



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Elementos Motivadores y Desempeño Laboral de los
trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial
de Espinar, Cusco - 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR(A):

Br. SOTO OLARTE CARMEN ROSA

ASESORA:

Dra. Gil Aquino Liliam del Rocío

SECCION:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública y Gobernabilidad

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Cusihuaman Hermoza, Melquiades
Presidente

Mg. Campaña Moreno, Waldo Enrique
Secretario

Dr. Gil Aquino, Liliam del Rocío
Vocal

DEDICATORIA

A nuestro **Dios**, por darme fuerza y salud necesaria para lograr mis metas, es mi protector.

A mis Hermanos lindos, **Regina, Paco, Zeneida, Vilma, Deyvis, Arnol y Flor**, que me dan la fortaleza de seguir adelante.

A mi hija bella **Astrid Camila**, quien es el motor y motivo de mi vida, y me impulsa a seguir adelante.

AUTOR

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo por haberme acogido y permitido hacer realidad una de mis metas anheladas, que a través de sus docentes me brindaron enseñanza y me guiaron en mi formación profesional.

A la Municipalidad Provincial de Espinar - SITRAMUN por brindarme la información para realizar el trabajo de investigación y en especial a los trabajadores quienes colaboraron en su aplicación.

AUTOR

PRESENTACION

Distinguidos señores integrantes del Jurado;

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, ante ustedes expongo la Tesis titulada “Elementos Motivadores y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar - Cusco - 2018”, en donde se llegó a determinar el grado de relación entre Elementos Motivadores y Desempeño Laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Estoy seguro de cumplir con los requisitos de aprobación.

SOTO OLARTE, Carmen Rosa
AUTOR

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	i
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARACIÓN JURADA	iv
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática.	3
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.	3
1.4 Formulación del Problema.	22
1.5 Justificación del Estudio.	23
1.6 Hipótesis.	24
1.7 Objetivos.	24
II. MÉTODO	25
2.1 Diseño de investigación.	25
2.2 Variables, Operacionalización.	25
2.3 Población y muestra.	28
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	29
2.5 Confiabilidad de Datos.	29
III. RESULTADOS	33
3.1 Descripción.	33
3.2 Presentación de los Resultados Variable Elementos Motivadores	34

3.3	Resumen de la Variable Elementos Motivadores	35
3.4	Presentación de los Resultados Variable Desempeño Laboral	40
3.5	Resumen de la Variable Desempeño Laboral	40
3.6	Prueba de Hipótesis	46
IV.	DISCUSIÓN	53
V.	CONCLUSIONES	55
VI.	SUGERENCIAS	57
VII.	REFERENCIAS	58
	ANEXOS	59

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Identificar el grado de relación entre los elementos motivadores con el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipal Provincial de Espinar durante el periodo 2018. Para esta investigación se ha aplicado el método descriptivo correlacional no experimental que ha permitido conocer la relación entre elementos motivadores con el desempeño laboral de 30 trabajadores nombrados, mayores de edad, de ambos sexos.

Se aplicó a 30 trabajadores nombrados un cuestionario como instrumento de recolección de datos; el cuestionario para elementos motivadores estuvo compuesta por 17 ítems con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, casi nunca y nunca) mientras que para desempeño laboral se ha compuesto de 12 ítems con una amplitud de escala de Likert (excelente, bueno, regular y malo)

Los instrumentos aplicados son fiables y consistentes según el coeficiente de Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos fueron de 0.638 para el cuestionario de elementos motivadores y de 0.577 para el cuestionario de desempeño laboral.

Se encontró como resultado final que existe correlación positiva moderada entre ambas variables de manera general y se pudo apreciar una correlación baja entre los indicadores de elementos motivadores y los factores de desempeño laboral.

Palabras Clave: Elementos motivadores, desempeño laboral, municipalidad Espinar.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the degree of relationship between the motivating elements and the job performance of the workers of the Provincial Municipality of Espinar during the 2018 period. For this investigation, the non-experimental correlational descriptive method that has allowed us to know the relationship between motivating elements and the job performance of 30 workers, of legal age and both gender.

A questionnaire was applied to 30 workers as instrument for data collection; The questionnaire for motivating elements was composed of 17 items with a Likert scale amplitude (always, almost always, almost never and never) while for work performance it was composed of 12 items with a Likert scale (excellent, good , regular and bad)

The applied instruments are reliable and consistent according to the Cronbach's Alpha coefficient, the results obtained were 0.638 for the questionnaire of motivating elements and 0.577 for the job performance questionnaire.

It was found as a final result that there is a moderate positive correlation between both variables in a general way and a low correlation could be observed between the indicators of motivating elements and the factors of work performance.

Keywords: Motivating elements, job performance, Municipality of Espinar.

I. INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación se tiene como objetivo determinar los factores motivadores y el desempeño laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar-Cusco 2018.

La población del presente trabajado estuvo integrada por 30 trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, utilizando el muestreo no probabilístico, aplicando cuestionarios para las dos variables, para la variable elementos motivadores se tuvo 30 items, y la variable desempeño laboral con 30 items, estos instrumentos fue validado por juicio de expertos y aplicada la estadística y poder medir la consistencia interna recurrimos al alfa de cronbach el cual nos da un resultado de 0.638, utilizando la escala para la variable elementos motivadores: siempre, casi siempre, casi nunca, nunca. Para la variable desempeño laboral el alfa de cronbach sale 0.577 donde se han utilizado la escala: excelente, bueno, regular y malo.

Los aportes primordiales del presente trabajo de investigación facilitan una vía para la reformulación de los factores motivadores y desempeño laboral y sirva de base para próximas trabajos de investigación en el aspecto de gestión de administración a fin de revertir la situación.

1.1 REALIDAD PROBLEMATICA

En la coyuntura el ser humano sitúa la conducta hacia metas bien establecidas y objetivos definidos ya sean organizacionales o sea el caso personal, en función a una respuesta o algún estímulo interno o externo que recibe de su trabajo, y es de forma que la motivación se puntualiza al estudio como factores que producen, encauzan y mantiene la conducta humana y por lo tanto existe relación con el desempeño laboral, la motivación se hace indispensable en la mayoría de los trabajadores.

Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, en la mayoría de los casos tienden a pasar por problemas personales y laborales, y en muchos casos necesitan apoyarse en factores motivadores, para salir seguir adelante y así mismo es muy limitado las remuneraciones a trabajadores nombrados del SITRAMUN no teniendo categorización según perfil profesional y la falta de capacitación del personal influye en el desempeño laboral y para el cumplimiento de funciones genera conflictos de nivel administrativo que son reflejadas en la voluntad y desenvolvimiento de las mismas, es, ha sido y seguirá siendo la principal preocupación, además, observamos el poco reconocimiento laboral por parte de las autoridades del municipio.

Una de las limitaciones, para la identificación institucional de las diferentes municipalidades son las remuneraciones económicas, que influyen directamente en el desempeño laboral, las mismas que están reflejadas en la atención al público usuario.

La normativa administrativa aplicada a los trabajadores de las Municipalidades genera inestabilidad, por no tener seriedad en su aplicación las mismas que traen como resultado el conformismo no promoviéndose el desarrollo personal siendo esta una herramienta que mide el nivel de eficiencia de las Municipalidades.

Por otro lado el ambiente laboral del personal de las Municipalidades dentro de la parte social es inadecuado, por factores intrínsecos como edad, genero las mismas que contribuyen a mejorar los niveles de satisfacción por parte del personal de la Municipalidad.

Uno de los factores que influyen el buen desempeño laboral del personal de las Municipalidades es el desarrollo personal de los trabajadores en la que la municipalidad no promueve el desenvolvimiento y motivación personal los cuales se ven reflejados en las actividades cotidianas que realizan en las Municipalidades.

En función a lo antes mencionado el trabajo de investigación; es determinar los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad provincial de Espinar.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

Según **Peñarreta D. (2014)** tesis en la influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral, trabajo de investigación se realizó en Quito-Ecuador con una población de 134 empleados dentro de los cuales fueron 14 directores, jefes de diferentes departamentos de GAD Municipal de Loja llegando a conclusión siguiente:

En cuanto a las funciones de los funcionarios públicos en general del GAD Municipal de Loja se deduce que recaen las atribuciones al perfil de un administrador, en vista que cumple con el principio de liderazgo en el cumplimiento de las funciones de la mencionada municipalidad.

Dentro de la estructura orgánica limita las decisiones de los requerimientos a solucionar los conflictos de la localidad. Al mismo que las dinámicas innovadoras restringen a cumplir la burocracia administrativa sin relacionar a los clientes.

El líder encargado del directorio deber prevalecer con el cumplimiento de los objetivos previstos para la institución a través de metodologías de motivación los cuales repercutirán en el desempeño de sus actividades en el personal encargado a su mando sin que ello implique ser denominado una persona autoritaria.

Larico R. (2015) Realiza el trabajo de tesis en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez tesis titulada “ factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de San Romas-Juliaca” el cual llega a la siguientes conclusiones: realiza las conclusiones entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román, se afirma el grado de vínculo positivo entre ambos, debido al desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román se comprueba positivamente el grado de relación entre el pago del sueldo mínimo vital con el desempeño laboral.

Así mismo se verifica el vínculo relevante entre los estímulos que se les brinda a los empleados a través de resoluciones de alcaldía, cartas de felicitación, becas y otros.

Por otra parte, se tiene la certeza de un vínculo directo del ambiente físico y su afecto con el amor al trabajo que realiza la ejecución propiamente dicha este influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román

Ynca Víctor (2017)

Dentro de las actitudes personales y laborales implica significancia, porque dentro de ello existe un ambiente grato, que implica realizar un trabajo individual y estar satisfecho de recibir un salario seguro de acuerdo al cargo que ocupa en la municipalidad, existen particularidades personales que influyen de forma constante en la satisfacción laboral de los empleados, tanto las remuneraciones y la motivación personal que alcanzan a la satisfacción global en el trabajo. Se encuestaron 88 empleados y obtuvieron resultados en la escala calificativo indiferente q resulta a 109-144 puntos que representa un 36.7%, razón por la cual en vez de realizar un estudio de los satisfechos versus los insatisfechos, plantea analizar nivel de satisfacción que la gran mayoría de que son encuestados manifiestan que se encuentran indiferentes en el área de trabajo.

Para ello las diferentes peculiaridades en las características laborales influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Regional de Puno; en función a la prueba de hipótesis específica.

Quispe E, (2015) A nivel de comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas, se encontró un vínculo directo positivo moderado, vale decir que cuando se incrementa el vínculo en un mismo sentido.

El vínculo de dimensión autónoma para la toma de decisiones y productividad laboral estadísticamente demuestra que se obtiene un vínculo directo positivo moderado.

En cuanto a la dimensión de motivación laboral y productividad laboral y la de dimensión de comunicación interpersonal y eficacia de la Municipalidad Distrital de Pacucha, estadísticamente nos muestra un vínculo directo positivo muy débil, donde la significatividad es muy baja y la significancia para comunicación interpersonal y eficacia en alta.

En la Municipalidad Distrital de Pacucha, la dimensión Autonomía para una mejor toma de decisiones y la eficacia, muestra estadísticamente un vínculo directo positivo moderado, con una significancia alta.

En la Municipalidad Distrital de Pacucha, en el caso de la dimensión de motivación laboral y la eficacia existe la certeza estadística de una vinculo positivo muy débil en vista al crecimiento de ambas variables.

Entre el clima organización y desempeño laboral en el presente trabajo de tesis evidencia una relación directa positiva moderada.

Rivas E, (2015) Una vez realizada el análisis de la hipótesis general, existiendo relación en las variables de clima organizacional y desempeño laboral, se tuvo que la Municipalidad Distrital de Andarapa tiene una relación positiva alta, Municipalidad Distrital Kaquiabamba con resultado moderado, Municipalidad Distrital Pacucha con un resultado positivo alto, Municipalidad Distrital Kishuara es positiva moderada. Llegando a confirmar de que a medida que aumenta el clima organizacional existe una mejora positiva en el desempeño laboral de los trabajadores en las

Municipalidades Distritales de la Red Sondor de Andahuaylas, razón por la cual se rechaza una hipótesis nula.

Así mismo queda afirmada que a medida que aumenta las relaciones interpersonales, las dimensiones de comunicación y liderazgo aumenta positivamente y correlativamente el desempeño laboral en los trabajadores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor de Andahuaylas.

(Huarcaya G, Maccarcco E, 2017) Los ambientes físicos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, para los trabajadores de las áreas administrativas son inadecuadas, las mismas que causan malestar al personal y por consiguientes influye en la buena atención del público usuario.

Una de las limitaciones, para la identificación institucional de la Municipalidad Provincial de Arequipa son las remuneraciones económicas, que influyen directamente en el desempeño laboral, las mismas que están reflejadas en la atención al público usuario.

La normativa administrativa aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa genera inestabilidad, por no tener seriedad en su aplicación las mismas que traen como resultado el conformismo no promoviéndose el desarrollo personal siendo esta una herramienta que mide el nivel de eficiencia de la Municipalidad.

El ambiente laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa dentro de la parte social es inadecuadas, por factores intrínsecos como edad, genero las mismas que contribuyen e mejorar los niveles de satisfacción por parte del personal de la Municipalidad.

Uno de los factores que influyen el buen desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Arequipa es el Desarrollo Personal de los trabajadores en la que la municipalidad no promueve el desenvolvimiento y motivación personal los cuales se ven reflejada en las actividades cotidianas que realizan en la Municipalidad.

La falta de capacitación del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa en la rotación de áreas para el cumplimiento de funciones

genera conflictos de nivel administrativo que son reflejadas en la voluntad y desenvolvimiento de las mismas.

El movimiento del personal de nivel de Gerentes y Sub gerentes de la Municipalidad Provincial de Arequipa genera retrasos en la ejecución de las actividades y objetivos programados, en vista que el personal hasta su conocimiento de sus áreas genera tiempo no teniéndose una buena relación de clima laboral, dentro de las conclusiones de los trabajadores a nivel de ambiente laboral, trato jerárquico y motivación personal se observa que solo el 10% presenta identificación institucional y el 90% está inconforme con las actividades que viene desarrollando dentro de la Municipalidad Provincial de Arequipa.

