para poder realizar mis labores diarias?	10%	35%	38%	17%	0%
¿Normalmente la comunicación con mi jefe inmediato es buena?	8%	29%	37%	27%	0%
¿A menudo yo y mis compañeros compartimos las experiencias laborales para el aprendizaje de todos?	13%	35%	31%	21%	0%
¿Yo y mis compañeros de trabajo, siempre solemos ayudarnos o apoyarnos para resolver alguna duda o problema que se puedan generar dentro de mi área?	10%	33%	38%	19%	0%
¿Generalmente me interesa el desarrollo de la Municipalidad?	0%	23%	46%	31%	0%
¿A menudo me siento partícipe de los resultados que obtiene su área donde labora, ya sea como el éxito o el fracaso?	12%	23%	38%	27%	0%
¿Siempre me siento feliz por el buen resultado que logro al realizar mi labor?	0%	13%	44%	37%	6%

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

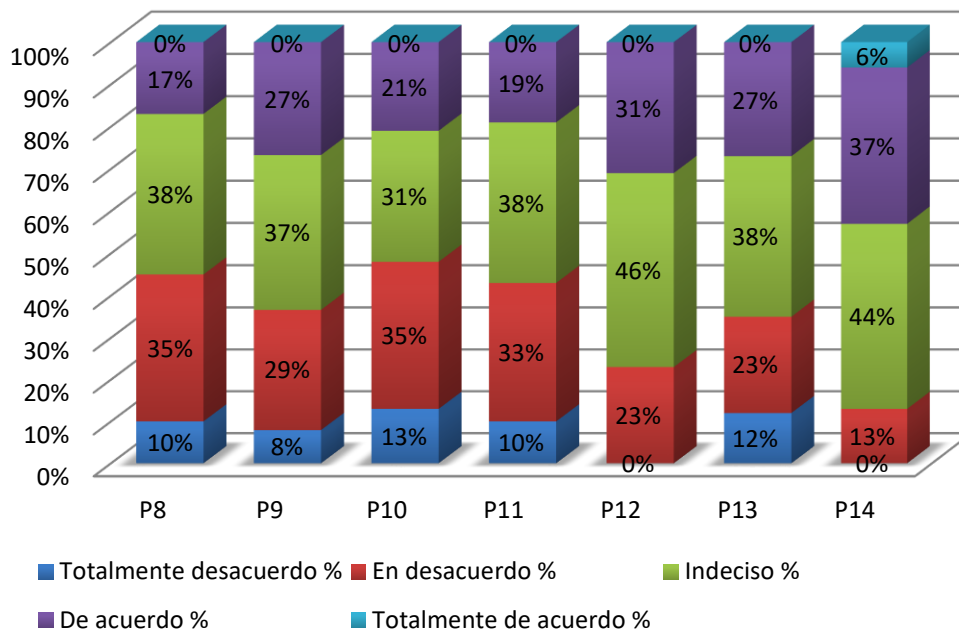


Gráfico 2. Dimensión 2: Civismo – PrePrueba (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En la Tabla 4 y Grafico 2 se observa los resultados de la segunda dimensión la cual es civismo, la cual estuvo contiene los siguientes indicadores: clima organizacional, compromiso, la cual contienen 4 y 3 preguntas respectivamente. En la primera pregunta se obtuvo como resultados que el 38% de los encuestados respondieron estar indeciso, es decir no están seguros de contar con las instalaciones adecuadas para realizar sus labores, con 35% afirmaron que las instalaciones no son las adecuadas para la realización de sus tareas. Con un 37% considera estar indeciso con respecto a si existe una buena comunicación con su jefe, seguido por un 29% que consideraron que no existe una buena comunicación. El 35% opinan que no comparten información entre los compañeros sobre las experiencias laborales, el 31% respondieron sentirse indecisos. Para concluir el primer indicador el 38% se encuentran indecisos, es decir no siempre suelen apoyarse para resolver alguna duda o problema, mientras que el 33% afirmaron estar en desacuerdo.

Con respecto a mi segundo indicador el 46% indicaron estar indeciso con respecto al desarrollo de la Municipalidad, el 38% indicaron estar indecisos, es decir no siempre se sienten participes del éxito o fracaso de su área, finalmente el 44% de los encuestados afirmaron estar indeciso en si se sienten felices por el resultado que logro.

Para concluir con mi primera dimensión la cual es clima organizacional se obtuvo como resultados resaltantes que las instalaciones no son las más adecuadas, además no existe entre todos una buena relaciones interpersonales, por lo cual se obtuvieron estos resultados. Con respecto a mi segundo indicador compromiso se evidencio que un alto porcentaje se encuentra indeciso, para lo cual mediante el programa de estrategias se buscara mejorar este panorama actual.

Tabla 5. Dimensión 3: Productividad – PrePrueba

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	%	%	%	%	%
¿Siempre cumplo con mis labores diarias en la Municipalidad?	2%	27%	38%	33%	0%
¿Usualmente cumplo con mis tareas asignadas en el tiempo estipulado?	4%	38%	33%	23%	2%
¿Generalmente persisto hasta cumplir la meta planteada?	0%	27%	37%	29%	8%
¿Al momento de realizar mis labores generalmente aplico los conocimientos que adquirí con el tiempo?	2%	33%	37%	29%	0%
¿Siempre tengo las herramientas y los medios adecuados para realizar eficazmente mis labores en la Municipalidad?	8%	33%	38%	21%	0%
¿Normalmente ejecuto mis labores siguiendo una serie de pasos?	0%	12%	42%	38%	8%

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

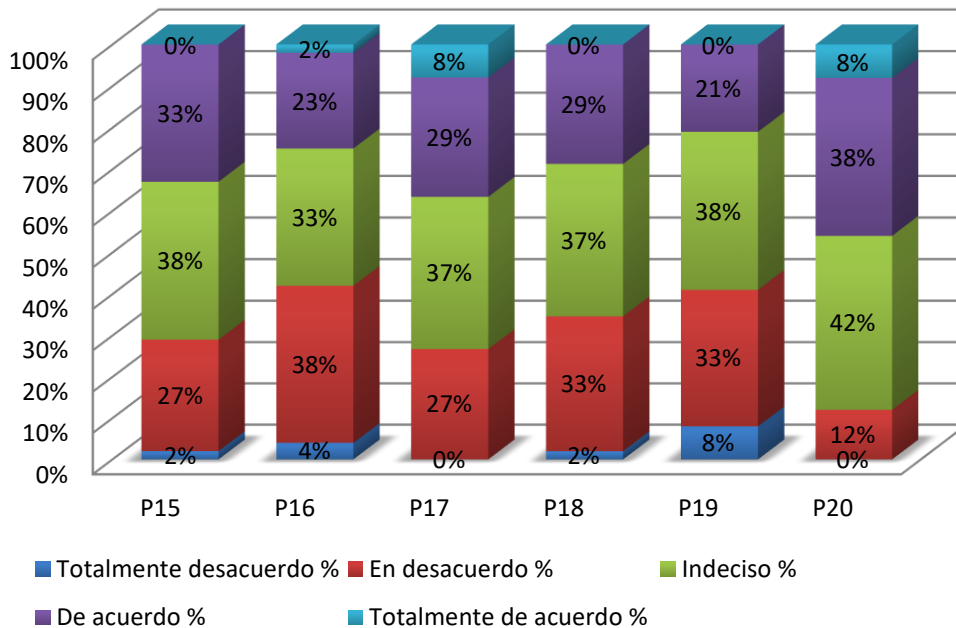


Gráfico 3. Dimensión 3: Productividad – PrePrueba (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En la Tabla 5 y Grafico 3 se observa los resultados de la tercera dimensión que pertenece a la productividad, la cual estuvo compuesta por los siguientes indicadores: cumplimiento de metas y capacidad, la cual contienen 3 preguntas cada una. Con respecto a mi primer indicador la primera pregunta se obtuvo como resultados que el 38% de los encuestados respondieron estar indeciso, no siempre pueden cumplir con sus labores diarias, el 33% respondió estar de acuerdo. Con un 38% consideraron que no cumple con sus labores en el tiempo estipulado, para terminar con mi indicador de cumplimiento de metas, el 33% informaron estar indecisos. El 37% se encuentran indecisos, es decir no siempre persisten para el cumplimiento de su meta, mientras que el 29% de los encuestados afirmaron estar de acuerdo que si persisten para cumplir con su meta.