William David V, (2017) El bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pitumarca es medianamente aceptable en vista que los trabajadores gozan de independencia y pueden fortalecer sus habilidades, por la acumulación de experiencia. Asimismo respecto al reconocimiento son reconocidos esporádicamente puesto que la municipalidad no cuenta con recursos para dichos rubros en mención.

En relación a la responsabilidad encargadas son asumidos positivamente por el personal de la Municipalidad en vista que están identificados con la institución donde viene laborando, como también se tiene principios básicos como la solidaridad, y ayuda entre compañeros, para el cumplimiento de las metas programadas por la Municipalidad.

Los trabajadores de la Municipalidad de Pitumarca en cuanto a la remuneración no se encuentran motivados, porque la mayoría cuenta con familias y los ingresos económicos son mínimos para cubrir las necesidades básicas de los hogares; asimismo mencionar que no consideran las opiniones del personal, en la toma de decisiones para el cumplimiento de las actividades programadas por la Municipalidad.

Las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución son regular, porque se tienen pocas actividades que permiten afianzar la interacción entre trabajadores de la institución. Respecto del acondicionamiento tecnológico de los ambientes del personal de la Municipalidad son limitados, porque se cuenta con equipos tecnológicos

básicos siendo esto una limitante, para el buen desempeño de las actividades en la atención de la población de Pitumarca.

Mamani V, Ttito U, (2015) El presente trabajo de investigación fue realizada en la Municipalidad Distrital de Pisac, Departamento de Cusco, realizadas en las áreas de administración en 124 trabajadores nombrados y contratados, donde, determinan cual es el nivel de desempeño laboral del capital humano en dicha municipalidad así mismo, que propuesta beneficiaria el desempeño laboral, a través de este trabajo de investigación se pretende contribuir a la mejora del desempeño laboral de dicha entidad, teniendo los siguientes resultados:

El trabajo experimental en la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Pisac es mínimo y se resumen en el 39.5% esporádicamente terminan los trabajos encomendados.

El 46.1% evaden en asumir responsabilidades de nivel de conflictos laborales.

El 32.9% está inconforme por el desempeño de los trabajadores.

El 43.4% no cumplen con la programación asignada anualmente.

El 42.1% no están motivados que conlleva a no tener identificación con la institución en que realizan su trabajo.

El 76.6% son ranqueados por el desempeño mensual de sus funciones en los puestos asignados.

El trabajo experimental en el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Pisac está cumplido parcialmente por lo siguiente:

El 43.4% no cumplen con los fines programados trimestralmente dentro de la Municipalidad.

El 75% menciona que los trabajos encargados son medianamente posible de cumplir.

El 40.8% no invierten con su propio capital, para el cumplimiento de sus trabajos encargados.

El 64.9% incumplen con el requerimiento mínimo de personal, para el área asignada de sus funciones afectando directamente el ambiente laboral de la Municipalidad distrital de Pisac 2013-2014.

1.3 TEORIAS REALACIONADAS AL TEMA

Concepto de Elementos Motivadores

La motivación se resume en la conjunción de actividades internas u externos que conllevan las actitudes de una persona.

Etimológicamente la motivación está compuesto del latín Motivus (movimiento) y Cion (acción)

La motivación se da siempre y cuando el empleado se siente satisfecho de sus existencias, sus relaciones personales y su crecimiento personal, solo así estará plenamente motivado. (Clayton Aldefer)

La motivación debe ser el motor que se desarrolla, es el lado de las diferentes organizaciones para lo cual identificamos a los aspectos de la X que es de los trabajadores y la fase y dándole importancia en este último.

La motivación es sumamente importante para cualquier área, puede ser aplicado en áreas laborales logrando que los trabajadores sean motivados, de tal manera que el trabajador ponga un esfuerzo para tener un desempeño óptimo en el trabajo. La motivación radica principalmente en mantener culturas y valores colectivos que conlleven a un elevado desempeño.

La motivación es un factor sustancial del comportamiento organizacional, que nos facilita encauzar el esfuerzo, la energía y la conducta en habitual del trabajador.

Según **Maslow**, el ser humano, posee un impulso para poder complacer sus necesidades y las define en cinco necesidades como: la autorrealización, el reconocimiento, la afiliación, la seguridad y la fisiología. Teniendo una principal idea el cual es la satisfacción de las necesidades superiores siempre en cuando se haya satisfecho la de más abajo.

Asimismo **Piaget**, define a la motivación como la voluntad de aprender.

Según Chiavenato, define como el resultado de la interacción entre el ser humano y el lugar que lo rodea. Quiere decir, que dependiendo donde ubicado el ser humano en ese instante y como lo esté viviendo. Se realizara la interacción entre el individuo y el lugar que motivará, y no así al ser humano.

Según **Herzberg F**, define como el producto dominado por dos factores: (i) el factor motivación basado en los resultados, las gratitudes, los estímulos, el compromiso, (ii) el factor higiene a través de la remuneración, el ambiente físico, la relaciones personales etc., llegan a ser impropiedades provocan insatisfacción en el trabajador.

Según **Freud S.** menciona que el individuo posee con motivaciones involuntarias que supeditan y definen sus acciones y decisiones a estas motivaciones las llama pulsiones (libido y la energía pulsional).

Según **Robbins**, la motivación simboliza el deseo de desempeñar elevadas etapas hacia el objetivo organizacional, limitado por la capacidad del empeño para complacer alguna obligación personal. Una necesidad no satisfecha crea una tensión e incomodidad en el individuo que estimula ciertos comportamientos dentro de la persona.

El deducir que los trabajadores motivados se encuentren en una situación de tensión y para calmar esta fase, hacen un esfuerzo. Cuando más alto es la tensión, es mucho más alto el grado de esfuerzo.

Muchos autores de motivación difieren

Se ha tenido diferentes conceptos referidos a la motivación laboral y de acuerdo a la literatura da múltiples teorías de la motivación.

Según **Adler & Gundersen**, se encuentran tres aspectos históricos en referencia a la motivación, (i) en el sentido tradicional, donde, los trabajadores se encuentran motivados básicamente por la plata, (ii) en sentido de las relaciones humanas, describe, acerca de las actitud

positiva de los trabajadores son del resultado de una excelente motivación para un trabajo arduo. (iii) sentido de recursos humanos, describe, que los trabajadores quieren contribuir contando con su potencial humano.

Clasificación:

Según Ramírez E.

1. Clasificación de Clásica de Campbell, Dunnette,
Basado en dos subcategorías: (i) teorías de contenido; precisan los aspectos y circunstancias que motivan a los empleados a trabajar considerando que en la mayoría de los individuos tienen obligaciones específicos, estudiados o logrados. (ii) teoría en proceso, basada en la explicación del iniciar, conducir y finalizar la conducta en el área laboral.
2. Clasificación de Locke, diferenciada entre teorías justificadas en las necesidades, valores y las teorías de los objetivos y la autoconfianza.
3. Clasificación de Kanfer la más moderna; agrupando las diferentes teorías y en relación a lo constructor, que cada autor estima para la motivación, plantea un prototipo heurístico de constructor de teorías motivacionales.

Según Ramlall, reconoció y explico las teorías de la motivación y como puede perjudicar la motivación el deber de los trabajadores en una organización.

Métodos de Motivación

1. La jerarquía de las necesidades de la motivación - Maslow, menciona que cada individuo posee una jerarquía de cinco obligaciones: Fisiológicas, Seguridad, Sociales, Autoestima y Autorrealización.
2. Teoría de las necesidades de McClelland, la motivación laboral define en relación a tres necesidades asimiladas y logradas en el transcurrir del

tiempo como producto de la práctica de cada individuo; el logro, poder y la afiliación.

3. Teoría de la equidad de Adams, basada en la teoría de la discordancia cognoscitiva de Festinger, que viene a ser un tipo de motivación que dilucida el perfil en que los individuos batallan por la igualdad y la imparcialidad en los intercambios de la relación social.
4. Teoría de la experiencia de Vroom, menciona que esta teoría constituye que la fuerza, vigor de una tendencia para ejercer verídicamente, esto depende del grado de magnitud con el que se espera que el hecho encamine y vaya a dirigirse al resultado y de la gracia que resulte este para el individuo. Este modelo se fundamenta en tres conceptos importantes como la expectativa, instrumentalidad y la valencia.
5. Teoría de la experiencia de Porter y Lawler, estos autores dan inicio con la hipótesis de que la motivación no es igual a la satisfacción o desempeño, y se vincula de una forma diferente de lo que se admitía antiguamente. Tanto la motivación, satisfacción y desempeño mencionan que estos son variables independientes. Así mismo estos autores indican que el esfuerzo no canaliza directamente al desempeño, a esto se tiene que aumentar las habilidades, señales y las apreciaciones de sus funciones. Este modelo predice que la satisfacción se define por la igualdad observada en las retribuciones intrínsecas y las extrínsecas en el desempeño, quiere decir que este modelo siguiere que el desempeño canaliza a la satisfacción, y estos están vinculados con fuerza cuando la retribución estaban supeditas al desempeño que cuando no lo estuvieron. Otros autores como Locke citado por Luthans 2008, menciona que el estudio realizado encuentra una evidencia de que el efectivo puede motivar el desempeño y otras clases de conducta y compañerismo.

Teoría de Dos Factores

El autor Herzberg 1959, menciona que hay dos categorías de factores:

1. **Factores Motivadores:** relacionados a los sentimientos positivos a cerca del trabajo propio, logrando motivación y satisfacción al trabajador, en vista de ello los factores motivadores están regidos bajo el control de la persona. Involucrando los sentimientos asociados con la subida y el aumento del desarrollo individual, incorpora también la identificación profesional, verificando de la mayoría de las metas que este realice en su área laboral .
2. **Factores de higiene:** este factor evita la insatisfacción y son externos al trabajo, en este factor existen condiciones que le rodean al trabajador esto compromete al factor físico y ambiental de labor. La remuneración, algunos estímulos, cada institución posee políticas de empresa, la variedad de monitoreo, el grado de relación entre los trabajadores y las normativas, los planes operativos, etc. Este factor tiene un espacio restringido que pueda directamente influenciar en la actitud de los individuos.

Los elementos motivadores que se describe a continuación:

Principio de la predisposición: basado en actitudes, para el cumplimiento de metas. La cual genera satisfacción personal positiva. Cuando se tiene actitudes y principios de reconocimiento de conceptos negativos.

Principio de la consecuencia: secuencia de experiencias positivas que conllevan a la satisfacción personal, que permite no repetir actitudes desagradables que permite mantener el bienestar personal.

Principio de la repetición. Cuando las acciones positivas conllevan a la satisfacción personal en el desarrollo de las actividades genera actitudes del cumplimiento y bienestar personal.

Principio de la novedad. Las actividades desconocidas conllevan a la curiosidad de afrontar nuevos retos en las personas, que tiene seguridad y confianza.

Principio de la vivencia: las experiencias como fuente de aprendizaje permite a la persona adquirir principios que permiten desarrollar actitudes en su vivencia cotidiana e interrelación con otras personas.

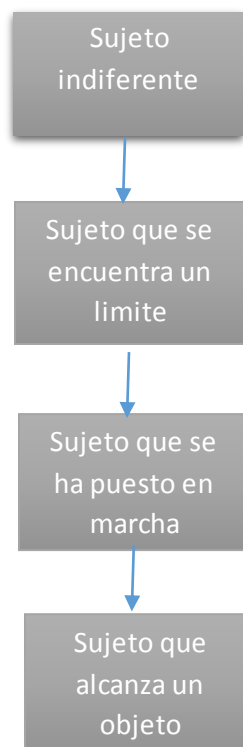
Indiferencia: Cuando la persona está en estado de conformismo que no le permite desarrollar actitudes que conlleven a su realización personal.

Motivo: Cuando la persona se encuentra impulsada por una acción de satisfacción.

Objetivo: principios en la que la persona se motiva para el cumplimiento de sus actividades en el mediano o largo plazo

Satisfacción: Estado de realización personal por el cumplimiento de sus metas Satisfacción:

Figura n°1



Fuente: Elaboración Propia

La Motivación Enfocada en el Trabajo y la Organización

“Motivación es el conjunto de acciones para alcanzar las metas basado en principios de organización que conlleva a la satisfacción personal”

Características

Los diferentes motivos se caracterizan porque no son estancados, más aun inverso, estas fuerzas son dinámicas y perseverantes que estimulan al comportamiento.

La necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento, en vista que no es un factor importante que cause tensión o incomodidad, una necesidad puede ser reparada, fracasada o remediada.

Sea cualquier modelo de motivación, el factor principal es el motivo para poder actuar, así como la razón, el deseo, la necesidad inoportunamente satisfecha.

Otra característica importante es el incentivo; que es una atracción esencial del ser humano, porque promete estímulos y logros que pueden complacer sus ansias y razones. Vale decir que mediante el esfuerzo dedicados a ellos, con esfuerzo eficaz y más aún si recibe una recompensa lograra el grado de satisfacción.

El trabajador como empleado en la municipalidad investiga su potencial, aptitud, y evalúa su capacidad para recibir un estímulo anticipado, analizando los recursos presentes, verificando también el grado y el tipo de ayuda que puede recibir de sus compañeros de trabajo, superiores.

El comportamiento humano tiene una causa de infinidad de problemas puede ser de satisfacción de diferentes necesidades con causas puntuales y generales, y estas necesidades a través del tiempo tienen a cambiar.

Factores de motivación y su relación con el desempeño Laboral

En la mayoría de las teorías contemporáneas se busca que los trabajadores no todos son homogéneos, la mayoría perciben diferentes necesidades, actitudes, personalidad, y de otras actitudes variables de cada uno de ellos.

Es importante que los trabajadores reciban recompensas, Rodríguez J. (2001), menciona que el técnica de recompensas de deberá ponderar las materias en

cada área de trabajo, además indica que el incentivo más eficaz es el reconocimiento inmediato y personalizado el cual pueden utilizar los gerentes o jefes de área.

Relacionar los incentivos con el rendimiento, individualizarlas, que sean justas y valoradas. Referido a las remuneraciones y políticas de ascensos que tienen la municipalidad y/o organizaciones.

Motivación Extrínseca en el trabajo

Definición: se refiere a despertar la tendencia motivacional del individuo a través de recompensas externas (ascensos, incremento de remuneraciones etc.)

Basada por la retribución e estímulo que viene del acto o comportamiento, asimismo, las remuneraciones externas y el trabajo

Los elementos motivadores externos funcionaran siempre que el trabajador no los posea, los anhele y divisar que puede tenerlos.

Cuando existe la ausencia de este factor repercute en el trabajador causando insatisfacción.

DESEMPEÑO LABORAL

Definicion:

Segun al autor Chiavenato (2000), la conducta del trabajador en la busqueda de los propositos marcados, este establece la tactica individual para el logro de las metas establecidas

Asi menciona que el desempeño laboral es eficiacia de la persona que labora en una institucion y/o organizacion, muy importante para esta institucion, el desempeño laboral dependera de la actitud y del producto.

Franklin,e. & Krieger, M.(2011) Se entiende por desempeño laboral, donde las personas manifiestan su desarrollo en su tarea laborales, actividades que desarrollan y los demas observan como su aporte al logro de las metas de la institucion.

Bohorquez (1999), define al desempeño laboral como el grado de ejecución logrado por el individuo dentro de una institución y en un tiempo definido, para el cumplimiento de sus metas.

También se define al desempeño laboral como la forma en que los trabajadores ejecutan su tarea. Esto de acuerdo a la evaluación de su rendimiento, verificando aspectos como la capacidad de liderazgo que posee, su productividad, habilidades para organizar, estas evaluaciones se realizan anualmente para verificar si es elegible y decidir si es idóneo para ser ascendido y de ser despedido.

Milkovich y Boudrem (1994), establece que el desempeño laboral es otra sucesión de tácticas individuales, tales como las habilidades, capacidades, necesidades y cualidades que interactúan con la esencia del trabajo y la organización que puedan elaborar una serie de comportamientos que puedan perjudicar resultados y la transformación sin precedentes, que se dan en las diferentes organizaciones.

Druker (2002), examina las diferentes concepciones acerca del desempeño laboral, donde recomienda establecer nuevas descripciones de este término, proponiendo innovadoras mediciones y cabe precisar el desempeño en términos financieros.

Robbins (2000), propone la importancia de establecer los objetivos, estimulando de este modo la conducta y el perfeccionamiento del desempeño. Así mismo el autor explica que el desempeño global es superior cuando se establecen objetivos complicados, más no así cuando los objetivos son sencillos. En el citado antes mencionado se verifica que las mismas encajan en los objetivos establecidos básicos de una empresa. Resaltando esencial para ello la capacidad actual en los miembros de esta, obteniendo así productos satisfactorios en cada uno de los elementos sugeridos.

La definición del desempeño laboral, como el nivel alcanzado por el trabajador, dentro de los objetivos de una organización en un momento dado. El desempeño está establecido por actividades medibles, tangibles y observables.

Así mismo el desempeño laboral explica el grado en que los gerentes o coordinadores de una determinada organización obtienen sus desempeños, teniendo en cuenta términos de referencia del puesto asignado, con principios a los productos o metas alcanzados.

Explican también el desempeño del trabajador, donde la eficacia de las diferentes órdenes siendo básico el crecimiento del individuo y satisfacción del empleado. **Chiavenato & Núñez (2002, 2017)**, vale indicar la evaluación de la actitud de cada individuo, en razón a las actividades que realiza, los objetivos y resultados que debe lograr las diferentes órdenes. **(Chayña Melitón, 2017)**

Robbins, S. Y Coulter, M. (2011) Menciona que es son etapas para verificar que exitosa ha sido la institución en el resultado de sus tareas y metas laborales.

Elementos que Influyen en el Desempeño Laboral

Muchos autores hallaron diversas variables para poder determinar el desempeño laboral de individuos en sus áreas de trabajo. Así es como el autor Davis y Newtrons, afirman que el desempeño laboral se observa afectado por varias causas tales como talento, adaptabilidad, etc.

Así mismo, el autor Chiavenato menciona que el desempeño laboral está definido como causas actitudinales del individuo y causas operativas como puede ser: la responsabilidad, la discreción, la actitud e iniciativa de la persona, incluye también el interés, la creatividad y las causas operativas, se tiene el conocimiento en el trabajo, incluye también los trabajos en equipo, practicando el liderazgo, y ver la cantidad y calidad.

¿Por qué se evalúa el desempeño?

En el desempeño de su trabajo toda persona requiere de una retroalimentación, para ver como ejerce su labor, de tal forma se pueda corregir.

Existen motivos que dilucidan el interés de las instituciones para poder evaluar el desempeño, se tiene:

- **Recompensas:** A través de una evaluación justificar el incremento de sueldo o realizar los despidos. A este se denomina la evaluación por méritos.
- **Realimentación:** En esta evaluación se da a través de su desempeño personal y de las actitudes y competencias que tenga, y del aviso de percepción que tiene de las personas que interactúa.
- **Desarrollo:** Es la apreciación del desarrollo personal verificando su potencial fuerte y débil.
- **Relaciones:** La apreciación donde se verifica que tan bien evalúan su desempeño por parte de los gerentes, jefes.
- **Percepción:** Esta apreciación facilita a cada individuo medios para conocer lo que las personas en su aledaño se refieren en razón a él.
- **Potencial de desarrollo:** En esta apreciación nos facilita la institución diferentes medios para saber el potencial del desarrollo de sus trabajadores, de tal forma se pueda establecer programas de desarrollo, evaluación, etc.
- **Asesoría:** En esta apreciación muestra el gerente o jefe de recursos humanos

Evaluación del Desempeño Laboral

El procedimiento laboral, es un medio ordenado y sistemático para calcular, valorar e influir sobre las características, conducta y resultados relacionados con lo laboral, también verificar el así como el nivel de ausencia, con el único fin de revelar en qué medida el trabajador es productivo y si tiene espíritu progresista de mejorar su capacidad a largo tiempo.

El autor Chiavenato, explica que el desempeño de los seres humanos se verifica por varios factores antes fijados y reconocidos y valuados, a continuación detallo:

- **Factores Actitudinales:** se tiene a la disciplina, la conducta, así como la iniciativa y la responsabilidad, destreza, teniendo en cuenta la discreción, presencia personal, tendencia, imaginación, capacidad de ejecución.
- **Factores Operativos:** tenemos el conocimiento del trabajo, índole, cuantía, precisión y lo básico es el trabajo en equipo y el liderazgo

Según **Werther y Davis (1996)**, establece el desarrollo donde se aprecia la productividad global del trabajador.

Importancia de la evaluación del desempeño

“No se puede limitar a un sencillo juicio somero y unilateral del gerente respecto a la conducta funcional del subalterno; así mismo se debe bajar profundamente, ubicar las causas y constituir un panorama de común alianza con el la persona evaluada” **(Chiang, Martin, & Núñez, 2010) p.65.**

¿Quién debe evaluar el desempeño?

Las diferentes instituciones emplean diferentes formas para definir quién podría evaluar el desempeño de un trabajador, en muchas ocasiones el propio trabajador tiene la responsabilidad de autoevaluarse su desempeño, en algunos casos esta responsabilidad lo asume el gerente o jefe inmediato, con el objetivo de fortalecer la jerarquía.

Variables de Desempeño Laboral

Etimología

Etimológicamente el término desempeño está constituido por un activo transitivo, “desempeñar” con el mismo significado. Y se tiene como sinonimias a llenar, hacer cumplir, ocupar. En cuanto a la característica es transitivo,

compromete a que pasa y se puede ceder unos a otros (**Chayña Melitón, 2017**)

Admiración Del Desempeño

La administración del desempeño viene a ser el precio mensurable que el vigor del trabajo le da a la organización mencionando en las diferentes capacidades generales y la motivación de los individuos. **Chiavenato, (2009). Chayña Melitón, (2017)**

Evaluación Del Desempeño

El desempeño laboral se evalúa tiene una interpretación muy lineada ordenada y con un sistema de cómo cada individuo ejerce un puesto laboral y el talento a futuro. Todas las evaluaciones son una serie de etapas para animar y emitir un juicio de valor, la magnificencia y cualidades del individuo, **Chiavenato, (2007)**

Objetivos De La Evaluación Del Desempeño

A de ser grande “el desempeño laboral explica el grado en que los gerentes o coordinadores de una determinada organización obtienen sus desempeños, teniendo en cuenta términos de referencia del puesto asignado, con principios a los productos o metas alcanzados”. **Chiavenato, (2007)**

Dimensiones Del Desempeño

La autoevaluación del desempeño para poder realimentar a los individuos o trabajadores, fomenta un principal instrumento que facilita la información y las diversas recomendaciones que ayudara a su autodirección y autocontrol que comprende las siguientes:

La Competencia Personal

Nos explica la amplitud que poseen las personas de poder aprender de otras personas, también la aparición de modernos conocimientos y aptitudes recreadas o nuevos sucesos que son diferenciadas. **Chiavenato, (2009)**

La Competencia Tecnológica

Compromete el talento humano para que pueda absorber los conocimientos de las diversas tácticas necesarias para el desempeño y en la mayoría de los casos incorpora generalidades y multifuncionalidad. **Chiavenato, (2009)**

La Competencia Social

Compromete la gran capacidad que tiene cada individuo en poder relacionarse con otros individuos o grupos, para que pueda trabajar en equipo. **Chiavenato, (2009)**

Medio Ambiente Laboral

En este aspecto involucra de alguna u otra forma la institución y la estructura del trabajo, en vista que la institución se establece en el lugar con relación al objetivo al estudio del tema, se diferenciar los aspectos del medio ambiente laboral y de algunos que de la institución.

Indicadores de la variable Desempeño Laboral

Conocimientos: Es el conjunto de información almacenada a través de la experiencia y aprendizaje de nivel posterior o introspección. En los sentidos

- **Habilidades:**
- **Emprendimiento:**
- **Iniciativa:**
- **Empatía:**
- **Relaciones sociales:**
- **Grupo:**
- **Rango:**
- **Gerente:**
- **Trabajo en equipo:**

1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA

Los motivos que me motivan a exponer el presente problema, es:

Problema general

¿Qué relación hay entre los elementos motivadores con el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, departamento de Cusco?

Problema específico

¿Cuáles son los elementos motivadores en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, departamento de Cusco?

¿Cuál es el grado del desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, departamento Cusco?

¿Cuál es el grado de relación entre las dimensiones de los elementos motivadores y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, Departamento Cusco?

1. 5. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

El capital humano es fundamental para el éxito de los servicios que brinda la Municipalidad Provincial de Espinar a la ciudadanía, la satisfacción laboral del personal nombrado está sujeta a elementos motivadores que influyen directamente en el desempeño individual y grupal.

De modo que el presente trabajo de investigación beneficiara directamente a la Institución, ya que se conocerá los elementos motivadores que inciden positivamente y negativamente en desempeño laboral del capital humano de la Municipalidad Provincial de Espinar, para con ello tomar decisiones estratégicas que ayuden a mejorar el servicio a la población.

Metodológicamente, puede ayudar y contribuir a futuras investigaciones para adoptar medidas de solución inteligente, sobre las actitudes y comportamientos de la sociedad, asimismo, el uso y manejo de las técnicas del método científico ofrecido al investigador la posibilidad de obtener conocimientos válidos y confiables.

Así mismo se justifica porque el estudio adquirido llena un vacío de información de elementos motivadores y desempeño laboral que muchos de ellos tienen a

responsabilidad cargos importantes, lo cual se ve reflejado en el cumplimiento de objetivos y metas establecidas en diferentes áreas.

1.6 HIPOTESIS

Hipótesis General

Existe relación significativa entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018?

Hipótesis específicas

Los elementos motivadores son significativos, en los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Espinar- 2018.

El grado de desempeño laboral es significativo en los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Espinar- 2018.

El grado de relación entre las dimensiones de los elementos motivadores y el nivel de desempeño laboral son significativo en los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Espinar- 2018.

1.7 OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar el grado de relación entre los elementos motivadores con el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipal Provincial de Espinar

Objetivo específico

Determinar los elementos motivadores de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar.

Determinar el grado de desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar.

Determinar el grado de relación entre las dimensiones de los elementos motivadores y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar.

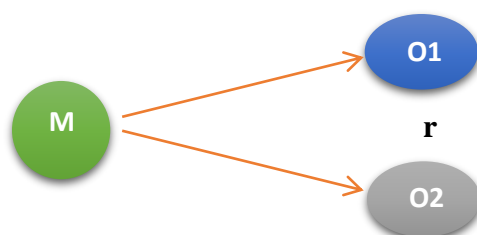
II. METODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACION

En el presente trabajo de investigación se aplicara el método descriptivo correlacional ya que se recogerá información relacionado para el tipo de estudio, es una investigación no experimental descrita en la formulación del problema y objetivo general.

El trabajo realizado se ha orientado a analizar los elementos motivadores y el desempeño laboral en trabajadores nombrados de la municipalidad.

Gráfico N° 01



Donde: r- relación entre variables.

M: muestra

O1. Elementos Motivadores

O2. Desempeño Laboral

R: relación entre las variables

2.2 Variables, Operacionalizacion

Variable de estudio 1

ELEMENTOS MOTIVADORES

Dimensiones:

Variable de estudio 2

DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones:

Tabla n° 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE“ELEMENTOS MOTIVADORES”

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
1.- ELEMENTOS MOTIVADORES Mientras Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas (enfoque orientado hacia el interior de la persona), Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría motivación – higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, “¿qué desea la gente de sus puestos?” Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. hacia el logro de esas metas. CHIAVENATO, I. (1998). Administración de Recursos Humanos.	La motivación es la fuerza, iniciativa, voluntad interna o externa que permiten al individuo a realizar o asumir un determinado comportamiento frente a una situación. Por otro lado los factores motivacionales son las recompensas, estímulos que permiten que los trabajadores logren los resultados eficaz y eficientemente.	1. Incentivos a los trabajadores	-Incremento de sueldo. -Resoluciones de felicitación. -Reconocimiento. -becas de capacitación	Nominal
		2. La remuneración económica a los trabajadores	-sueldo por debajo del mínimo vital -Sueldo por encima del mínimo vital - Sueldo igual que el mínimo vital -Cumplimiento de metas y objetivos. -Alcanzar reconocimiento	
		3. Las condiciones del medio ambiente	- El amor al trabajo. - Autorrealización - Autoestima - Voluntad de servicio. - Satisfacción personal. - Integración a las actividades de la organización.	