Con respecto a mi segundo indicador productividad, los datos más resaltantes fueron que el 37% afirmaron estar indecisos en la pregunta de si aplican sus conocimientos al momento de realizar sus labores, seguido por un 33% que dijeron que no siempre aplican sus conocimientos adquiridos para cumplir con sus labores. El 38% expresaron que en ocasiones no siempre tienen las herramientas adecuadas para la realización de sus tareas, el 33% estar en desacuerdo. Finalmente el 42% de los encuestados consideraron estar

indecisos es decir no cuentan con un plan para la realización de sus labores, mientras que un 38% están de acuerdo.

Para concluir con mi primera dimensión la cual es cumplimiento de metas se evidencio por medio de los resultados obtenidos que los colaboradores están indecisos con referencia al cumplimiento de sus obligaciones en la Municipalidad.

Con respecto a mi segundo indicador capacidad se obtuvo como resultados más resaltantes que los colaboradores de la Municipalidad no siempre ponen en práctica los conocimientos que han adquirido, esto debido a que pueden tener los conocimientos pero constantemente se generan nuevas herramientas y si no están actualizándose constantemente ello influirá en el cumplimiento de sus labores.

III.2. Resultados de la PosPrueba

A continuación se presentaran los resultados y análisis obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos obtenida de la “PosPrueba” realizadas a los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Tabla 6. Dimensión 1: Desempeño de la tarea - PosPrueba

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	%	%	%	%	%
¿Suelo entender correctamente la información que me brindan para poder ejecutar mi labor en la Municipalidad?	0%	17%	35%	44%	4%
¿Cuándo se generan cambios internos en la Municipalidad, normalmente me adapto con rapidez?	6%	25%	35%	33%	2%
¿Generalmente prefiero disponer de mis iniciativas, a tener que esperar que me digan, para poder cumplir con mis responsabilidades?	6%	23%	29%	38%	4%
¿Normalmente planifico adecuadamente mis actividades laborales?	4%	19%	35%	35%	8%
¿Creo que tengo los conocimientos adecuados y suficientes para poder realizar mis labores sin dificultad?	0%	21%	48%	31%	0%
¿Generalmente doy soluciones ante exigencias que se puedan presentar en mi área?	0%	21%	38%	35%	6%
¿Normalmente la Municipalidad me brinda capacitaciones para mejorar mis conocimientos?	8%	33%	33%	27%	0%

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

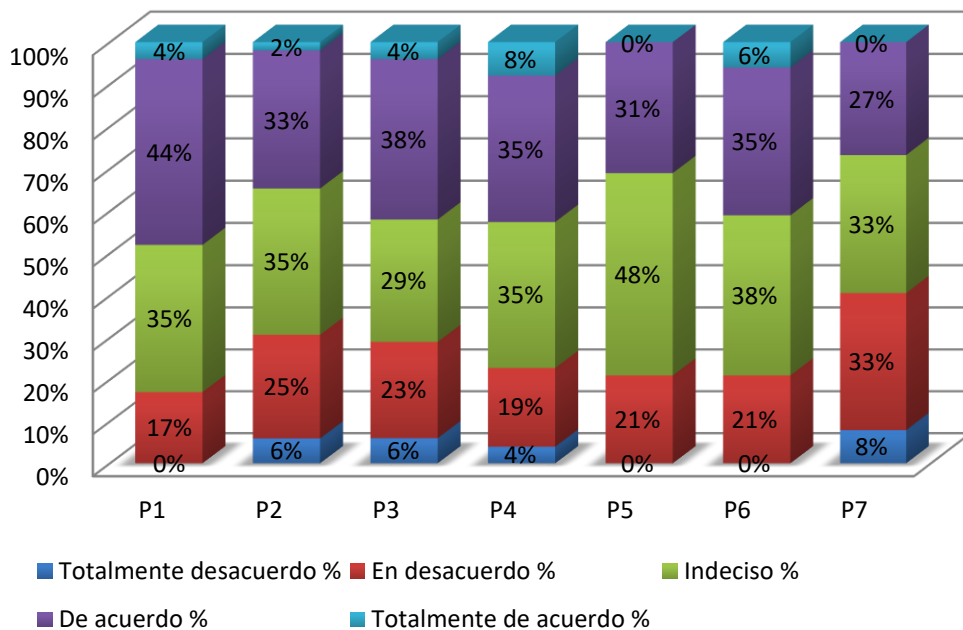


Gráfico 4. Dimensión 1: Desempeño de la tarea – PosPrueba (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En la Tabla 6 y Grafico 4 correspondiente a la post prueba de mi dimensión desempeño de la tarea, respecto a mi primer indicador habilidades de tarea después de la aplicación de las estrategias, el 44% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, es la pregunta si suelen entender correctamente la información que le brinda la Municipalidad, el 35% afirmaron estar indecisos. Con un 35% considera que si suelen adaptarse rápidamente si se generan cambios, seguido por un 33% que dijeron estar de acuerdo. Con respecto así prefieren tener incitativa para la realización de sus labores el 38% opinan estar de acuerdo, a su vez el 29% respondieron estar indecisos. Para culminar con la primera dimensión el 35% se encuentran estar indecisos y de acuerdo, es decir casi siempre ejecutan sus labores con rapidez, mientras que otro 35% se encuentran indecisos.

Con respecto a mi segundo indicador, se obtuvo como resultados que el 48% indicaron estar indecisos en la pregunta de conocimientos para poder realizar sus labores, el 31% están de acuerdo. El 38% indicaron estar indecisos en el tema de dar soluciones a las exigencias, con un 35% indicaron estar de acuerdo, que si dan soluciones. Finalmente el 33% de los encuestados afirmaron no contar con capacitaciones por parte de la Municipalidad, mientras que otro 33% respondieron estar indecisos.

Para concluir con mi primer indicador después de la aplicación de las estrategias se obtuvo como nuevos resultados que los resultados más resultante fue que se mejoró el tema de la comunicación, lo cual es importante para la institución para que así puedan los colaboradores tener un mejor desenvolvimiento de sus labores diarias.

Con respecto a mi segundo indicador los resultados fueron que aun las personas se encuentran indecisas en las tres preguntas debido a que no saben con certeza si la Municipalidad seguirá capacitándolos para que así puedan tener un mejor desenvolvimiento, es por este motivo los resultados obtenidos.