Tabla n° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “DESEMPEÑO LABORAL”

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>2.-DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Explica el desempeño del trabajador, donde la eficacia de las diferentes órdenes siendo básico el crecimiento del individuo y satisfacción del empleado. Chiavenato & Núñez (2002, 2017), vale indicar la evaluación de la actitud de cada individuo, en razón a las actividades que realiza, los objetivos y resultados que debe lograr las diferentes órdenes. (Chayña Melitón, 2017) objetivos de una organización en un momento dado. El desempeño esta establecido por actividades medibles, tangibles y observables.</p> <p>El desempeño laboral explica el grado en que los gerentes de una determinada organización obtienen sus desempeños, teniendo en cuenta terminos de referencia del puesto asignado, con principios a los productos o metas establecidos.</p>	<p>En cuanto al desempeño laboral y la actividad que muestra el trabajador o empleador al realizar las funciones y tareas establecidas a su cargo en el contexto laboral preciso de actuación, lo que determina mostrar su eficiencia y eficacia.</p>	<p>1. Dominio de Conceptos</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Manejo de habilidades y creatividad. -Capacidades de toma de decisiones -Capacidad de solucionar los problemas 	<p>Nominal</p>
		<p>2. La Competencia Tecnológica</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cumple con el perfil profesional adecuado para el área a desempeñar en el trabajo. -lograr cumplir las metas y objetivos establecidos - Soluciona los problemas de las funciones que realiza -Organiza reuniones en su área de trabajo -Cumple con las leyes y normas laborales establecidas por la municipalidad -Realiza el trabajo en equipo - Existe comunicación entre compañeros de trabajo. -Maneja relaciones interpersonales 	
		<p>3. La Competencia Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones de trabajo. -Iluminación y ventilación del área laboral. -Seguridad y equipamiento del área de trabajo. -Existe un Ambiente agradable - Temperatura 	

POBLACION Y MUESTRA

2.3 POBLACION Y MUESTRA

2.3.1. POBLACION

Definición: es un grupo de personas de igual índole, por la formación. Así mismo la población de determina como la integridad del prodigio a aprender donde la cifra de población tiene una particularidad usual la cual se aprende y da inicio a las referencias de la investigación. **Tamayo, (1997)**

Es el conjunto de individuos u objetos el que deseamos identificar en una investigación, la población puede estar formado por conjunto de personas, animales, etc. **Pineda, (1994)**

El presente trabajo de investigación realizado en la Municipalidad Provincial de Espinar con el público nombrado está constituido por 30 trabajadores en diferentes áreas a quienes se analiza los factores motivadores y el desempeño laboral.

Tabla N°3: Población de trabajadores nombrados

VARONES	MUJERES
63	7

FUENTE: SITRAMUN de la Municipalidad Provincial de Espinar (2017)

2.3.2. MUESTRA

Para la determinación óptima de la muestra se aplicó la forma aleatoria, no probabilística intencionada, cabe recalcar que no fue necesaria aplicar probabilidades para poder calcular en número de participantes en la muestra, para calcular el número de integrantes de la muestra, tomando 30 trabajadores nombrados de MPE, para realizar el estudio correspondiente, el cual detallo a continuación.

Tabla N°4: Muestra de trabajadores nombrados

VARONES	MUJERES
23	7

FUENTE: SITRAMUN de la Municipalidad Provincial de Espinar (2017)

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se realiza con la finalidad de poder tener resultados buenos y opiniones favorables de parte de los trabajadores encuestados.

Instrumento.-

La técnica utilizada para el trabajo de investigación fue la encuesta, previo respaldo por los respectivos instrumentos el cual se denomina cuestionario, estructurado y diseñado con interrogantes múltiples, con la finalidad de encontrar buenos y acertadas respuestas de los trabajadores nombrados de la municipalidad, los instrumentos se elaboraron para cada una de las variables de estudio y para una mejor interpretación estadística se codifica en números a cada una de las alternativas de respuestas, muestro en el siguiente cuadro:

Tabla N°5: Instrumento

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	ELEMENTOS MOTIVADORES.
Encuesta	DESEMPEÑO LABORAL

.Fuente: Elaboración propia

2.5. Confiabilidad de datos.

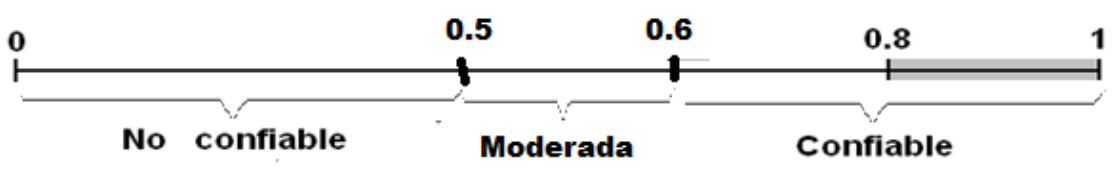
- **Confiabilidad y validez de los instrumentos**

En el presente trabajo de investigación se inició a utilizar los procesos estadísticos, con la revisión de los cuestionarios antes de ser aplicados a los

trabajadores nombrando de la MPE que integran la referente muestra de estudio el cual se redacta y se muestra los resultados más adelante.

a. Prueba estadística: Alfa de Cronbach (Índice de consistencia interna)

Utilizamos el diseño estadístico alfa de Cronbach, para poder determinar la consistencia interna del cuestionario, cuyos valores de confiabilidad que pueda tener, se expresan a través del intervalo de confianza que se muestran en la parte inferior, donde se muestra que el valor de alfa esta entre 0 a 0,5, el respectivo instrumento no es confiable pero si este expresa valores entre 0,5 a 0,6 tendrá una moderada confiabilidad, por otro lado si el valor hallado es mayor a 0,6 entonces deducimos que nuestro instrumento tiene alta consistencia y es confiable para su respectiva aplicación.



En el cuadro siguiente se expresan los rangos para la confiabilidad:

Tabla N° 6: Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

FUENTE: Elaboración propia

Los valores encontrados en el alfa de Cronbach para nuestros instrumentos, y sus respectivas variables se muestran a continuación.

Tabla 1 Elementos Motivadores

Tabla N° 7: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,638	3

Nota: Paquete estadístico Spss 23

En la tabla estadística se observa que los valores hallados de coeficiente alfa de Cronbach para la variable elementos motivadores como para sus respectivas dimensiones se aproximan a 0,638; lo que nos lleva a la conclusión de que el presente instrumento tiene una confiabilidad Alta.

Tabla 2.- Desempeño Laboral.

Tabla N° 8: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,577	3

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

La tabla estadística nos muestra que los valores encontrados para el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral, y sus respectivas dimensiones se aproxima a 0,577 lo cual nos indica que la confiabilidad es moderada para esta variable así como para sus respectivas dimensiones, por lo tanto se determina que el instrumento tiene una baja confiabilidad.

2.6 Método de análisis de datos

Validación por juicios de expertos

Previo a la aplicación de nuestros instrumentos se realizó una revisión y evaluación en forma y como de fondo utilizando la técnica de juicio de expertos, con la finalidad de dar validación a los cuestionarios utilizados, este proceso es realizado por docentes en investigación de la universidad, los resultados y criterios

de calificación se aprecian con más detalle en anexos del presente trabajo de investigación.

Tabla N° 9: Validación de expertos

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Cusihuaman Hermoza, Melquiades	%
02	Campaña Moreno, Waldo Enrique	%
03	Gil Aquino Liliam del Rocio	%
Promedio		%

FUENTE: Elaboración Propia.

2.7. Método de análisis de datos

Una vez realizado a la evaluación estadística de nuestros instrumentos estos fueron aplicados a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, cuyos resultados fueron procesados en el software estadísticos denominados SPSS versión 23 y MINITAB versión 16, realizados en dos etapas, la primera en donde se realiza la descripción de las tablas de frecuencia por dimensiones de las encuestas realizadas y el resumen de las variables en estudio, la segunda está referido a la prueba de hipótesis tanto general como las específicas recurriendo a la estadística inferencial.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Este capítulo fue realizado a partir de la observación del fenómeno de investigación, con lo cual se elaboró el proyecto de investigación que contiene la metodología para el presente trabajo; a partir de ello es que se elaboraron cuestionarios a razón de las dos variables de estudio, elementos motivadores y desempeño laboral, instrumentos que fueron trabajados en relación a las dimensiones de estudio y sus respectivos indicadores, aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Espinar; después a dicha acción, se ordenó la data recolectada en una hoja de cálculo Excel tomando en cuenta los valores asignados a la categorización trabajada para su posterior procesamiento en el estadístico SPSS, del cual se extrajeron las tablas de frecuencias, los cuadros de correlación y los gráficos de barras.

Tabla Nº 10: “Baremos variable elementos motivadores”

Dimensiones/ Variable	Nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
Dimensión Incentivos a los Trabajadores	1-8	9-16	17-24	25-32
Dimensión Remuneración Económica a los Trabajadores	1-5	6-10	11-15	16-20
Dimensión Condiciones del Medio Ambiente	1-4	5-8	9-12	13-16
Variable Elementos Motivadores	1-17	18-36	37-51	52-68

Tabla N° 11: “Baremos variable desempeño laboral”

CALIFICACIÓN	BAREMO	DESCRIPCION
Excelente	37 – 48	Existe personal capacitado en cada área según su formación, que pertenece a una organización sólida y que goza de un ambiente con buenas condiciones
Bueno	13 – 16	Existe personal capacitado en cada área según su formación, existe desinterés del personal sobre su organización, el ambiente de trabajo es aceptable.
Regular	16 - 20	El personal contratado para un cargo no es según su competencia profesional pero se capacitan en en su área, no participan dentro de las organizaciones de base, su ambiente de trabajo no tiene las condiciones para un mejor desempeño.
Malo	10 - 12	Se contrata personal para áreas diferentes a su formación profesional, no participan en la organización y el escenario de trabajo es deplorable.

3.2 Resultados de la variable y las dimensiones

3.2.1 Resultados variable elementos motivadores

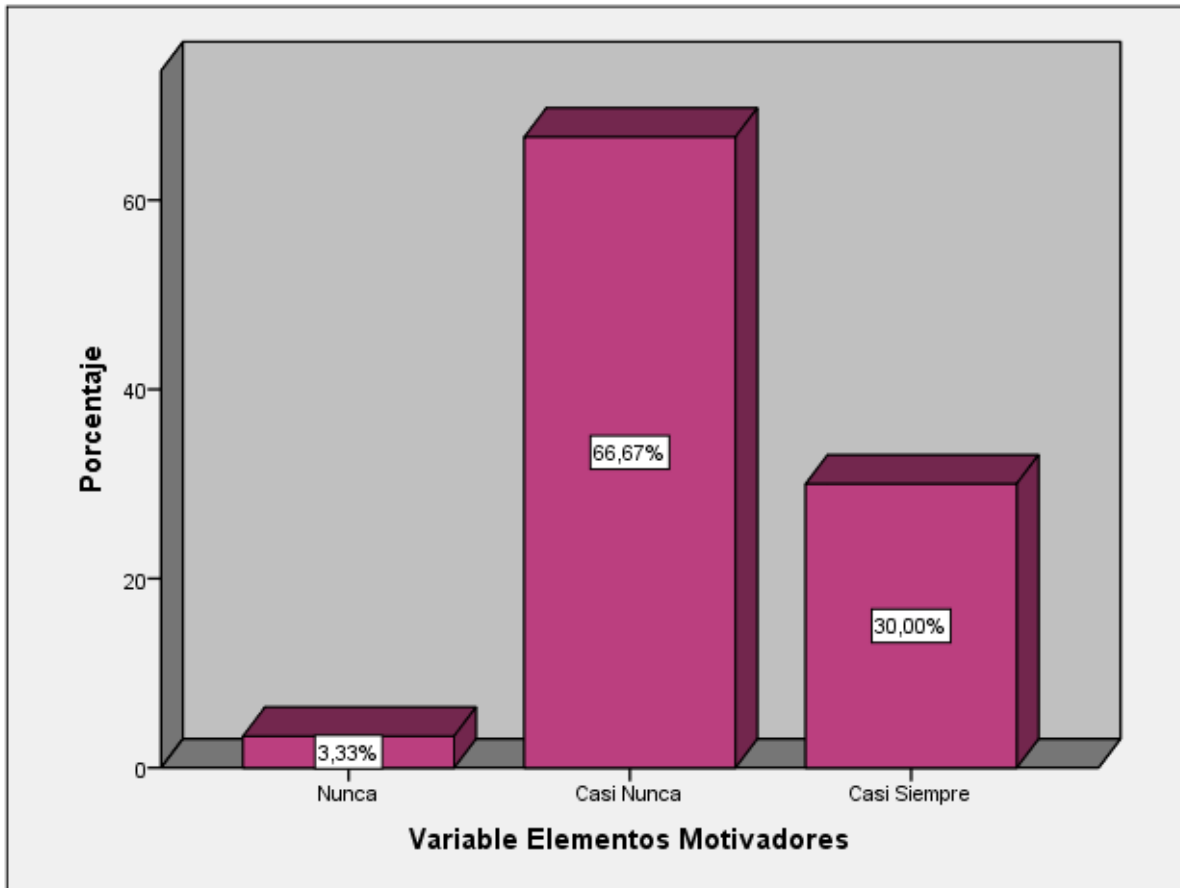
Tabla N° 12: Variable Elementos Motivadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi Nunca	20	66,7	66,7	70,0
Válidos Casi Siempre	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 01

Variable Elementos Motivadores



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°03 y gráfico N°01 se puede observar que el 66.67% de los encuestados manifiestan que casi nunca son reconocidos, 30% son reconocidos por el trabajo que desempeñan mientras que un 3.33% nunca han percibido motivación alguna. Se interpreta del resultado que los trabajadores que conforman la muestra de estudio perciben que casi nunca reciben incentivos a los trabajadores durante las actividades que realizan, además que no todos están conformes con la remuneración que perciben, así como las condiciones del medio ambiente no coadyuvan a la motivación para la realización de los trabajos para los cuales fueron contratados en la Municipalidad Provincial de Espinar.

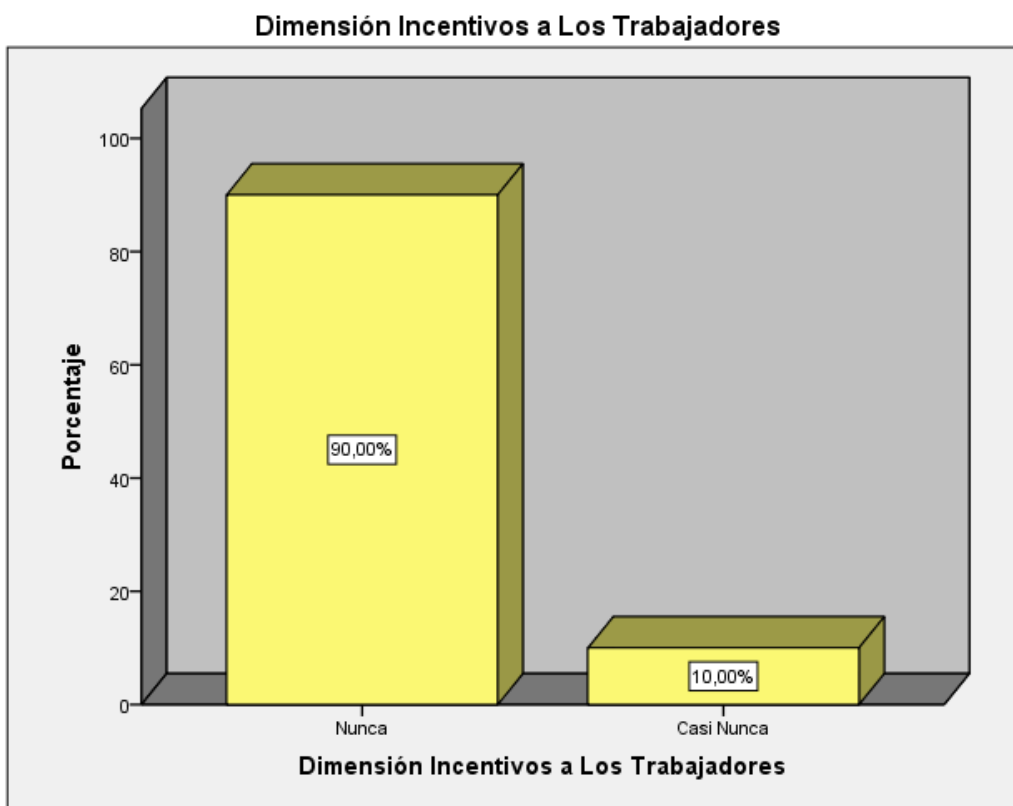
3.2.2 Resultados de la dimensión incentivos a los trabajadores

Tabla N° 13: Dimensión Incentivos a Los Trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27	90,0	90,0	90,0
Válidos Casi Nunca	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 02



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°04 y el gráfico N°02 se puede observar que el 90.00% de los encuestados manifiestan que nunca existe incentivos a los trabajadores, 10.00% casi nunca. Se identifica que un mayor porcentaje manifiesta que nunca existe incentivos a los trabajadores, lo cual indica que no hay incremento de sueldos, no se emiten resoluciones de felicitación, tampoco se realizan reconocimientos o se otorgan becas de capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Espinar. Un menor porcentaje manifiesta que casi nunca, con lo cual se puede inferir que un pequeño sector de los trabajadores percibe los indicadores de la dimensión en mención.

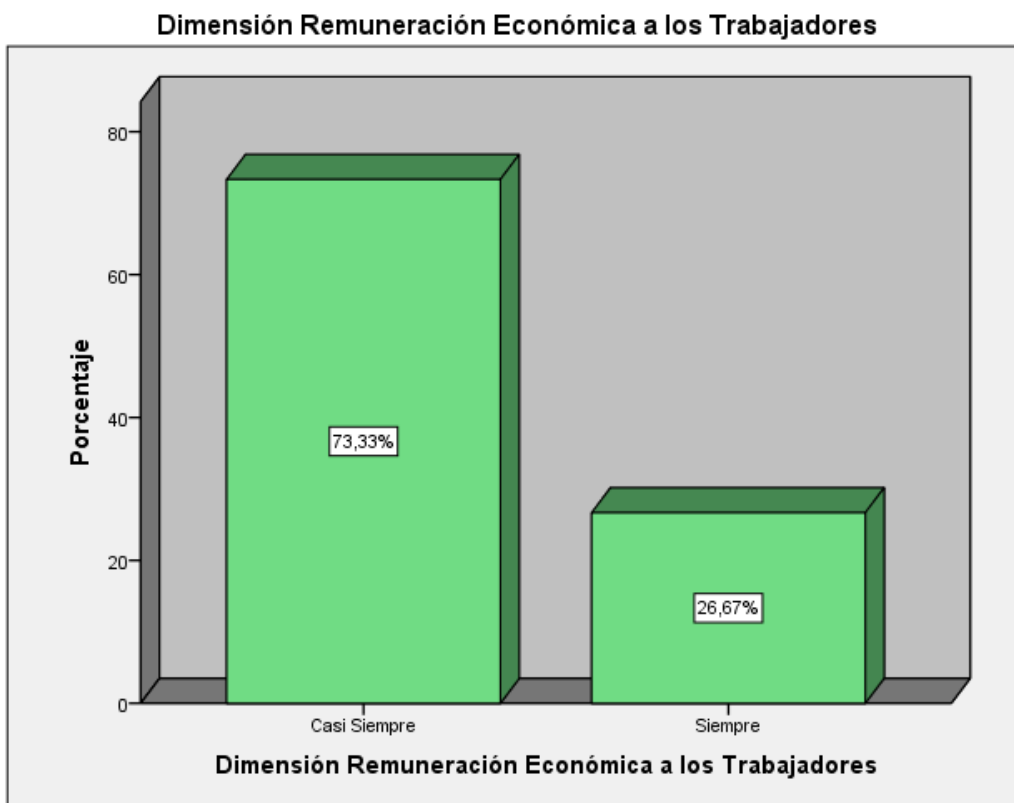
3.2.3 Resultados de la dimensión remuneración económica a los trabajadores

Tabla N° 14: Dimensión Remuneración Económica a los Trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	22	73,3	73,3
	Siempre	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 03



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°05 y el gráfico N° 03 se puede observar el 73.33% de los encuestados manifiestan que casi siempre existe la motivación por remuneración a los trabajadores y un 26.67% manifiesta que el incremento de las remuneraciones si son elementos motivadores; se infiere de los resultados obtenidos que la todos los trabajadores que conforman la muestra de estudio están de acuerdo que casi siempre existe la remuneración económica a los trabajadores, ello puede reflejarse en que por los trámites burocráticos para el pago de remuneraciones demora en varios casos, lo cual ha mellado en desmedro de la percepción de esta dimensión porque además existiría casos en los cuales aún no se les ha cubierto esta necesidad o no se les ha atendido de forma oportuna.

3.2.4 Resultados de la dimensión condiciones del medio ambiente

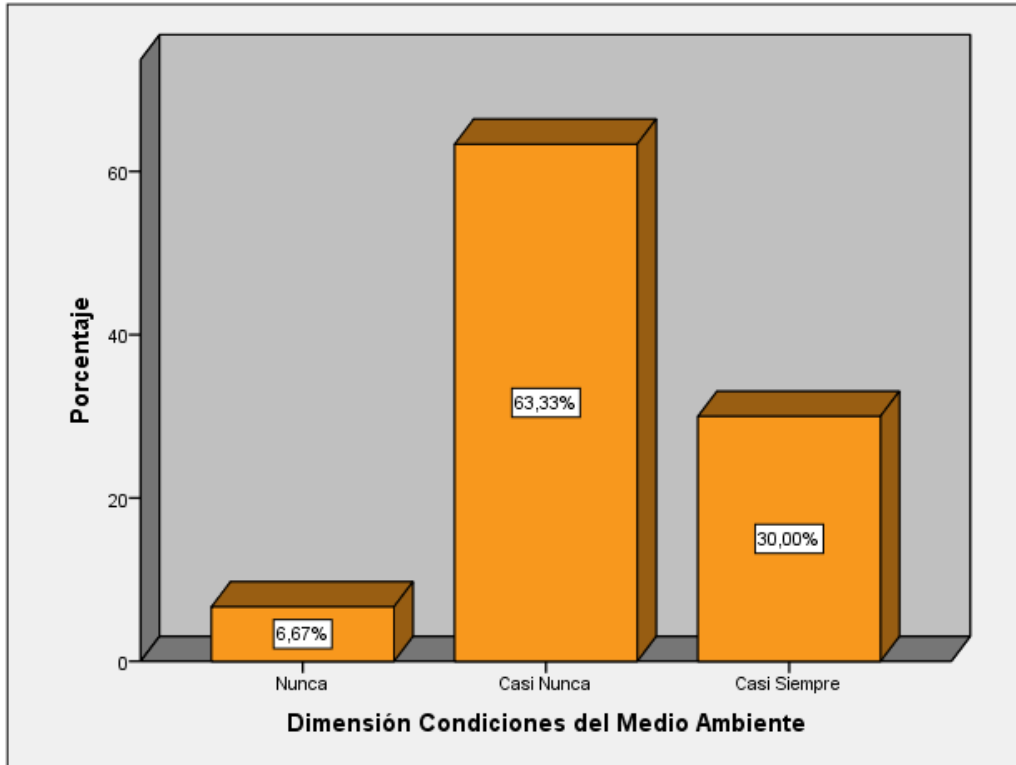
Tabla N° 15: Dimensión Condiciones del Medio Ambiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,7	6,7	6,7
Casi Nunca	19	63,3	63,3	70,0
Casi Siempre	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 04

Dimensión Condiciones del Medio Ambiente



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°06 y el gráfico N° 04 se puede observar el 63.33% de los encuestados manifiestan que casi nunca existe la dimensión condiciones del medio ambiente, 30.00% casi siempre y 6.67% nunca. Se infiere de los resultados obtenidos que un mayor porcentaje de los encuestados manifiesta que casi nunca existe la dimensión condiciones del medio ambiente por motivos como la falta de satisfacción en el trabajo por las condiciones climáticas y por otros factores de orden ecológico por ser Espinar una zona fría por su planicie y por encontrarse aproximadamente a 3,928 metros sobre el nivel del mar, además que otros factores como la minería no aportan a mejorar esta dimensión la cual definitivamente influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Espinar.

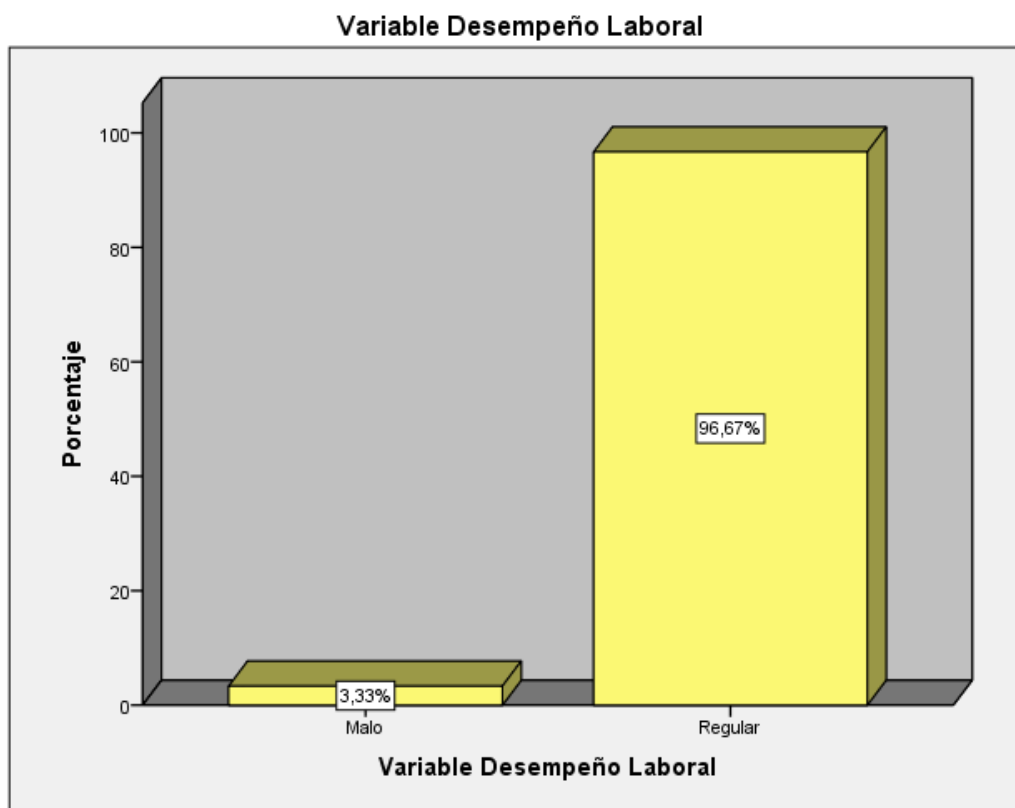
3.2.5 Resultados variable desempeño laboral

Tabla N° 16: Variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	3,3	3,3	3,3
Válidos Regular	29	96,7	96,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 05



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°07 y el gráfico N° 05 se puede observar que el 96.67% de los encuestados manifiestan que el desempeño laboral es regular, mientras que un 3.33% manifiesta que es malo. Se infiere de los resultados que un mayor

porcentaje de los encuestados manifiesta que es regular esta dimensión en la Municipalidad Provincial de Espinar el cual se refleja en la falta de dominio de conocimientos para el ejercicio de la toma de decisiones y solución de conflictos, así también se muestra que aún no se ha desarrollado adecuadamente la competencia tecnológica por la falta de cumplimiento de los perfiles de puestos relacionados a esta dimensión como el dominio de programas informáticos como los office; se interpreta también que la competencia social no es óptima. Un menor porcentaje asume que nunca, con lo cual se puede afirmar que existen desde la percepción de algunos trabajadores que otros colaboradores carecen del conocimiento de los mismos.