Tabla 7. Dimensión 2: Civismo - PosPrueba

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	%	%	%	%	%
¿Yo creo que las instalaciones de la Municipalidad son las más adecuadas para poder realizar mis labores diarias?	6%	23%	40%	27%	4%
¿Normalmente la comunicación con mi jefe inmediato es buena?	4%	21%	33%	42%	0%
¿A menudo yo y mis compañeros compartimos las experiencias laborales para el aprendizaje de todos?	6%	23%	27%	40%	4%
¿Yo y mis compañeros de trabajo, siempre solemos ayudarnos o apoyarnos para resolver alguna duda o problema que se puedan generar dentro de mi área?	4%	19%	27%	44%	6%
¿Generalmente me interesa el desarrollo de la Municipalidad?	0%	13%	40%	46%	0%
¿A menudo me siento participe de los resultados que obtiene su área donde labora, ya sea como el éxito o el fracaso?	8%	17%	31%	37%	8%
¿Siempre me siento feliz por el buen resultado que logro al realizar mi labor?	0%	8%	27%	50%	15%

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

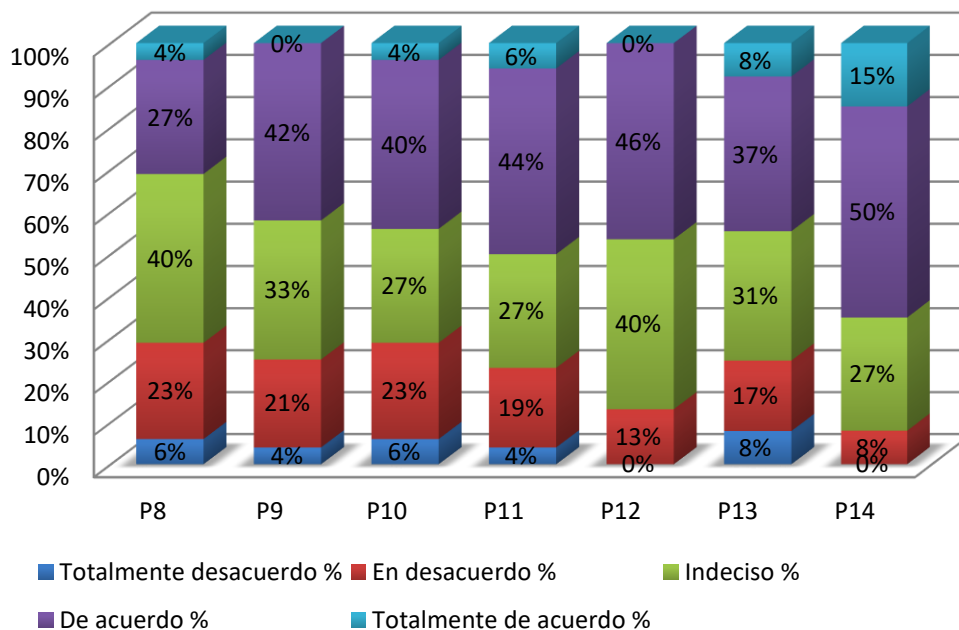


Gráfico 5. Dimensión 2: Civismo - PosPrueba (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Con respecto a la segunda dimensión civismo, se obtuvo como resultados más resaltantes en la Post prueba de que el 40% de los encuestados respondieron estar indeciso, es decir no están seguros de contar con las instalaciones adecuadas para realizar sus labores, seguido por un 27% que considera estar de acuerdo con las instalaciones de la Municipalidad. Con un 42% considera estar de acuerdo con respecto a si existe una buena comunicación con su jefe, a su vez el 33% considero estar indeciso. El 40% opinan que no comparten información entre los compañero sobre las experiencias labores, el 27% se encuentra indecisa. Para concluir el primer indicador el 44% manifestaron estar de acuerdo, mientras el 27% indico estar indeciso en referencia a si existe apoyo entre los compañeros de su área.

Con respecto a mi segundo indicador el 46% indicaron estar de acuerdo con respecto al desarrollo de la Municipalidad, seguido por el 40% que se encuentran indecisos. El 37% indicaron estar de acuerdo, es decir se siempre participes del éxito o fracaso de su área, el 31% respondieron estar indecisos. Finalmente el 50% de los encuestados afirmaron estar de acuerdo que siempre se sienten feliz por el resultado que logro, mientras que un 27% afirmaron estar indecisos con respecto a si sientes felices si logran un buen resultado.

Para concluir con mi primera dimensión la cual es clima organizacional se obtuvo como resultados resaltantes que las instalaciones no son las más adecuadas, además no existe entre todos una buena relaciones interpersonales, por lo cual se obtuvieron estos resultados. Con respecto a mi segundo indicador compromiso se evidencio que un alto porcentaje se encuentra indeciso, para lo cual mediante el programa de estrategias se buscara mejorar este panorama actual

Tabla 8. *Dimensión 3: Productividad – PosPrueba*

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	%	%	%	%	%
¿Siempre cumplo con mis labores diarias en la Municipalidad?	0%	19%	33%	46%	2%
¿Usualmente cumplo con mis tareas asignadas en el tiempo estipulado?	4%	21%	35%	35%	6%
¿Generalmente persisto hasta cumplir la meta planteada?	0%	19%	37%	33%	12%
¿Al momento de realizar mis labores generalmente aplico los conocimientos que adquirí con el tiempo?	0%	21%	40%	35%	4%
¿Siempre tengo las herramientas y los medios adecuados para realizar eficazmente mis labores en la Municipalidad?	4%	27%	44%	25%	0%
¿Normalmente ejecuto mis labores siguiendo una serie de pasos?	0%	10%	40%	46%	4%

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

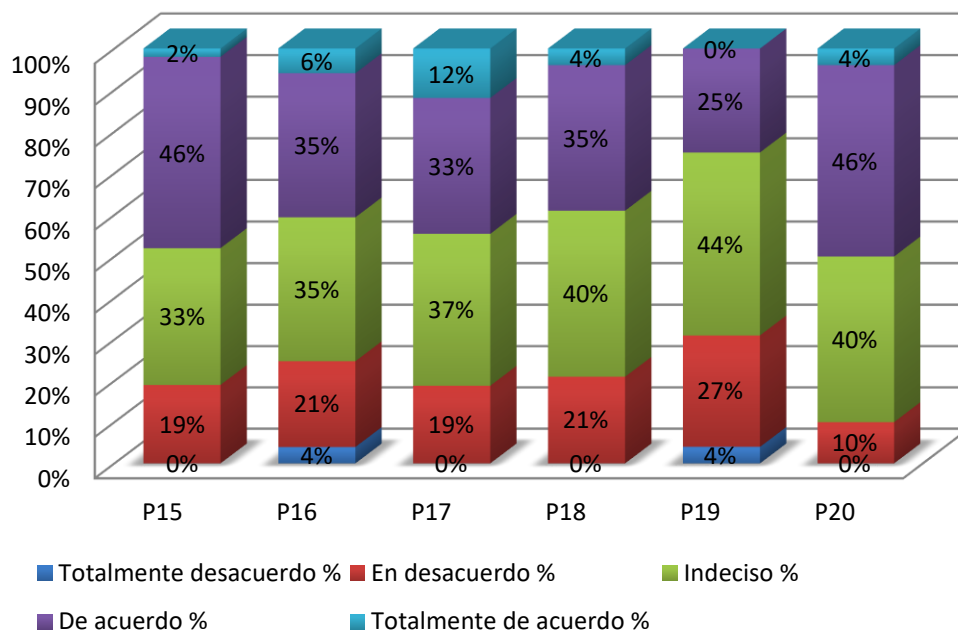


Gráfico 6. Dimensión 3: Productividad - PosPrueba (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

En la Tabla 8 y Gráfico 6 correspondiente a la post prueba de la dimensión productividad, respecto a mi primer indicador habilidades de tarea después de la aplicación de las estrategias, el 46% de los encuestados respondieron estar de acuerdo en la pregunta si logran cumplir con sus labores diarias, el 33% respondió sentirse indeciso. Con un 35% considera estar de acuerdo es decir si cumplen sus labores en el tiempo estimado, seguido por otro 35% que afirmaron estar indeciso. Para culminar con el primer indicador el 37% se encuentran estar indeciso en referencia a si persisten hasta cumplir las metas, mientras que el 33% respondió estar de acuerdo.

Con respecto a mi segundo indicador, se obtuvo como resultados que el 40% indicaron estar indecisos en la pregunta si ponen en práctica sus conocimientos adquiridos, el 35% indicaron estar de acuerdo. El 44% indicaron estar indecisos a si cuentan con las herramientas adecuadas, seguido por 27% que considera estar en desacuerdo. Finalmente el 46% de los encuestados afirmaron ejecutar sus labores siguiendo una serie de pasos, mientras que un 40% se encuentra indeciso.