3.2.6 Resultados dimensión dominio de conceptos

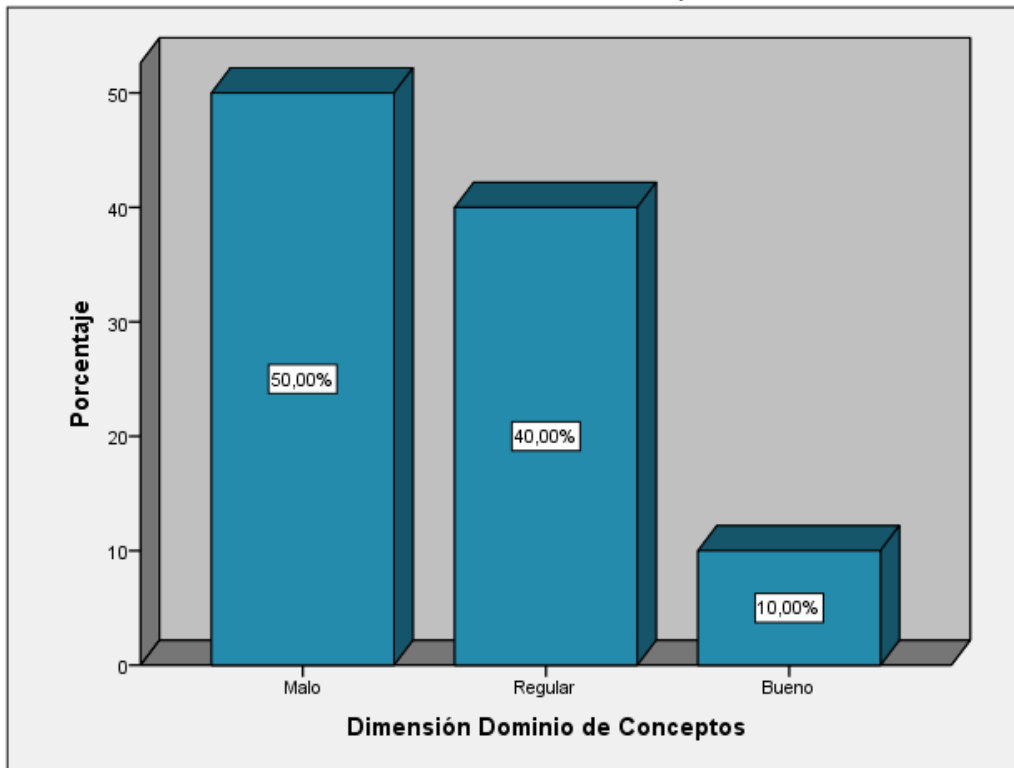
Tabla N° 17: Dimensión Dominio de Conceptos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	15	50,0	50,0
	Regular	12	40,0	90,0
	Bueno	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 06

Dimensión Dominio de Conceptos



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N° 08 y el gráfico N° 06 se puede observar que el 50% de los encuestados evidencian que el manejo de sus habilidades y creatividad es malo, el 40% manifiestan que lo hacen en forma regular mientras que solo el 10% asume que sus habilidades son buenas. Se infiere de los resultados obtenidos que un mayor porcentaje de los encuestados manifiesta que es malo el dominio de conceptos dentro de las actividades que se realizan, de lo cual se deduce que durante la realización de las actividades administrativas se pondera la parte práctica o empírica en la cual la esencia de los conceptos no suele utilizarse inclusive cuando se realizan los trámites; un menor porcentaje manifiesta que en forma regular los conoce, con lo que se puede afirmar que los conceptos dentro de

la administración pública no están siendo comprendidos en toda su dimensión por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Espinar.

3.2.7 Resultados dimensión competencia organizacional

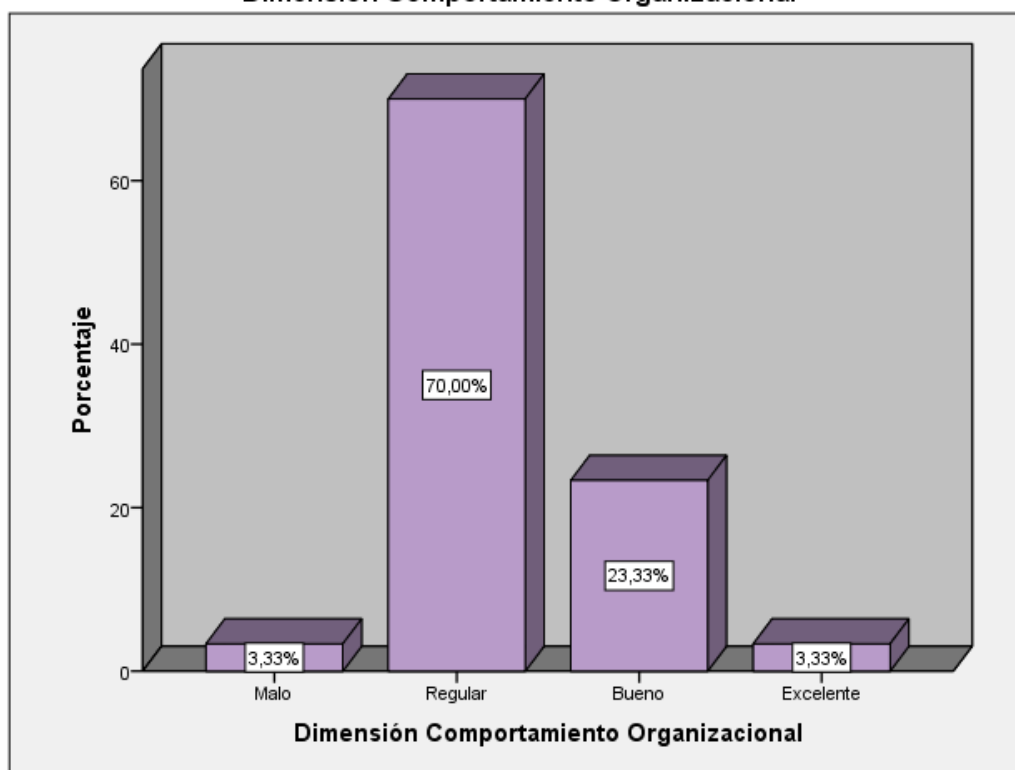
Tabla N° 18: Dimensión Comportamiento Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	3,3	3,3	3,3
Regular	21	70,0	70,0	73,3
Válidos Bueno	7	23,3	23,3	96,7
Excelente	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 07

Dimensión Comportamiento Organizacional



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°09 y el gráfico N° 07 se puede observar que el 70% de los encuestados manifiestan que su comportamiento dentro de su organización es regular, un 23.33% se comporta bien, 3.33% es malo, mientras que un 3.33% manifiesta que el comportamiento organizacional es excelente. Se infiere de los resultados obtenidos que un mayor porcentaje de los encuestados manifiesta que es regular el escenario laboral, con lo cual se puede afirmar que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Espinar perciben dentro de su Institución que un gran sector participa regularmente en las reuniones institucionales, a menudo el ambiente de trabajo es agradable, regularmente va a las reuniones internas de trabajadores, la comunicación y el trabajo en equipo se realiza regularmente.

3.2.8 Resultados dimensión competencia social

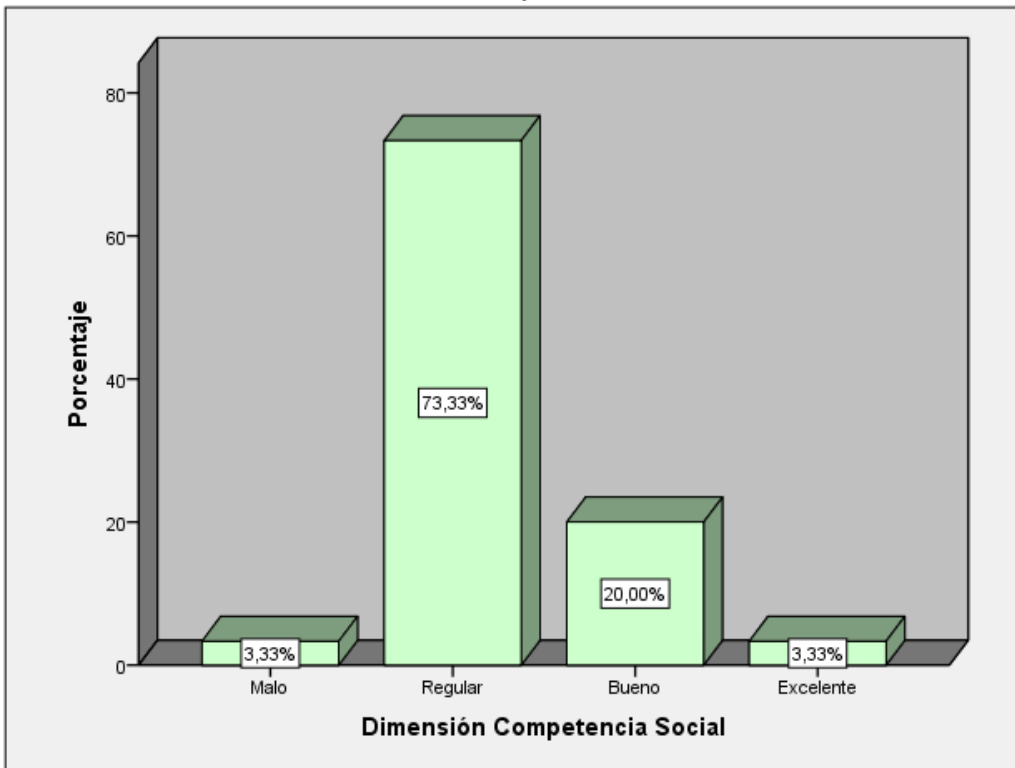
Tabla N° 19: Dimensión Competencia Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	3,3	3,3	3,3
Regular	22	73,3	73,3	76,7
Válidos Bueno	6	20,0	20,0	96,7
Excelente	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 08

Dimensión Competencia Social



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°10 y el gráfico N° 08 se puede observar que el 73.33% de los encuestados manifiestan que son regulares las condiciones de trabajo (área de trabajo, materiales, seguridad y equipamiento), 20% manifiestan que son buenos, 3.33% manifiesta que es malo y 3.33% manifiesta que es excelente. Se infiere de los resultados obtenidos que un mayor porcentaje de los encuestados manifiesta que son regulares las competencias sociales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Espinar, a raíz de este resultado se puede afirmar que casi nunca existen reuniones por áreas de trabajo, así como también no logran cumplir las metas y los objetivos trazados, además que los trabajos no se realizan

en equipo, sino de forma individual, y no se está alcanzando un buen manejo de las relaciones interpersonales. Un menor porcentaje asume que casi siempre, con lo cual se observa que hay un sector de los trabajadores que si perciben la existencia de la dimensión competencia social durante las jornadas de trabajo.

3.3 Prueba de hipótesis

Para la elección de la hipótesis se trabajó con un nivel de significancia de 0.05 en relación al resultado de las correlaciones entre las variables y dimensiones de estudio. Los rangos de la Rho de Spearman determinarán el nivel de corrección que existe entre la variable elementos motivadores y las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Tabla N°20: Rangos de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

3.3.1 Prueba de hipótesis general

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Existe una relación significativa entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018

Hipótesis nula Ho: No existe una relación significativa entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018

2. Elección del nivel de significancia

El nivel de confianza con el que se trabajó la tesis es de 95%, con lo cual el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$.

3. Elección de la prueba Estadística.

Tabla N° 21

Correlaciones entre las variables elementos motivadores y desempeño laboral

			Variable Elementos Motivadores	Variable Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Variable Elementos Motivadores	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,001 es menor que $\alpha = 0,05$
R de tau b de Kendall = 0,596

5. Elección de la hipótesis

Existe una relación significativa entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,596 el cual indica la existencia de una correlación positiva moderado, y el valor de $p=0,001$ es menor a 0,05. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que

los resultados presentan un menor a 0.001 entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

3.3.2 Prueba de hipótesis específica 1

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y el dominio de conceptos de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018

Hipótesis nula Ho: No existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y el dominio de conceptos de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018

2. Elección del nivel de significancia.

El nivel de confianza con el que se trabajó la tesis es de 95%, con lo cual el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$.

3. Elección de la prueba Estadística.

Tabla N° 22

Correlaciones entre la dimensión incentivos a los trabajadores y dominio de conceptos

		Dimensión Incentivos a Los Trabajadores	Dimensión Dominio de Conceptos
Tau_b de Kendall	Dimensión Incentivos a Los Trabajadores	1,000	,248
		.	,167
		30	30
	Dimensión Dominio de Conceptos	,248	1,000
		,167	.
		30	30

4. Lectura del p valor.

P-valor=0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,167 es mayor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = 0,248

5. Elección de la hipótesis

No existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y el dominio de conceptos de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,248 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja, y el valor de $p=0,167$ es mayor a 0,05, lo cual muestra que existe independencia entre una y otra. La conclusión es que entre la dimensión incentivos a los trabajadores y el dominio de conceptos no existe una relación significativa y además hay una correlación positiva moderada en los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

3.3.3 Prueba de hipótesis específica 2

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y la competencia tecnológica de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

Hipótesis nula Ho: No existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y la competencia tecnológica de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

2. Elección del Nivel de significancia.

El nivel de confianza con el que se trabajó la tesis es de 95%, con lo cual el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$.

3. Elección de la prueba estadística

Tabla N° 23

Correlaciones entre la dimensión incentivo a los trabajadores y competencia tecnológica

		Dimensión Incentivos a Los Trabajadores	Dimensión Comportamiento Organizacional
Tau_b de Kendall	Dimensión Incentivos a Los Trabajadores	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 30
	Dimensión Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,054 ,763 30
			,054 ,763 30
			,054 ,763 30

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,763 es mayor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = 0,056

5. Elección de la hipótesis

No existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y la competencia tecnológica de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,056 el cual indica la existencia de una correlación positiva muy baja, y el valor de $p=0,763$ es mayor a 0,05, lo cual muestra que existe independencia entre una y otra. La conclusión es que entre la dimensión incentivos a los trabajadores y el comportamiento

organizacional no existe una relación significativa y además hay una correlación positiva muy baja en los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

3.3.4 Prueba de hipótesis específica 3

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y la competencia social de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018

Hipótesis nula Ho: No existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y la competencia social de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018

2. Elección del nivel de significancia

El nivel de confianza con el que se trabajó la tesis es de 95%, con lo cual el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$.

3. Elección de la prueba estadística

Tabla N° 24

Correlaciones entre la dimensión incentivo a los trabajadores y competencia social

		Dimensión Incentivos a Los Trabajadores	Dimensión Competencia Social
Tau_b de Kendall	Dimensión Incentivos a Los Trabajadores	1,000	-,048
		.	,789
		30	30
	Dimensión Competencia Social	-,048	1,000
		,789	.
		30	30

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,789 es mayor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = -0,048

5. Elección de la hipótesis

No existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y la competencia social de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de -0,048 el cual indica la existencia de una correlación negativa muy baja, y el valor de $p=0,789$ es mayor a 0,05, lo cual muestra que existe independencia entre una y otra. La conclusión es que entre la dimensión incentivos a los trabajadores y competencia social no existe una relación significativa y además hay una correlación negativa baja en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

IV. DISCUSION

La presente investigación titulada “ELEMENTOS MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR, CUSCO - 2018” Identificar el grado de relación entre los elementos motivadores con el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipal Provincial de Espinar.

A partir del análisis de los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis general de la investigación, que establece que existe relación significativa entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018.

Se encontró como resultado final que existe correlación positiva moderada entre ambas variables de manera general y se pudo apreciar una correlación baja entre los indicadores de elementos motivadores y los factores de desempeño laboral.

Los resultados encontrados en la investigación, guardan relación con Larico (2015) que concluye que existe un vínculo positivo entre los factores motivadores –resoluciones de alcaldía, cartas de felicitación, becas y otros- y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad provincial de San Roman, Quispe (2015) encontró un vínculo directo positivo moderado a nivel de comunicación interpersonal

y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Rivas (2015) sostiene sostiene que a medida que aumenta el clima organizacional existe una mejora positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de municipalidades distritales de la red Sondor de Andahuaylas, Huarcaya y Maccarcco (2017) encontraron que los ambientes físicos inadecuados causan malestar al personal, las remuneraciones influyen directamente en el desempeño laboral que está reflejado en la atención al público usuario de la municipalidad provincial de Arequipa, David (2017) determina que el bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pitumarca es medianamente aceptable, no hay reconocimientos, a pesar que hay solidaridad y ayuda mutua entre trabajadores, están desmotivados por los mínimos sueldos que perciben, Mamani y Ttito (2015) determina que el nivel de desempeño laboral es mínimo en la municipalidad distrital de Pisac, el personal esta desmotivado y no se identifica con la gestión edil.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO.- Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,596 el cual indica la existencia de una correlación positiva moderado, y el valor de $p=0,001$ es menor a 0,05. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.001 entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p -valor <0.05 .

SEGUNDO.- Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,248 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja, y el valor de $p=0,167$ es mayor a 0,05, lo cual muestra que existe independencia entre una y otra. La conclusión es que entre la dimensión incentivos a los trabajadores y el dominio de conceptos no existe una relación significativa y además hay una correlación positiva moderada en los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

TERCERO.- Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,056 el cual indica la existencia de una correlación positiva muy baja, y el valor de $p=0,763$ es mayor a 0,05, lo cual muestra que existe independencia entre una y otra. La conclusión es que entre la dimensión incentivos a los trabajadores y el comportamiento organizacional no existe una relación significativa y además hay una correlación positiva

muy baja en los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

CUARTO.- Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de -0,048 el cual indica la existencia de una correlación negativa muy baja, y el valor de $p=0,789$ es mayor a 0,05, lo cual muestra que existe independencia entre una y otra. La conclusión es que entre la dimensión incentivos a los trabajadores y competencia social no existe una relación significativa y además hay una correlación negativa baja en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018.

VI. SUGERENCIAS

PRIMERO.- Se recomienda a la autoridad edil de la Municipalidad Provincial de Espinar, realizar una revisión de los elementos motivadores dirigidos por el jefe de recursos humanos; de tal manera que el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad pueda mejorar su desempeño en todas las áreas. En ese entender la municipalidad a manera se sugerencia podrían implementar un sistema de estímulo a los trabajadores nombrados que se mejor se desempeñen en su área de trabajo.

SEGUNDO.- Una vez evaluada el desempeño laboral del trabajador nombrado de la municipalidad podría contemplarse un incremento en la remuneración del trabajador con la intensión de mejorar su desempeño.

TERCERO.- La municipalidad podría implementar un sistema de incentivos como: emitir cartas de felicitación, becas enteras, medias becas para diplomados y capacitaciones en diferentes rubros asumidos a todo costo, con la finalidad de motivar el desempeño laboral de los trabajadores nombrados.

VII. REFERENCIAS

Chiavenato, Idalberto (1994) “Administración de los Recursos Humanos”, Primera Edición, Edit. McGraw – Hill Interamericana, Bogotá

Chiavenato, Idalberto (2011), “Administración de los Recursos Humanos”, Novena Edición, Edit. McGraw – Educación S.A.C.V.

Gorden, Judith Comportamiento Organizacional-5ta edición –México 2000

Robbins Stephen, (1999) “comportamiento organizacional” edit. Pretince Hall 8va Edición, México

Robbins, C. (2010) “Ad ministración” México: Pretince Hall Hispanoamerica

Maslow A. (1954) “Motivación y Personalidad”

Freud S (1893) “Publicaciones Psicoanalíticas”, Volumen III

Adler & Gunderson “International Dimensions of organizational behavior”

Porter, Steve Lawler, (1988) “Teorias de Motivación” edit. Pretince - México

Ruiz G. (1999) “El significado de la motivación en la Gestión de Recursos Humanos”

Guisela Brugra Vasquez y Sandra Juliana Wiese Eslava (2018): tesis “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región de Lambayeque”

ANEXOS

BASE DE DATOS DE ELEMENTOS MOTIVADORES

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

ANEXO N° 1



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ELEMENTOS MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR-CUSCO 2018

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS

Área orgánica el cual labora:.....

Edad:.....años

Género Masculino:.....Femenino:.....

Estado Civil:

Casado (a) Conviviente Divorciado Viudo(a)

Tiempo de servicio:.....

ELEMENTOS MOTIVADORES

Distinguido (as) trabajador(a) recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **ELEMENTOS MOTIVADORES**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
01	¿El incremento de sueldo le motiva a mejorar el trabajo que desempeña?				
02	¿Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la municipalidad?				
03	¿Dentro de tu trabajo recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño durante los últimos años?				
04	¿Los premios y reconocimientos brindados por la municipalidad son distribuidos en forma justa?				
05	¿En tu área de trabajo realizan actos de reconocimiento por las actividades adicionales que realizan?				
06	¿En la municipalidad brindan becas para las diferentes capacitaciones permanentemente?				
07	¿La capacitación recibida por la municipalidad para su desempeño de sus diferentes funciones es satisfactoria?				
08	¿Las capacitaciones que ha percibido en los últimos años por la				

	municipalidad, es solventada por Ud.?				
09	¿Tu sueldo por debajo del mínimo vital motiva directamente al logro de tus aspiraciones personales?				
10	¿Tu sueldo por encima del mínimo vital motiva tus aspiraciones profesionales?				
11	¿Tu sueldo igual del mínimo vital motiva directamente al logro de tus aspiraciones profesionales?				
12	¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas?				
13	¿Considera Ud. Su nivel de productividad, para alcanzar un reconocimiento por la municipalidad?				
14	¿En las labores a diario se colaboran entre colegas de trabajo?				
15	¿La relación entre Ud. Y sus compañeros de trabajo es motivadora para el desempeño de su trabajo?				
16	¿La relación entre Ud. Y su jefe inmediato es motivadora para el desempeño de su trabajo?				
17	¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?				

GRACIAS

ANEXO N° 2



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ELEMENTOS MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR, CUSCO – 2018.

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS

DESEMPEÑO LABORAL

Distinguido trabajador recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **DESEMPEÑO LABORAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónimo e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Excelente	Bueno	Regular	Malo
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Excelente	Bueno	Regular	Malo
01	¿En cada área tienen el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus tareas tus compañeros de trabajo				

	eficientemente?				
02	¿Tus compañeros de trabajo pertenecen a su área laboral del acuerdo al perfil profesional de cada uno de ellos?				
03	¿La contrata del personal profesional y/o técnico se realiza de acuerdo a la necesidad de la Municipalidad?				
04	¿Participa en las diferentes reuniones sociales organizadas por la municipalidad en fechas festivas muy trascendentales?				
05	¿El ambiente laboral cuando desempeñas tu trabajo, es agradable con tus compañeros?				
06	¿Tu jefe de área organiza reuniones para coordinar aspectos laborales?				
07	¿Existe un buen dialogo y comunicación entre tus compañeros de trabajo?				
08	¿Para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por tu área de trabajo, realizas el trabajo en equipo?				
09	¿Las condiciones medioambientales son agradables para tu desempeño en tu área de trabajo?				
10	¿Es suficiente la iluminación y ventilación en el área que				

	desempeña?				
11	La municipalidad le da a conocer el Plan operativo anual, reglamento y manual de organización y funciones a sus trabajadores?				
12	¿Los implementos de seguridad y materiales de trabajo son suficientes para su desempeño laboral?				

GRACIAS

ANEXO N° 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO. ELEMENTOS MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR, CUSCO- 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Existe una relación significativa entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018?</p>	<p>GENERAL Determinar si existe una relación significativa entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018</p>	<p>GENERAL Existe una relación significativa entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018</p>	<p>Variable de estudio 1: ELEMENTOS MOTIVADORES Variable de estudio 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo Diseño: Correlacional.</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="text-align: center; margin-right: 10px;"> <p>M</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>O1</p> <p>r</p> <p>O2</p> </div> </div> <p>Donde:</p>
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	

<p>¿Existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y el dominio de conceptos de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018?</p> <p>¿Existe una relación significativa entre el incentivo a los trabajadores y la competencia tecnológica de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018?</p> <p>¿Existe una relación significativa entre el incentivo a los trabajadores y la competencia social de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018?</p>	<p>Determinar si existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y el dominio de conceptos de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018</p> <p>Determinar si existe una relación significativa entre el incentivo a los trabajadores y la competencia tecnológica de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018</p> <p>Determinar si existe una relación significativa entre el incentivo a los trabajadores y la competencia social de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018</p>	<p>Existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y el dominio de conceptos de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018</p> <p>Existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y la competencia tecnológica de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018</p> <p>Existe una relación significativa entre los incentivos a los trabajadores y la competencia social de los trabajadores nombrados de la municipalidad Provincial de Espinar, Cusco - 2018</p>	<p><u>ELEMENTOS MOTIVACIONALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos a los trabajadores • La remuneración económica a los trabajadores • Las condiciones del medio ambiente <p><u>DESEMPEÑO LABORAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El dominio de conceptos • La competencia tecnológica • La competencia social 	<p>M. Muestra de estudio O1: Elementos motivadores O2: Desempeño laboral r : relación directa entre los Factores motivacionales y el Desempeño laboral</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población está constituida por los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, detalla a continuación.</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS</p> <table border="1" data-bbox="1659 563 2004 691"> <thead> <tr> <th>VARONES</th> <th>MEJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>58</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table> <p>TOTAL: 65 Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS</p> <table border="1" data-bbox="1659 874 2004 1002"> <thead> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23</td> <td>07</td> </tr> </tbody> </table> <p>TOTAL: 30</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica. Instrumento Análisis documental - Ficha documentario. Encuestas - cuestionario Observación - Ficha de observación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB</p>	VARONES	MEJERES	58	7	VARONES	MUJERES	23	07
VARONES	MEJERES											
58	7											
VARONES	MUJERES											
23	07											

ANEXO N°4

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE“ELEMENTOS MOTIVADORES”

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>1.- ELEMENTOS MOTIVADORES Mientras Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas (enfoque orientado hacia el interior de la persona), Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría motivación – higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, “¿qué desea la gente de sus puestos?” Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. hacia el logro de esas metas. CHIAVENATO, I. (1998). Administración de Recursos Humanos.</p>	<p>La motivación es la fuerza, iniciativa, voluntad interna o externa que permiten al individuo a realizar o asumir un determinado comportamiento frente a una situación. Por otro lado los factores motivacionales son las recompensas, estímulos que permiten que los trabajadores logren los resultados eficaz y eficientemente.</p>	<p>4. Incentivos a los trabajadores</p>	<p>-Incremento de sueldo. -Resoluciones de felicitación. -Reconocimiento. -becas de capacitación</p>	<p>a)Siempre b)Casi siempre c)Casi nunca d)Nunca</p>
		<p>5. La remuneración económica a los trabajadores</p>	<p>-sueldo por debajo del mínimo vital -Sueldo por encima del mínimo vital - Sueldo igual que el mínimo vital -Cumplimiento de metas y objetivos. -Alcanzar reconocimiento</p>	
		<p>6. Las condiciones del medio ambiente</p>	<p>- El amor al trabajo. - Autorrealización - Autoestima - Voluntad de servicio. - Satisfacción personal. - Integración a las actividades de la organización.</p>	

ANEXO N°5

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “DESEMPEÑO LABORAL”

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>2.-DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Explica el desempeño del trabajador, donde la eficacia de las diferentes órdenes siendo básico el crecimiento del individuo y satisfacción del empleado. Chiavenato & Núñez (2002, 2017), vale indicar la evaluación de la actitud de cada individuo, en razón a las actividades que realiza, los objetivos y resultados que debe lograr las diferentes órdenes. (Chayña Melitón, 2017) objetivos de una organización en un momento dado. El desempeño esta establecido por actividades medibles, tangibles y observables.</p> <p>El desempeño laboral explica el grado en que los gerentes de una determinada organización obtienen sus desempeños, teniendo en cuenta terminos de referencia del puesto asignado, con principios a los productos o metas establecidos.</p>	<p>En cuanto al desempeño laboral y la actividad que muestra el trabajador o empleador al realizar las funciones y tareas establecidas a su cargo en el contexto laboral preciso de actuación, lo que determina mostrar su eficiencia y eficacia.</p>	<p>1. Dominio de Conceptos</p>	<p>-Manejo de habilidades y creatividad. -Capacidades de toma de decisiones -Capacidad de solucionar los problemas</p>	<p>a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo</p>
		<p>2. La Competencia Tecnológica</p>	<p>-Cumple con el perfil profesional adecuado para el área a desempeñar en el trabajo. -lograr cumplir las metas y objetivos establecidos - Soluciona los problemas de las funciones que realiza -Organiza reuniones en su área de trabajo -Cumple con las leyes y normas laborales establecidas por la municipalidad -Realiza el trabajo en equipo - Existe comunicación entre compañeros de trabajo. -Maneja relaciones interpersonales</p>	
		<p>3. La Competencia Social</p>	<p>-Condiciones de trabajo. -Iluminación y ventilación del área laboral. -Seguridad y equipamiento del área de trabajo. -Existe un Ambiente agradable - Temperatura</p>	

ANEXO N°6

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
ELEMENTOS MOTIVADORES

DIMENSION	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Incentivos a los trabajadores	Incremento de sueldo	28.6%	4	¿El incremento de sueldo le motiva a mejorar el trabajo que desempeña?	a)Siempre e b)Casi siempre c)Casi nunca d)Nunca
				¿Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la municipalidad?	
	¿Dentro de tu trabajo recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño durante los últimos años?				
	Resoluciones de felicitación.			¿Los premios y reconocimientos brindados por la municipalidad son distribuidos en forma justa?	
	Reconocimiento.			¿En tu área de trabajo realizan actos de reconocimiento por las actividades adicionales que realizan?	
	Becas de capacitaciones			¿En la municipalidad brindan becas para las diferentes capacitaciones permanentemente?	
				¿La capacitación recibida por la municipalidad para su desempeño de sus diferentes funciones es satisfactoria?	
				¿Las capacitaciones que ha percibido en los últimos años por la municipalidad, es solventada por Ud.?	
La remuneración económica a los trabajadores		35.71%	5	¿Tu sueldo por debajo del mínimo vital motiva directamente al logro de tus aspiraciones personales?	
sueldo por debajo del mínimo vital	¿Tu sueldo por encima del mínimo vital motiva tus aspiraciones profesionales?				
sueldo por encima del mínimo vital	¿Tu sueldo igual del mínimo vital motiva directamente al logro de tus aspiraciones profesionales?				
sueldo igual que del mínimo vital	¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas?				
Cumplimiento de metas y objetivos.	¿Considera Ud. Su nivel de productividad, para alcanzar un reconocimiento por la municipalidad?				
	Alcanzar reconocimiento				
	Amor al trabajo.	35.71%	5	¿En las labores a diario se colaboran entre colegas de	

Las condiciones del medio ambiente				trabajo?	
	Autorrealización			¿La relación entre Ud. Y sus compañeros de trabajo es motivadora para el desempeño de su trabajo?	
	Autoestima			¿La relación entre Ud. Y su jefe inmediato es motivadora para el desempeño de su trabajo?	
	Voluntad del servicio			¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	
	Satisfacción personal				
TOTALES		100%	14		

ANEXO N°6

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
Dominio de Conceptos	Manejo de habilidades y creatividad.	25.0 %	3	¿En cada área tienen el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus tareas tus compañeros de trabajo eficientemente?	a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo
	El manejo de habilidades y creatividad.			¿Tus compañeros de trabajo pertenecen a su área laboral del acuerdo al perfil profesional de cada uno de ellos?	
	La capacidad de solucionar los problemas			¿La contrata del personal profesional y/o técnico se realiza de acuerdo a la necesidad de la Municipalidad?	
Comportamiento organizacional	La organización de reuniones institucionales	41.66 %	5	¿Participa en las diferentes reuniones sociales organizadas por la municipalidad en fechas festivas muy trascendentales?	
	La creación de un ambiente agradable en el área laboral			¿El ambiente laboral cuando desempeñas tu trabajo, es agradable con tus compañeros?	
	Reunión internas de trabajadores.			¿Tu jefe de área organiza reuniones para coordinar aspectos laborales?	
	Comunicación entre compañeros de trabajo.			¿Existe un buen dialogo y comunicación entre tus compañeros de trabajo?	
	El trabajo en equipo			¿Para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por tu área de trabajo, realizas el trabajo en equipo?	
La Competencia Social	Condiciones de trabajo.	33.33 %	4	¿Las condiciones medioambientales son agradables para tu desempeño en tu área de trabajo?	
	Iluminación y ventilación del área laboral.			¿Es suficiente la iluminación y ventilación en el área que desempeña?	

	Los materiales de gestión			La municipalidad le da a conocer el Plan operativo anual, reglamento y manual de organización y funciones a sus trabajadores?	
	Seguridad y equipamiento del área de trabajo			¿Los implementos de seguridad y materiales de trabajo son suficientes para su desempeño laboral?	
TOTALES		100%	12		

BASE DE DATOS DE ELEMENTOS MOTIVADORES

VARIABLE 1: ELEMENTOS MOTIVADORES																					
DIMENSION	Incentivos a los trabajadores								SUB TOTAL	Remuneración económica a los trabajadores					SUB TOTAL	Condiciones del medio ambiente				SUB TOTAL	TOTAL
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	0	0	0	0	0	0	3	4	1	2	2	3	3	11	1	2	2	2	7	22
2	2	0	1	0	0	0	1	3	7	1	2	1	3	3	11	2	2	2	1	7	25
3	1	0	0	0	0	0	1	3	5	1	2	1	3	3	11	2	2	2	1	7	23
4	2	0	0	0	0	0	1	3	6	1	2	1	3	3	11	2	2	2	1	7	24
5	2	0	0	0	0	0	0	3	5	2	2	2	3	3	11	3	2	2	1	8	24
6	1	0	1	0	0	0	0	3	5	2	2	2	3	3	11	1	2	2	2	7	23
7	2	1	1	0	0	0	0	3	7	2	2	2	3	3	11	1	2	2	2	7	25
8	2	0	1	0	0	0	1	3	7	2	2	1	3	3	11	1	2	3	2	8	26
9	2	0	1	0	0	0	1	3	7	2	2	2	3	3	11	1	2	3	1	7	25
10	2	0	0	0	0	0	0	3	5	1	2	2	3	3	11	1	2	2	2	7	23
11	3	0	0	0	1	0	1	3	8	1	3	1	3	3	11	2	2	2	1	7	26
12	3	0	0	0	1	0	0	3	7	0	1	1	3	2	11	3	3	3	2	11	29
13	2	0	0	0	0	0	0	3	5	2	3	1	3	3	11	2	2	2	1	7	23
14	1	0	0	0	0	0	0	3	4	1	2	2	3	3	11	1	3	3	3	10	25
15	1	2	0	0	3	3	0	2	11	2	0	1	2	3	11	2	3	1	2	8	30
16	1	0	1	2	2	0	1	1	8	0	2	2	3	3	11	1	0	0	0	1	20
17	2	1	0	0	0	1	0	2	6	0	1	2	1	3	11	3	3	2	2	10	27
18	3	1	0	1	1	0	0	2	8	3	3	3	2	2	11	3	2	2	3	10	29
19	2	1	0	0	1	0	1	0	5	2	2	2	3	3	11	3	3	2	1	9	25
20	2	0	0	0	1	0	0	0	3	2	1	2	3	3	11	1	1	1	1	4	18
21	2	1	0	1	0	0	0	3	7	1	2	1	3	3	11	2	2	2	2	8	26
22	2	0	0	0	0	0	0	3	5	2	3	1	3	3	11	2	2	1	1	6	22
23	2	0	0	1	0	0	0	3	6	2	3	1	3	3	11	2	2	1	1	6	23
24	2	0	0	1	0	0	0	3	6	2	1	1	3	3	11	2	2	2	2	8	25
25	2	0	0	1	0	0	0	3	6	2	1	1	3	3	11	2	2	2	2	8	25
26	2	0	0	1	0	0	1	3	7	2	2	1	3	3	11	2	3	3	3	11	29
27	2	1	0	1	0	0	1	3	8	2	2	1	2	3	11	2	3	3	1	9	28
28	2	1	0	1	0	0	1	3	8	2	2	1	2	3	11	2	3	3	1	9	28
29	2	0	0	1	2	0	2	3	10	2	1	2	3	3	11	3	2	2	3	10	31
30	3	1	0	1	0	0	1	3	9	1	1	1	2	2	11	2	2	2	2	8	28

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																	
	Dominio de Conceptos				SUB TOTAL	Competencia Tecnológica						SUB TOTAL	Competencia Social				SUB TOTAL	TOTAL
	ITEMS	1	2	3		4	5	6	7	8	9		10	11	12			
1	2	0	1	3	2	2	0	2	0	6	3	3	1	1	8	17		
2	2	0	1	3	1	2	2	2	2	9	2	2	1	1	6	18		
3	2	0	1	3	1	2	2	2	1	8	2	2	1	1	6	17		
4	2	0	2	4	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	6	20		
5	1	0	1	2	2	2	2	2	1	9	2	2	1	1	6	17		
6	2	0	1	3	2	2	1	2	0	7	3	3	2	2	10	20		
7	2	1	1	4	2	2	1	2	1	8	2	2	1	1	6	18		
8	0	0	1	1	2	3	2	2	1	10	1	2	1	1	5	16		
9	1	0	1	2	2	3	2	2	1	10	1	2	2	2	7	19		
10	1	1	0	2	1	2	2	1	0	6	3	3	1	1	8	16		
11	2	0	1	3	2	2	2	2	0	8	3	3	1	1	8	19		
12	2	0	1	3	2	2	0	2	0	6	3	3	1	1	8	17		
13	1	0	1	2	2	2	2	3	3	12	2	1	1	1	5	19		
14	1	0	1	2	1	2	2	2	0	7	3	3	1	1	8	17		
15	3	2	0	5	0	2	3	3	0	8	1	0	1	0	2	15		
16	1	0	0	1	0	2	0	1	3	6	1	0	0	0	1	8		
17	3	2	0	5	0	1	3	3	3	10	3	1	3	2	9	24		
18	3	2	0	5	0	2	3	3	3	11	3	0	2	2	7	23		
19	3	1	2	6	2	0	2	3	1	8	2	1	2	2	7	21		
20	2	0	1	3	0	2	2	2	1	7	2	2	1	1	6	16		
21	2	1	1	4	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	21		
22	2	0	1	3	3	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	21		
23	2	0	1	3	3	2	2	2	1	10	1	2	2	1	6	19		
24	2	0	1	3	3	2	2	2	1	10	1	2	2	2	7	20		
25	2	0	1	3	3	2	2	2	1	10	1	2	2	1	6	19		
26	2	1	1	4	2	2	3	3	2	12	2	2	1	2	7	23		
27	3	1	1	5	2	2	2	3	1	10	2	2	1	1	6	21		
28	2	1	1	4	2	2	2	2	1	9	2	1	1	1	5	18		
29	3	0	1	4	2	2	3	2	3	12	2	3	2	1	8	24		
30	2	1	1	4	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	22		

Recibido
30.07.18
11.30 AM



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Espinar, 25 de julio del 2018

SEÑOR:

JUAN OMONTE

PRESIDENTE DE LA ASOCIACION SITRAMUN-ESPINAR

ASUNTO : SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR.

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar la autorización respectiva para la aplicación de una encuesta a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, que en mi condición de estudiante de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, requiero dicha información para utilizar en el proyecto de investigación "Elementos motivadores y desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, Cusco-2018". Señor presidente ud. Como conocedor de su trayectoria profesional y de su buena disposición y en beneficio de la investigación para el desarrollo de la Municipalidad; tenga a bien permitirme el acceso a los trabajadores.

Seguro de contar con su autorización y valioso aporte a su asociación que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud, deseándole éxitos en su asociación.

Atentamente,

Ing. Carmen Soto Olarte

DNI: 43285985



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN **ELEMENTOS MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR, CUSCO-2018**
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR 2018

INVESTIGADOR: Carmen Rosa Soto Olarte

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:


III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma 
 Mg. o Dr. William del Rosa Gallegos
 DNI: 7.532.6246
 N° de Celular



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN **ELEMENTOS MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR, CUSCO-2018**
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR 2018

INVESTIGADOR: Carmen Rosa Soto Olarte

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede su aplicación
- Debe corregirse

Firma
 Mg. o Dr. *[Firma]*
 DNI : 25326240
 N° de Celular



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN **DESEMPEÑO LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARANGANI, PROVINCIA**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARANGANI

1.2 INVESTIGADOR: Victoria Centeno de Vicencio

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				/	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				/	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				/	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					/
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				/	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					/
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					/
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				/	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				/	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				/	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg. o Dr. Waldo Campana Morro
 DNI :
 N° de Celular



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN **LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE Y GESTION MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE CANCHIS 2018**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS REGIDORES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS 2018

INVESTIGADOR: Ernesto Vicencio Checco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.			X		
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

70%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg. o Dr. Melgarejo Cevallos
 DNI : 24489194
 N° de Celular



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN **LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE Y GESTION MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE CANCHIS 2018**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS REGIDORES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS 2018

INVESTIGADOR: Ernesto Vicencio Checco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				<	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				<	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				>	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				<	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					>
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				<	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					>
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				>	>
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					>

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr. Waldemar Campaña

DNI : 7 7 97 7922

N° de Celular



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **CARMEN ROSA SOTO OLARTE**, identificado con DNI N° **43285985** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“ELEMENTOS MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR, CUSCO-2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: **43285985**



Trujillo, 31 de Julio del 2018

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Liliam del Rocío Gil Aquino, docente de la experiencia curricular de Maestría en Gestión Pública; y revisor del trabajo académico titulado: Elementos motivadores y desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Espinar-2018 del estudiante SOTO OLARTE CARMEN ROSA , he contrastado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23 %, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cusco 03, de AGOSTO del 2018



Dra. Liliam del Rocío Gil Aquino
Docente
Experiencia Curricular Maestría en Gestión Pública
Maestría
DNI: 25326246