Para concluir con mi primer indicador después de la aplicación de las estrategias se obtuvo como nuevos resultados que los resultados más resultante fue que mejoró el tema de

cumplir con sus labores diarias con un 46%, lo cual es importante para la institución contar con personal capacitado que cumpla con sus funciones en el tiempo estimado y así se puedan cumplir con los objetivos.

En referencia a mi segundo indicador los resultados fueron que aun las personas manifiestan no contar con las herramientas adecuadas pero aun así están cumpliendo con sus labores.

III.3. Comparación de la PrePrueba y PosPrueba

Tabla 9. Comparación: PrePrueba y PosPrueba

	Desempeño de la tarea		Civismo		Productividad	
	PrePrueba	PosPrueba	PrePrueba	PosPrueba	PrePrueba	PosPrueba
Totalmente desacuerdo	8%	3%	8%	4%	3%	1%
Desacuerdo	31%	23%	27%	18%	28%	20%
Indeciso	38%	36%	39%	32%	38%	38%
De acuerdo	23%	35%	26%	41%	29%	37%
Totalmente de acuerdo	0%	3%	1%	5%	3%	5%

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

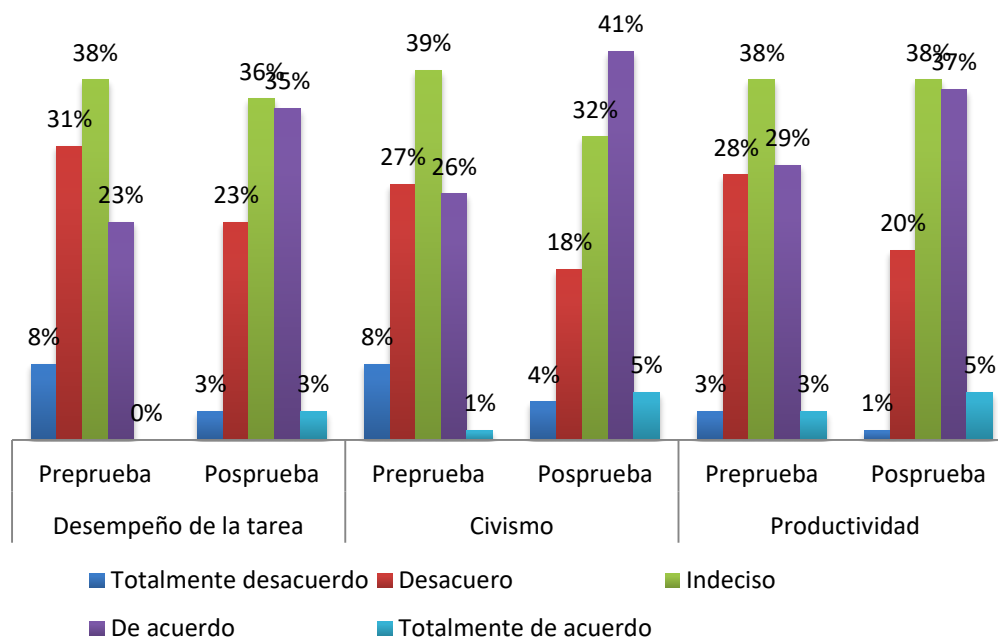


Gráfico 7. Comparación: PrePrueba y PosPrueba (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Con respecto a la comparación se puede observar una mejora entre mi PrePrueba y PosPrueba, lo cual si se logró mejorar entre las dimensiones. Los resultados que obtuvieron un mayor porcentaje de mejora, con respecto a la primera dimensión se pudo ver en la pregunta si se adaptan rápido a los cambios internos de la municipalidad se mejoró el porcentaje que se encontraban en desacuerdo, a su vez también se pudo mejorar en un 2% en lo referente a dar soluciones en el área donde laboran.

En referencia a mi segunda dimensión con respecto a si las instalaciones eran las más adecuadas se pudo mejorar en un porcentaje mínimo después de la aplicación de estrategias de higiene, a su vez también otro resultado importante fue de que mejoro la pregunta respecto al compromiso que tienen los colaboradores con la institución.

De acuerdo a mi tercera dimensión productividad se evidencio un cambio en las preguntas a si suelen cumplir con sus labores diarias se puede observar un cambio en referencia a la pre y PosPrueba, también se evidenció un cambio a que se mejor en la pregunta a si suelen ejecutar sus labores mediante una serie de pasos se obtuvo como resultados después la aplicación de las estrategias contar con una planificación mejor, lo cual es mejor porque podrán cumplir con sus labores en los tiempos estimados.

Para concluir se evidencia un cambio no tan notorio debido al tiempo estimado para la aplicación de las estrategias, debido al no contar con el tiempo requerido para poder implementar las estrategias con un mayor de tiempo, se pudo obtener no los grandes cambios que se tenía planeado.

III.4. Resultados de la contrastación de hipótesis

Tabla 10. *Resumen de procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
PrePruebayPosPrueba	52	85,2%	9	14,8%	61	100,0%

Tabla 11. *Pruebas de normalidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PrePruebayPosPrueba	,085	52	,200*	,966	52	,141

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Se tomó en cuenta a Kolmogorov-Smirnov, porque tuvo como muestra 52 colaboradores, Para que la distribución sea normal el valor de significancia debe ser mayor o igual a 0,05, lo cual dio como resultado **0,200** por lo tanto la distribución es normal.

Se utilizó la “Prueba de T Student” ya que el valor de significancia fue mayor a 0,05, es por ello que se tomó en cuenta dicha prueba. A continuación se mostrara en la (**Tabla 12, 13 y 14**).

H_1 : La aplicación de estrategias de motivación mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria Periodo 2018.

H_0 : La aplicación de estrategias de motivación no mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria Periodo 2018.

Tabla 12. Estadísticas de muestras emparejadas “Prueba T de Student”

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PrePrueba	57,50	52	4,755	,659
	PosPrueba	64,04	52	3,819	,530

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

Tabla 13. Correlaciones de muestras emparejadas “Prueba T de Student”

Correlaciones de muestras emparejadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	PrePrueba & PosPrueba	52	,676	,000

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

Tabla 14. Prueba de muestras emparejadas “Prueba T de Student”

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	PrePrueba - PosPrueba	-6,538	3,556	,493	-7,528	-5,548	-13,259	51	,000

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

Interpretación:

Debido a que el nivel de significancia es de 0,000, lo cual indica que hay suficiente evidencia estadística para afirmar la hipótesis alterna, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula, para concluir se puede determinar que la aplicación de estrategias de motivación mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria Periodo 2018.

IV. Discusión

El presente capítulo se analizará y se discutirá tomando como base los resultados obtenidos de la investigación, el marco teórico y la hipótesis, con el finalidad de sustentar el logro de acuerdo a los objetivos planteados.

Los resultados obtenidos nos permiten probar que si existe motivación laboral ello ayudara a que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, ello debido a que la motivación es un instrumento esencial para el colaborador pueda cumplir con sus actividades diarias, porque al estar motivados eso influenciara de manera positiva su accionar es decir tendrán una mayor satisfacción de poder lograr las tareas que se le han sido asignadas, un colaborador motivado es más productivo dado que se encuentra feliz para el cumplimiento de sus labores diarias..

En los resultados más resaltantes que se obtuvo en la presente investigación es la falta de capacitaciones que ofrece la Municipalidad Distrital de la Victoria hacia sus colaboradores el cual se obtuvo como resultados con un 40% afirmaron no contar con capacitaciones, estos resultados son importantes y lo cual se debe de mejorar inmediatamente en estos resultados debido a que si se requiere tener un personal capacitado y que cumpla con sus labores de manera eficiente y que cumplan con las tareas en los tiempos asignados se debe de mejorar este aspecto, para contar con un personal mayor capacitado. Si los colaboradores cuentan con capacitaciones tendrán un mejor desempeño laboral porque tendrán un mayor conocimiento para poder en práctica para la realización de sus labores.

A su vez otro resultado resaltante es que la Municipalidad se debe de preocupar por ofrecer a sus colaboradores un mejor ambiente de trabajo, lo cual influirá de manera positiva para poder tener un mejor desenvolvimiento.

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba de hipótesis, se puede evidenciar que si existe grado de significancia, ya que se obtuvo como resultados 0,000 lo indica que suficiente evidencia estadística para afirmar la hipótesis alterna, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

V. Conclusiones

Después de aplicar el trabajo de investigación y haber obtenido los resultados, se concluye que:

- Con respecto a mi objetivo general aplicar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018, se evidencia que se pudo mejorar en un porcentaje intermedio, debido al corto tiempo para su aplicación, debido que para tener mejores resultados se debe de contar con mayor tiempo para así poder u obtener óptimos resultados.
- De acuerdo al primer objetivo específico, identificar qué factores influyen en la motivación de los colaboradores la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018, este objetivo se pudo verificar mediante la entrevista realizada, donde se pudo obtener importante información y se pudo afirmar la problemática descrita en la investigación.
- En referencia a mi segundo objetivo específico, el diagnosticar la situación actual del desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018. Para cumplir con este objetivo se realizó la PrePrueba, la cual se pudo comprobar la información obtenida mediante la entrevista realizada.
- Respecto a mi tercer objetivo diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral, después de tener los resultados obtenidos mediante la PrePrueba y observar cuales eran los resultados más relevantes y que iban acorde de mis variables, se tuvo que crear estrategias para poder mejor los resultados.
- De acuerdo con el objetivo de evaluar el nivel de desempeño laboral después de aplicado las estrategias de motivación mediante un pre prueba y un post prueba en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018. Post prueba y comparación, para cumplir con este objetivo se pudo evidenciar un porcentaje intermedio de mejora con respecto a la pre y PosPrueba, esto debido a que para tener óptimos resultados se debe de contar con un tiempo prudente para que se pueda tener grandes cambios, por tal motivo se obtuvieron dichos resultados.

VI. Recomendaciones

- Se recomienda a los directivos de la Municipalidad Distrital de la Victoria mediante el área de personal realizar evaluaciones semestrales para observar cómo se están desempeñando los colaboradores, verificar si están cumpliendo con sus labores, actividades, responsabilidades y si no lo estuvieran realizando, realizar las correcciones pertinentes para mejorarlo y pueden tener un buen desempeño laboral.
- Se recomienda ofrecer un mayor número de capacitaciones a los colaboradores de la Municipalidad con temas relacionados como motivación laboral que es fundamental para tener un buen desempeño laboral, además con tema de responsabilidad y cumplimiento de metas, lo cual ayudara a que el colaborador tenga mayores conocimientos y los ponga en práctica y tenga un mejor desenvolvimiento.
- Continuar con talleres de motivación con la finalidad de contar con colaboradores motivados lo cual se obtendrá buenos resultados siempre y cuando se realice periódicamente, para que así el colaborador tenga un buen estado de ánimo lo cual será beneficioso para su accionar y cumplimiento de sus tareas asignadas, al mantener al personal motivado eso se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos.

VII. Propuesta

1. Información general

Título: Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de la Victoria

2. Presentación

El propósito de la propuesta de implementación de estrategias motivacionales, es ofrecer a la Municipalidad Distrital de la Victoria, una alternativa para motivar a sus colaboradores lo cual contribuirá a poder incrementar el desempeño laboral, debido a que las organizaciones ya sea pública o privada se tienen que cumplir con los objetivos organizacionales. Para que las estrategias motivacionales que se implementaran logre buenos resultados, es necesario el conocimiento de los procesos por parte de los colaboradores lo cual facilitara el éxito de su implementación, lo cual contribuirá a que se cumpla con los objetivos planteados.

La implementación de estrategias de motivación en la Municipalidad Distrital de la Victoria se realiza con el propósito de mejorar el desempeño del personal, por tal motivo se elabora la siguiente propuesta de un plan motivacional para dichos colaboradores, y a su vez una alternativa de cómo mantener motivados a sus colaboradores y ello se verá reflejado en el incremento del desempeño laboral, debido a que las organizaciones ya sea pública o privada se tienen que cumplir con los objetivos organizacionales.

3. Conceptualización de la propuesta / descripción de la propuesta

La propuesta de implementación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores tendrá una gran trascendencia debido a que con ello se lograra mejorar el rendimiento de los colaboradores, es por ello si importancia para la institución la implementación de la misma.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

- Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018.

4.2. Objetivo Específico

- Incentivar a los colaboradores a tener un mejor desempeño laboral mediante las estrategias motivacionales propuestas.
- Realizar controles semestrales midiendo el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de las estrategias de motivación.
- Ofrecer oportunidades de capacitación para los empleados para poder lograr un desempeño eficiente en sus labores diarias.
- Promover en los participantes la motivación al logro, mediante la búsqueda del éxito personal y profesional, metas individuales y profesionales, para que puedan tener un mejor desempeño laboral.
- Concientizar a los colaboradores sobre sus potencialidades para lograr el éxito personal y profesional.

5. Justificación

La implementación de estrategias de motivación se elaboró como parte de la presente tesis dirigida a la Municipalidad Distrital de la Victoria, en base a los resultados obtenidos mediante un diagnóstico de la problemática actual de la institución.

Es de vital importancia que los colaboradores se sientan motivados porque ello ayudara que puedan alcanzar un buen desempeño laboral. La implementación se beneficiosa para tanto colaboradores como representantes de la institución, ya que al colaborador estar motivado ello se verá reflejado en los buenos resultados que obtendrá y en el cumplimiento de los objetivos tanto organizacionales como personales.

Sera beneficiosa también para la sociedad porque se tendrá representantes comprometidos con el desarrollo del distrito, lo cual es fundamental porque sin ellos no se podría lograrlo.

Conveniencia: Con la implementación de estrategias de motivación será útil a la institución para que puedan tener siempre motivados al personal y ello se vea reflejado en un adecuado desempeño laboral de los colaboradores en la realización de sus funciones.

Relevancia social: Al ser una institución pública debe velar por el desarrollo de su población es por ello que al tener un personal capacitado contribuirá a seguir con el desarrollo de la sociedad.

6. Fundamentos teóricos incluidos principios (depende del programa)

La presente propuesta se fundamenta en la acción Administrativa y Social.

Fundamentación Administrativa

Las Instituciones del estado con una adecuada administración descubren a corto plazo las necesidades que enfrenta y las posibles soluciones, las cuales tienen incidencia en el logro de los objetivos de la institución, teniendo presente que la base de su éxito lo constituye el orden de acción y la motivación.

Fundamentación Social

La Propuesta de implementación de estrategias motivacionales tiene una fundamentación social, por la naturaleza de la institución, debido a que es del estado, tiene una gran responsabilidad con la sociedad; deben garantizar calidad en sus servicios

7. Estructura

La propuesta está estructurada en una serie de estrategias motivacionales dirigidas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, con la finalidad de incrementar el desempeño laboral.

ESTRUCTURA	
ESTRATEGIAS HIGIENICAS	TEMA
Sesión I	Primera Estrategia: Condiciones de trabajo Relaciones interpersonales Políticas de la organización y administración Salario y Remuneraciones
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	TEMA
Sesión II	Segunda Estrategia: - Establecimiento de objetivos - Participación del empleado - Desarrollo Profesional

Estructura que sintetiza de manera gráfica la propuesta, es decir se señala como se origina el problema y cómo se resuelve el mismo teniendo en cuenta todos los elementos que intervienen en ella.

8. Estrategias para implementar la propuesta

- Elaboración de una ruta metodológica, precisando el número de actividades, el tiempo, materiales a utilizar y los resultados a obtener.

COMPETENCIA	ESTRATEGIAS V.I.	CONTENIDOS	MATERIALES	TIEMPO	FECHA
1° ESTRATEGIA	HIGIÉNICAS	Condiciones De Trabajo	Útiles de oficina.	25 MIN	31/05/18
		Relaciones Interpersonales	Útiles de oficina.	25 MIN	
		Políticas de la organización y administración	Útiles de oficina.	25 MIN	
		Salario y remuneraciones	Útiles de oficina.	25 MIN	
2° ESTRATEGIA	MOTIVACIONALES	Establecimientos de Objetivos	Útiles de oficina.	30 MIN	07/06/18
		Participación del empleado	Útiles de oficina.	25 MIN	
		Desarrollo profesional	Útiles de oficina.	25 MIN	

Con la aplicación de las estrategias de motivación se obtendrá una mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, la cual es el objetivo general de la implementación de dichas estrategias.

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	OBJETIVO PRINCIPAL	EVENTOS/ACCIONES	RECURSOS		TIEMPO
				HUMANOS	MATERIALES	
Higiénicas	Condiciones de trabajo	Proveer a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria, de un área laboral adecuada para ejecutar sus funciones de forma oportuna.	Proporcionar el mobiliario y equipo adecuado así como lo necesario a los colaboradores	Colaboradores de la institución, Infraestructura de la institución, Mantenimiento del local	Útiles de oficina.	31/06/18
	Relaciones interpersonales	Fomentar vínculos de compañerismo y socialización entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.	Deportivos, Celebraciones de fechas especiales y Cumpleaños de los colaboradores	Colaboradores de la institución, infraestructura de la institución.	Útiles de oficina.	
	Políticas de la organización y administración	Lograr que las personas trabajen en un ambiente de cooperación y hacia un objetivo común.	Un informe de felicitaciones de la Municipalidad Distrital de la Victoria	Colaboradores de la institución	Útiles de oficina.	
	Salario y remuneraciones	Establecer formas de reconocimiento a los trabajadores a fin de que se sientan motivados y trabajen eficientemente.	Proponer a Recursos Humanos un programa de reconocimientos a todos los colaboradores, mediante el otorgamiento de incentivos no económicos,	Colaboradores de la institución	Útiles de oficina.	
ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	OBJETIVO PRINCIPAL	EVENTOS/ACCIONES	RECURSOS		
				HUMANOS	MATERIALES	
Motivacionales	Establecimientos de Objetivos	Es una buena técnica para motivar a los trabajadores, que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo.	Establecer objetivos claros tanto individuales como grupales a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria,	Colaboradores de la institución, Infraestructura de la institución, Mantenimiento del local	Útiles de oficina.	07/06/18
	Participación del empleado	Si el empleado participa en el control y planificación de las decisiones podrá sentirse con más confianza y se sentirá comprometido al logro de los objetivos de la organización	Tomar en cuenta las sugerencias que pueden hacer los subordinados, ello generara que se sientan valorados y estarán comprometidos en que se cumplan todos los objetivos	Colaboradores de la institución, infraestructura de la institución.	Útiles de oficina.	
	Desarrollo profesional	Los trabajadores se sienten más motivados cuando se ofrece un crecimiento personal y profesional	Ofrecer una línea de carrera a los trabajadores que destaquen y obtengan un buen desempeño laboral	Colaboradores de la institución	Útiles de oficina.	

Fuente: Elaboración propia

8.1. PRIMERA ESTRATEGIA HIGIÉNICA: Condiciones físicas y ambientales en el trabajo

Se refiere a las condiciones físicas y las condiciones ambientales, que envuelven al trabajador en su puesto de trabajo. Se refiere a las condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización y administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salario y remuneraciones, relaciones con los compañeros. A continuación se proponen las siguientes estrategias:

A. Condiciones de trabajo

.* **Objetivo:** Proveer a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria, de un área laboral adecuada para ejecutar sus funciones de forma oportuna.

Acciones: Proporcionar el mobiliario y equipo adecuado así como lo necesario a los colaboradores, al igual que el mantenimiento constante y periódico, que facilite el desempeño eficiente del trabajo. Asignar el espacio y distribución del área en el que desempeñará el recurso humano. Asegurar el orden e higiene de toda la institución, a fin de contribuir a la buena imagen y funcionamiento de ella.

.* **Recursos:** Colaboradores de la institución, Infraestructura de la institución, Mantenimiento del local.

.*. Acciones: 1° Revisar semestralmente la infraestructura de cada área como: si está en buen estado los ambientes, la iluminación, la ventilación, a fin de preservarlas en condiciones adecuadas. La continuidad de la revisión estará sometida a las situaciones que se puedan suscitar como accidentes laborales, remodelaciones en la infraestructura, desastres naturales, o cualquier otra que ponga en riesgo la estabilidad de los ambientes. Esta función está a cargo de la Unidad de Defensa Civil quien deberá llevar a Gerencia General un informe impreso y detallado con los ambientes revisados y manifestando el status en el que se encuentran dichos ambientes de la institución. 2° La Gerencia Municipal emitirá respuesta a dicho documento a Unidad Defensa Civil, quien será encargado de la reparación inmediata de los deterioros que puedan encontrarse en las instalaciones para evitar que estos desagraden a los colaboradores en el cumplimiento de sus actividades. Para este trabajo se seguirá el procedimiento de mantenimiento de la empresa.

B. Relaciones Interpersonales

.* **Objetivo:** Fomentar vínculos de compañerismo y socialización entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

.* **Recursos:** Colaboradores de la institución, infraestructura de la institución.

.* **Acciones:** Deportivos, Celebraciones de fechas especiales y Cumpleaños de los colaboradores. Para lograr los objetivos organizacionales, es necesario fomentar las relaciones interpersonales en los colaboradores del área de producción de la empresa objeto de estudio, para que exista disposición, entusiasmo, cooperación y apoyo mutuo de los mismos para realizar el trabajo en equipo de manera eficiente y eficaz. Por tal razón, se propone implementar el programa de relaciones interpersonales, el cual contiene acciones para concientizar a los empleados a través de talleres motivacionales sobre el valor del compañerismo y la amistad, así como también, identificar y resolver problemas de índole intrapersonal, entre colaboradores y equipos de trabajo, todo lo cual contribuya a disminuir los conflictos, para mejorar la relación entre jefe-subordinado y entre compañeros del área de producción.

C. Políticas de la organización y administración

.* **Objetivo:** Lograr que las personas trabajen en un ambiente de cooperación y hacia un objetivo común.

.* **Recursos:** Útiles de oficina.

.* **Acciones:** Un informe de felicitaciones de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

El encargado de las asistencias, observe quienes son los colaboradores que no faltaron durante el mes. Luego informar a la Unidad de Personal, para puedan hacer el informe de felicitaciones al colaborador que no faltó.

D. Salario y Remuneraciones

.* **Objetivo:** Establecer formas de reconocimiento a los trabajadores a fin de que se sientan motivados y trabajen eficientemente.

.* **Recursos:** Útiles de oficina.

.* **Acciones:** Carta de felicitaciones de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Proponer a Recursos Humanos un programa de reconocimientos a todos los colaboradores, mediante el otorgamiento de incentivos no económicos, por el esfuerzo que realizan en sus actividades de manera eficiente, pero solo a los colaboradores que demuestren iniciativa,

responsabilidad, creatividad en la sugerencias de mejora, dedicación, cooperación y eficiencia para lograr metas de producción grupales, entre otros aspectos.

8.2. SEGUNDA ESTRATEGIA MOTIVACIÓN: Condiciones físicas y ambientales en el trabajo

Se refiere a las condiciones físicas y las condiciones ambientales, que envuelven al trabajador en su puesto de trabajo. Se refiere a las condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización y administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salario y remuneraciones, relaciones con los compañeros. A continuación se proponen las siguientes estrategias:

A. Establecimiento de objetivos

. * Objetivo: Es una buena técnica para motivar a los trabajadores, que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos.

. * Recursos: Útiles de oficina.

. * Acciones: Establecer objetivos claros tanto individuales como grupales a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, ello genera que de un compromiso por parte de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos.

Proponer a los jefes de áreas implementar un cronograma de objetivos a los trabajadores lo cual hará que el trabajador se esfuerce y se motive para poder lograr cumplir con los objetivos tanto individuales como grupales.

B. Participación del empleado

. * Objetivo: Si el empleado participa en el control y planificación de las decisiones podrá sentirse con más confianza y se sentirá comprometido al logro de los objetivos de la organización.

. * Recursos: Útiles de oficina.

. * Acciones: Tomar en cuenta las sugerencias que pueden hacer los subordinados, ello generara que se sientan valorados y estarán comprometidos en que se cumplan todos los objetivos, lo cual beneficiara a todos los componentes de cada una de las áreas de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Proponer a los jefes de las distintas áreas de la Municipalidad Distrital de la Victoria informar a sus trabajadores sobre las decisiones que se tomaran para que ellos tengan el conocimiento y si se generan por parte de ellos algunas sugerencias tomarlas en cuenta, ello generara entre todas las partes un compromiso que va a con llevar que se cumplan con los objetivos tanto individuales como grupales.

C. Desarrollo profesional

. * Objetivo: Los trabajadores se sienten más motivados cuando se ofrece un crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza.

. * Recursos: Útiles de oficina.

. * Acciones: Ofrecer una línea de carrera a los trabajadores que destaquen y obtengan un buen desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Proponer al área de Unidad de Personal un programa donde se premie la buena labor de los trabajadores que más destaquen en sus labores diarias, ofreciéndoles poder lograr una línea de carrera y así generen en ellos un mayor compromiso con la institución

9. Evaluación de la propuesta

Primera Evaluación – PREPRUEBA

Para la PrePrueba, se utilizará el Instrumento: Cuestionario, Técnica: Encuesta. Que está compuesta por 20 preguntas, con 5 criterios de una Escala de Likert.

Se realizará antes de Aplicar las Estrategias de la Motivación Laboral.

Segunda Evaluación – POSTPRUEBA

Para la PostPrueba, se utilizará el Instrumento: Cuestionario, Técnica: Encuesta. Que está compuesta por 20 preguntas, con 5 criterios de una Escala de Likert.

Se realizará después de Aplicar las Estrategias de la Motivación Laboral. Será la misma prueba utilizada para la Primera Evaluación – PREPRUEBA.

VIII. Referencias bibliográficas

- Alfonso, Y., & Quispe, D. (2012). *Factores motivacionales, de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Burga, S., & Wiese, J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Cáceres, C. (10 de 06 de 2017). *El Peruano*. Obtenido de <http://www.elperuano.com.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>
- Caicedo, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo*. Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Checa, K., & Flores, O. (2015). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque – 2013*. Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Chiclayo.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México: McGraw-Hill.
- Chong, R. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – Periodo 2014*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Tesis de maestría, Universidad de Morelos, México.
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Formación Ejecutiva DF. (06 de Agosto de 2016). *Formación Ejecutiva DF*. Obtenido de <http://www.formacionejecutivadf.cl/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa/dffe/2016-06-08/105803.html>

- Gerry, J., & Scholes, K. (2006). *Dirección Estratégica* (Séptima ed.). Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill.
- Maldonado, A. (2017). *Influencia de la motivación para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Mamani, R. (2014). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Periodo 2013*. Tesis de grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Núñez, M., & Delgado, M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Centro Poblado Boca del Río, 2016*. Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Tacna.
- Pando, M. (2014). *Propuesta de mejora del nivel motivacional de los trabajadores administrativos de la Clínica del Pacífico-Chiclayo*. Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Magrovejo, Chiclayo.
- Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de Transportes Civa – Chiclayo 2016*. Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Quispe, Y. (2018). *Motivación y clima organizacional en la dirección de administración territorial y catastral del GAMLP*. Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Redacción Gestión. (25 de Agosto de 2017). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/compañero-afectar-desempeño-laboral-142313>
- Robbins, S., & Jugde, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson Education.
- Rojas, K. (2015). *Relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA-IRH SAC, Chiclayo*. Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Torres, V., & Tito, U. (2015). *Desempeño laboral del capital humano en la Municipalidad Distrital de Pisac- 2013- 2014*. Tesis de grado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco, Cuzco.
- Tuñoque, Y., & Vásquez, L. (2014). *Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores administrativos contratados, según el régimen especial de contratación administrativa de servicios, de la Gerencia Regional de Transportes y comunicaciones de la región La*. Tesis de grado, Universidad de Lambayeque, Chiclayo.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.

Anexos

Anexo N° 01: Instrumento “Guía de Entrevista”



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA”

La presente guía de entrevista es parte de una investigación tiene como objetivo determinar cuál es el desempeño de sus subordinados en el área donde labora. Tenemos gran interés por conocer su opinión. Por favor sea honesto al responder.

APELLIDOS Y NOMBRES:**GÉNERO:**

Masculino

Femenino

CARGO:**ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:**

años

- 1) ¿Cuál es la situación actual de la Municipalidad Distrital de la Victoria en cuanto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores?
Nivel de desempeño alto, ¿Por qué?
Nivel de desempeño medio, ¿Por qué?
Nivel de desempeño bajo, ¿Por qué?
- 2) ¿Teniendo en cuenta la pregunta anterior, que factores piensa usted que son los causantes de diferentes niveles de desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria?
- 3) ¿Cree usted, que el ambiente de trabajo, es el adecuado, en términos de infraestructura y equipamiento, para poder llevar a cabo las labores que se debe hacer día a día?
- 4) ¿Usted cuenta con los materiales y equipos necesarios para cumplir con las obligaciones que le son encomendadas?
- 5) ¿Considera que es importante y necesario que los empleados se encuentren motivados al momento de realizar sus labores dentro de la institución?
- 6) ¿Se está utilizando actualmente alguna estrategia de motivación laboral hacia los colaboradores de la municipalidad?
- 7) Con respecto a la respuesta anterior usted cree que si implementan en la institución estrategias de motivación laboral aquello contribuirá a potenciar su desempeño laboral y el de sus colaboradores.

Anexo N° 02: Instrumento “Cuestionario”



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, PERIODO 2018”

Estimado colaborador, este cuestionario es anónimo y personal. Tiene como objetivo: Conocer su opinión con respeto a su trabajo y diagnosticar la situación actual de su desempeño. Agradeceremos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario.

GÉNERO: F M

ÁREA DONDE SE DESEMPEÑA:

Gerencia de Servicios Públicos Gerencia de Secretaría General
Gerencia de Administración Gerencia de Rentas

INSTRUCCIONES: Colocar un aspa en el recuadro correspondiente.

5 TOTALMENTE DE ACUERDO	4 DE ACUERDO	3 INDECISO	2 EN DESACUERDO	1 TOTALMENTE DESACUERDO				
PREGUNTAS				ALTERNATIVAS				
				5	4	3	2	1
1. ¿Suelo entender correctamente la información que me brindan para poder ejecutar mi labor en la Municipalidad?								
2. ¿Cuándo se generan cambios internos en la Municipalidad, normalmente me adapto con rapidez?								
3. ¿Generalmente prefiero disponer de mis iniciativas, a tener que esperar que me digan, para poder cumplir con mis responsabilidades?								
4. ¿Normalmente planifico adecuadamente mis actividades laborales?								
5. ¿Creo que tengo los conocimientos adecuados y suficientes para poder realizar mis labores sin dificultad?								
6. ¿Generalmente doy soluciones ante exigencias que se puedan presentar en mi área?								

5 TOTALMENTE DE ACUERDO	4 DE ACUERDO	3 INDECISO	2 EN DESACUERDO	1 TOTALMENTE DESACUERDO				
PREGUNTAS				ALTERNATIVAS				
				5	4	3	2	1
7.	¿Normalmente la Municipalidad me brinda capacitaciones para mejorar mis conocimientos?							
8.	¿Yo creo que las instalaciones de la Municipalidad son las más adecuadas para poder realizar mis labores diarias?							
9.	¿Normalmente la comunicación con mi jefe inmediato es buena?							
10.	¿A menudo yo y mis compañeros compartimos las experiencias laborales para el aprendizaje de todos?							
11.	¿Yo y mis compañeros de trabajo, siempre solemos ayudarnos o apoyarnos para resolver alguna duda o problema que se puedan generar dentro de mi área?							
12.	¿Generalmente me interesa el desarrollo de la Municipalidad?							
13.	¿A menudo me siento partícipe de los resultados que obtiene su área donde labora, ya sea como el éxito o el fracaso?							
14.	¿Siempre me siento feliz por el buen resultado que logro al realizar mi labor?							
15.	¿Siempre cumplo con eficiencia mis labores diarias en la Municipalidad?							
16.	¿Usualmente cumplo con mis tareas asignadas en el tiempo estipulado?							
17.	¿Generalmente persisto hasta cumplir la meta planteada?							
18.	¿Al momento de realizar mis labores generalmente aplico los conocimientos que adquirí con el tiempo?							
19.	¿Siempre tengo las herramientas y los medios adecuados para realizar eficazmente mis labores en la Municipalidad?							
20.	¿Normalmente ejecuto mis labores siguiendo una serie de pasos?							

Muchas gracias por su cooperación, que tenga un buen día.

Anexo N° 03: Validación de Instrumento por Expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

4. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 4.1. Nombre y Apellido : Wilder Alvarado Castillo
4.2. Profesión : Estadístico
4.3. Grado académico : Magister
4.4. Título Profesional : Lic. en Estadística
4.5. Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
4.6. Cargo que desempeña : Docente Universitario
4.7. Teléfono : 953 264 493
4.8. Correo Electrónico : acastillowa@ucvvirtual.edu.pe
4.9. Nombre del Investigador : Luis Fernando Requejo Castañeda

5. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):

5.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

5.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

5.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

5.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

5.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

6. Observaciones o sugerencias:

.....


 D.C. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO
 N° COESPE 154
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU

Firma del experto

DNI: 17531294



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1. Nombre y Apellido : José Foción Echevarría Jara
- 1.2. Profesión : Administrador de Empresas y Docente
- 1.3. Grado académico : Doctor en Administración
- 1.4. Título Profesional : Lic. en Administración y Lic. en Educación
- 1.5. Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo,
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y
Universidad Señor de Sipán
- 1.6. Cargo que desempeña : Docente Metodólogo
- 1.7. Teléfono : 979 665 696
- 1.8. Correo Electrónico : focheuv@gmail.com
- 1.9. Nombre del Investigador : Luis Fernando Requejo Castañeda

2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):

2.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

2.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

2.5. Redacción de ítems:


Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	✓			

3. Observaciones o sugerencias:

.....

.....

.....



 Dr. José Foción Echazabal
 Titular del Experto
 Laboratorio de Administración
 Especialista en Investigación
 Marketing y Organización
 DNI: 1389306



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

2. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.10 Nombre y Apellido : Noe Alberto Rosillo Alberca
- 1.11 Profesión : Administrador
- 1.12 Grado académico : Maestría
- 1.13 Título Profesional : Lic. en Administración
- 1.14 Institución donde trabaja : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
- 1.15 Cargo que desempeña : Docente
- 1.16 Teléfono : 978 095 828
- 1.17 Correo Electrónico : noaroal@hotmail.com
- 1.18 Nombre del Investigador : Luis Fernando Requejo Castañeda

4. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTO (S):

4.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	/			

4.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	/			

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	/			

2.4. Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	/			

2.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
Cuestionario 1:	/			

3. Observaciones o sugerencias:

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



Firma del experto

DNI: 17935127

Anexo N° 04: Confiabilidad de instrumento – Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	20

Datos obtenidos del SPSS (Fuente: Elaboración propia)

Anexo N° 05: Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA TESIS	“Aplicación de Estrategias de Motivación Laboral para mejorar el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018”
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión del Talento Humano
AUTOR	Luis Fernando Requejo Castañeda

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo la aplicación de estrategias de motivación mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018?	OBJETIVO GENERAL: Aplicar estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018.	H_i: La aplicación de estrategias de motivación mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria Periodo 2018. H_o: La aplicación de estrategias de motivación no mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria Periodo 2018.	VARIABLE INDEPENDIENTE: “Motivación Laboral”			ENFOQUE: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Experimental DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Pre-experimental UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Gestión del Talento Humano POBLACIÓN: 175 MUESTRA: 52	Entrevista Cuestionario
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Identificar qué factores influyen en la motivación de los colaboradores la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018. - Diagnosticar la situación actual del desempeño de los colaboradores la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018. - Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018. - Evaluar el nivel de desempeño laboral después de aplicado las estrategias de motivación mediante un pre prueba y un post prueba en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018.		VARIABLE DEPENDIENTE: “Desempeño Laboral”	1° Desempeño de la tarea	I.1 Habilidades laborales I.2 Conocimiento laboral		
				2° Civismo	I.3 Clima organizacional I.4 Compromiso		Libros Páginas web Informes online
				3° Productividad	I.5 Cumplimiento de metas I.6 Capacidad		

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 06. Constancia

CONSTANCIA

La que suscribe, Lic. Carmen Rosa Hinojosa Uchofen jefe de la Oficina de Control Patrimonial de la Institución Municipalidad Distrital de la Victoria.

Consta:

Que el alumno Luis Fernando Requejo Castañeda, identificado con DNI: 72539565, estudiante de la carrera de Administración de la escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, ha ejecutado el estudio para la tesis denominada "APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA PERIODO, 2018", a fines del mes de Mayo del 2018 en las instalaciones de la institución.

Se expide la presente solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Chiclayo, 6 de Julio del 2018

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA
UNIDAD DE LOGISTICA
Carmen Hinojosa Uchofen
Tec. Carmen Hinojosa Uchofen
CONTROL PATRIMONIAL

Anexo N° 07. Fotografías



Ilustración 1. Llenado de encuesta



Ilustración 2. Llenado de encuesta



Ilustración 3. Llenado de encuesta



Ilustración 4. Llenado de encuesta



Ilustración 5. Llenado de encuesta



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE
TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 3

Yo, Kelly Cristina Vásquez Huatay, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, revisora de la tesis titulada "Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, periodo 2018", del estudiante Luis Fernando Requejo Castañeda, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Pimentel - 12 de Julio del 2018

Firma

Kelly Cristina Vásquez Huatay

DNI: 16690083

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Requejo Castañeda Luis Fernando

D.N.I. : 7 2 5 3 9 5 6 5

Domicilio : Wiracocha # Distrito La Victoria

Teléfono : Fijo :

Móvil : 920 477 879

E-mail : luisfernando0806@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Profesional de Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

REQUEJO CASTAÑEDA LUIS FERNANDO

Título de la tesis:

APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LA VICTORIA, PERIODO 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 13/02/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

REQUEJO CASTEÑA LUIS FERNANDO

INFORME TITULADO:

APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, PERIODO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 06/02/2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por Honoraria*



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN