



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la
municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Bach. Victoriano Huallpamaita Meza.

ASESOR:

Dr. Wildert León Quintana

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

Dr. Rivas Loayza Marco Antonio

SECRETARIO

Mgt. Ugarte Uvilla Hernán Álvaro

VOCAL

Dr. Wildert León Quintana

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi esposa Elisabeth y a mis hermanos quienes me han apoyado moralmente para llegar a esta instancia de mis estudios.

Tambien les dedico a mis hijos Victor Raul e Isabel, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

El autor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios porque me ha guiado por el camino del bien, a mis padres Leoncio y vicentina, por haberme dado la vida, su enseñanza, su tiempo y todo lo que soy como persona, gracias a ellos puedo escribir estas letra y agradezco a mi familia por creer en mí y apoyarme en todo mis proyectos.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

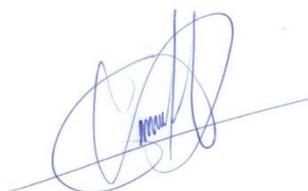
Yo, Huallpamaita Meza, Victoriano, estudiante de la Escuela Profesional de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.

Presentada, en 68 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, agosto del 2018



Br. Huallpamaita Meza, Victoriano

DNI: 41827470

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018, con la finalidad de determinar la relación entre el Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.

El presente trabajo de investigación se presente en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.4. Formulación del problema	24
1.4.1. Problema General	24
1.4.2. Problemas Específicos.....	24
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.6.1. Hipótesis General.....	25
1.6.2. Hipótesis Específicas	25
1.7. Objetivos	25
1.7.1. Objetivo General	25
1.7.2. Objetivos Específicos	25
II. MÉTODO.....	26

2.1. Diseño de investigación.....	26
2.2. Variables, Operacionalización	26
2.2.1. Variables de estudio	26
2.2.2. Operacionalización de variables.....	27
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	28
2.4.2. Validez y confiabilidad	28
2.5. Métodos de análisis de datos	30
III. RESULTADOS	31
3.1. Descripción.....	31
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS	56
ANEXOS	59

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018, para tal fin se desarrolló una investigación en el marco del enfoque cuantitativo. La población para la presente investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la municipalidad de Yaurisque. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y dos instrumentos que son el Cuestionario sobre Motivación laboral y cuestionario sobre desempeño laboral.

Los resultados de la investigación muestran con un nivel de significancia del 5%, se confirma que, si existe correlación entre las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,762, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Palabras Clave: Motivación Laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the Labor Motivation and Labor Performance in the Yaurisque Paruro 2018 district municipality, for this purpose an investigation was achieved within the framework of the quantitative approach. The population for the presentation of the Yaurisque disease. For the collection of the data used in the technique of the survey and the instruments that are related to the Questionnaire on Work Motivation and questionnaire on work performance.

The results of the investigation show a level of significance of 5%, confirming that there is a correlation between the variables Work Motivation and Work Performance, according to the test statistic for a nonparametric study Spearman correlation, whose correlation coefficient reaches value of 0.762, a value that shows a high and direct association between these variables.

Keywords: Work Motivation, work performance.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Iniciamos el presente trabajo mencionando la importancia de conocer los principios fundamentales que son parte del rendimiento del personal en un proceso de globalización, que interviene en el proceso laboral, creando la necesidad de que las instituciones estén preparadas para enfrentar estos retos y desafíos a plantearse en contextos de alta complejidad, acompañado del proceso de modernización, conociendo que el éxito de toda institución dependerá de un personal preparado, motivado y dispuesto asumir retos, que se refleje en la productividad y eficacia.

Es necesario resaltar que toda organización aun considerando que cuenta con la mejor estructura y tecnología avanzada está compuesta también por personas, que vienen a hacer un eje principal. Razón por la cual el clima organizacional surge como una variable importante, que se constituye a partir de las percepciones que los integrantes de una organización tienen de ella y sobre su entorno y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo, asimismo es importante de acuerdo con Brunet (1999) señalar que el clima organizacional tiene carácter de permanente y que depende de las valoraciones y percepciones individuales.

Asimismo, son las organizaciones las que tienen propósito, estructura y colectivo de personas que están conformadas por un grupo de elementos que los vinculan entre sí, tales como son el comportamiento y las relaciones entre los miembros de la misma que crean patrones o percepciones del ambiente de la organización que es conocido como clima organizacional (Caligiore y Díaz, 2003)

La motivación laboral ya sea siendo o positivo o negativo ha de tener consecuencias sobre la organización, las positivas pasan por el hecho de aumentar la productividad, el espíritu creativo y la satisfacción, en tanto como aspectos negativos tenemos la deserción, el ausentismo, el poco compromiso con la organización, las mismas que también afectan a la toma de decisiones dentro de la organización

Hoy en día en el área de recursos humanos o talento humano al contrario de lo que sucedía en décadas pasadas se considera al trabajador como un bien inapreciable de la organización, se ha cambiado la mirada que estaba centrada solo en el rendimiento a una mirada del rendimiento pero de quien al produce ósea el trabajador y es por ello que es prioritario que el ambiente en el que se labora sea un ambiente en el que el clima propicie el trabajo productivo, en el que el trabajador se sienta satisfecho con lo que hace.

Para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas, condiciones que permitirán alcanzar un desempeño adecuado de sus trabajadores como insumo básico para el logro de los objetivos organizacionales, es así que no podemos olvidar que los recursos humanos o talento humano se constituyen en uno de los capitales más preciados de toda empresa.

En la municipalidad distrital de Yaurisque se dan múltiples situaciones, básicamente de carácter laboral y también personal que afectan el clima organizacional de la institución y por ende afecta a diferentes aspectos de la entidad entre ello el desempeño laboral, a viva cuenta que en un mundo globalizado con el de hoy el trabajar en equipo se hace de necesidad imperiosa en toda organización y para ello el clima organizacional tiene que tener las condiciones adecuadas. La presente investigación se elabora como una alternativa de analizar las necesidades de conocer la motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque 2018, con el propósito de ofrecer sugerencias que ayuden en el desempeño laboral, de manera que se tomen en cuenta como elementos claves que contribuirán a reforzar la actitud participativa de cada uno de los servidores, con el propósito de hacerlos sentir más identificados y comprometidos con su trabajo.

1.2. Trabajos previos

Díaz (2010) presenta el trabajo de investigación titulado Los factores motivacionales y el desempeño docente del profesor contratado en la Facultad de Derecho de La Universidad Andina del Cusco 2010.

El propósito de la investigación fue el de evaluar la relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral. La investigación se desarrolló

haciendo uso de un diseño descriptivo correlacional. Entre las conclusiones a las que arriba el autor tenemos que la motivación se constituye como un factor determinante en el desempeño del docente frente a los estudiantes, y en particular a los docentes contratados de la facultad de Derecho de la Universidad Andina de Cusco, asimismo el autor señala la importante de mejorar el desempeño docente dado que este repercute en forma directa con la calidad educativa que se brinda en dicho centro de estudios superiores.

Saccsa (2010) desarrolla la investigación Relación entre motivación laboral y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres, el trabajo de investigación se desarrolló dentro de un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y tuvo por propósito determinar y evaluar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico. Entre las conclusiones a la que arribó la autora se tiene que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres, pues la correlación conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un clima institucional de bueno.

Marroquín y Pérez (2011) desarrollaron la investigación el motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, dicha investigación tuvo como objetivo general describir la relación entre el motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, asimismo, identificar el nivel del motivación laboral en los trabajadores de la empresa, la muestra de la investigación fue 125 trabajadores, para llevar a cabo esta investigación se utilizó el método cuantitativo, para evaluar los diferentes procesos y actividades en los restaurantes seleccionados de comida rápida, las técnicas que se utilizaron en el trabajo de campo son la observación consiste en el registro sistemático y el cuestionario. Los autores llegaron a la conclusión de que la motivación laboral del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral. Asimismo, se obtuvo que el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes, es adecuada al perfil del puesto, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente.

Malisa (2012) presenta la investigación Motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi, el trabajo tiene como principal propósito realizar un análisis crítico acerca de la motivación laboral y el desempeño laboral, en el marco del desarrollo organizacional, en el desarrollo del talento humano. La investigación utilizó el muestreo probabilístico para seleccionar la muestra de estudio, con la que se realizó la investigación, en la que se concluyó que el clima laboral que se presenta en la empresa no es el más adecuado, para desarrollar un crecimiento sostenido la empresa.

trabajo que tiene por objetivo principal explicar y realizar un análisis acerca de la motivación laboral y el desempeño laboral en la empresa eléctrica de Cotopaxi, el cual se alimenta de los aportes e investigaciones del comportamiento organizacional, en el desarrollo del talento humano. en la investigación que se aplicó un muestreo probabilístico regulado ya que los elementos fueron seleccionados en forma individual y directa. la población de la presente investigación fue de 104 personas que comprende el personal administrativo obteniendo como conclusión que la motivación laboral presente no es el más adecuado para que exista un alto desempeño laboral; el talento humano necesita mayor motivación para desenvolverse de manera idónea, mientras que el desempeño laboral presente se encuentra en una fase creciente pero no en su totalidad adecuada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Por otro lado, para tener conocimiento sobre motivación laboral, podemos indicar que, a lo largo de los años, la satisfacción de los empleados ha sido un área clave de para los psicólogos organizacionales. Hay razones importantes por las que las organizaciones deben de promover la satisfacción laboral de los empleados, que pueden clasificarse de acuerdo con diferentes enfoques.

El primer enfoque es el enfoque en el empleado o la organización desde una perspectiva humanitaria es que y se fundamenta en que las personas merecen ser tratadas de manera justa y con respeto. La satisfacción laboral es el reflejo de un buen tratamiento. También puede considerarse como un indicador de bienestar emocional o salud psicológica. Un segundo enfoque es el de la perspectiva utilitarista que sostiene que la satisfacción laboral conduce al

comportamiento de un empleado que afecta el funcionamiento de la organización. Además, la satisfacción laboral puede ser un reflejo del funcionamiento de la organización. Diferencias entre las unidades organizacionales en la satisfacción en el trabajo pueden ser diagnósticos de posibles puntos problemáticos. Cada razón es suficiente para justificar la preocupación por la satisfacción en el trabajo. Combinados ellos, explicar y justificar la atención que se presta a esta importante variable.

Los gerentes de muchas organizaciones comparten las preocupaciones de las investigaciones por la satisfacción laboral de los empleados. La evaluación de la satisfacción laboral es una actividad común en muchas organizaciones donde la gerencia siente que el bienestar del empleado es importante, (Spector 1997). Existen personas que les gusta trabajar y encuentran en trabajar una parte importante de sus vidas. Por otro lado, otras personas encuentran el trabajo desagradable y trabajan sólo porque tienen que hacerlo.

La satisfacción en el trabajo dice cuánto les gusta a sus empleados la labor que realizan. La satisfacción laboral es el campo más estudiado del comportamiento organizacional. Es importante conocer el nivel de satisfacción en el trabajo por muchas razones y los resultados de los estudios de satisfacción en el trabajo afectan tanto a los trabajadores como a la organización. Desde el punto de vista de los trabajadores, es obvio que a las personas les gusta ser tratadas de manera justa. Si los trabajadores se sienten respetados y satisfechos en el trabajo podría ser un reflejo de un buen trato. Desde el punto de vista de la organización, una buena satisfacción en el trabajo puede conducir a un mejor desempeño de los trabajadores que afecta el resultado de la empresa. La satisfacción del empleado se considera generalmente como el conductor de la retención del empleado y de la productividad del empleado. Los empleados satisfechos son una condición previa para aumentar la productividad, la capacidad de respuesta, la calidad y el servicio al cliente. (Kaplan 1996).

El nivel de satisfacción en el trabajo se ve afectado por factores motivadores intrínsecos y extrínsecos, la calidad de la supervisión, las relaciones sociales con el grupo de trabajo y el grado de éxito o fracaso de los individuos en su trabajo. Se cree que el comportamiento que ayuda a la empresa para tener éxito es más probable que suceda cuando los empleados están bien motivados y se

sienten comprometidos con la organización, y cuando el trabajo les da un alto nivel de satisfacción. Algunas investigaciones mostraron que los factores clave que afectan la satisfacción en el trabajo son las oportunidades de carrera, la influencia en el trabajo, el trabajo en equipo y el desafío laboral. (Armstrong 2006, 264)

El diseño del trabajo es un aspecto a tener en cuenta cuando se habla de motivación laboral, pues el diseño ayuda a funcionar y producir mejor (Rush 1971, 255). El principal propósito del diseño del trabajo es aumentar la motivación y la productividad de los empleados. La motivación se puede lograr a través de una mayor satisfacción en el trabajo.

Otro aspecto importante en la motivación laboral es el ambiente laboral o ambiente de trabajo, y tiene que ver con el confort en el trabajo, pues tiene sentido que las personas que se sientan cómodas dentro de su entorno de trabajo, trabajarán mucho más eficazmente y disfrutarán del proceso de trabajo más que aquellos que se sienten incómodos. Hay varios problemas que afectan la comodidad del ambiente de trabajo. La primera cuestión es el ruido, la mala ventilación, la falta de mobiliario, la mala iluminación y en el área educativa eso toma aún mayor importancia porque los trabajadores necesitan los ambientes adecuados para cumplir con su labor a satisfacción, Hughes (2009).

Aumentar la motivación, el compromiso y los niveles de compromiso son aspectos clave de la organización en la actualidad. El desarrollo de políticas de compensación tiene un papel importante en la motivación laboral para proporcionar altos niveles de desempeño, esfuerzo discrecional y contribución. El proceso de la motivación comienza generalmente con alguien que reconoce una necesidad insatisfecha. Entonces se establece un objetivo para ser alcanzado y esa manera de satisfacer la necesidad. Las recompensas y los incentivos se pueden establecer para que la gente logre mejor la meta dada. El contexto social también afectará el nivel de motivación. Este contexto consiste en valores y cultura organizacional, pero también incluye liderazgos y gestión, así como la influencia del grupo o equipo en el que trabaja una persona.

La motivación puede ser intrínseca o extrínseca. La motivación intrínseca puede describirse como el proceso de motivación por el trabajo mismo en la medida en que satisface las necesidades personales del empleado. La motivación

intrínseca es auto-generada y se piensa que las personas buscan el trabajo que podrá satisfacer más sus necesidades. Los factores que influyen en la motivación intrínseca incluyen, por ejemplo, la responsabilidad, la libertad de actuar, el valor de usar y desarrollar los riesgos, habilidades propias, tareas interesantes y oportunidades de progreso. La motivación extrínseca es la cantidad de esfuerzo que otras personas le dan a la persona para motivarlos. Motivación extrínseca es, por ejemplo, la gestión de recompensas de proporcionar, como aumento de salario, alabanza o promoción. Los motivadores extrínsecos son eficientes, pero la influencia no dura mucho tiempo. Los motivadores intrínsecos tienden a tener un efecto más largo ya que son inherentes y no impuestos desde afuera. (Armstrong 2007)

Dado que las necesidades de los individuos difieren mucho, es importante concentrarse cuidadosamente en el apego de metas e incentivos dados cuando se cumplen las metas. Las teorías de motivación ayudan a entender diferentes motivadores. Las teorías de motivación han sido examinadas durante décadas. Estas teorías pueden aplicarse a las políticas de recursos humanos de la empresa para obtener lo mejor de los empleados.

La Jerarquía de necesidades de Maslow debe ser una de las teorías de motivación más conocidas del mundo. Maslow es un buen punto de partida para comenzar a examinar las diferentes teorías de la motivación. Maslow comienza con la idea de que la gente siempre tiende a querer algo y lo que quieren depende de lo que ya tienen. Maslow propuso que hay cinco niveles diferentes de necesidades que las personas tienen que buscar para la satisfacción de sus necesidades básicas, (Mullins 2007). El primer nivel o el nivel más bajo son las necesidades fisiológicas. Antes de que estas necesidades que incluyen por ejemplo comida, agua, refugio y ropa se cumplan una persona no tiene ninguna otra necesidad. Cuando la gente no siente hambre, sed o frío, sus necesidades van a un segundo nivel. El segundo nivel más bajo es las necesidades de seguridad. En ese nivel, una persona necesita sentirse segura en su familia y en una sociedad y sentirse protegida contra la violencia. La necesidad de seguridad se manifiesta con seguridad laboral, ahorro y para seguros de salud, salud mental, vejez y discapacidad. Las necesidades de amor y pertenencia son el tercer nivel de la jerarquía de Maslow. Después de sentirse seguro, la

gente necesita sentir que reciben y dan amor, son apreciados y tienen buenas amistades. El cuarto nivel es las necesidades de estabilidad. Es la necesidad de ser único con el respeto propio y de disfrutar de la estima de otros individuos. La gente quiere evaluarse altamente y basándose en su logro recibir el aprecio de otras personas. La falta de estas necesidades puede causar inferioridad, desamparo y debilidad. El nivel más alto de la jerarquía de necesidades de Maslow es la necesidad de Auto-actualización. El desarrollo de esta necesidad se basa en la satisfacción en los otros cuatro niveles inferiores. Se refiere a la necesidad de auto-realización ya la tendencia a actualizarse en lo que una persona es potencial.

El núcleo de esta teoría reside en el hecho de que cuando una necesidad se cumple, su fuerza disminuye y la fuerza del siguiente nivel aumenta. (Latham 2007, 31) Maslow observa que un nivel de necesidades no tiene que ser totalmente cumplido antes de que una persona pase al siguiente nivel. El individuo puede estar parcialmente satisfecho con un nivel y seguir buscando la satisfacción en el siguiente nivel.

La teoría de motivación / higiene de Herzberg también se conoce como teoría de dos factores. Herzberg comenzó la satisfacción en el trabajo de estudio en la década de 1950 en Pittsburg. La base del trabajo de Herzberg está en la Jerarquía de Necesidades de Maslow. Empezó con la idea de que lo que causa la satisfacción en el trabajo es lo opuesto de aquellas cosas que causan insatisfacción laboral. Sin embargo, después de estudiar miles de libros no pudo dibujar ninguna guía. Realizó una encuesta en la que pidió a los participantes que identificaran las cosas que les hacían sentirse positivas con su trabajo y las que les hacían sentirse negativas. Como resultado Herzberg descubrió que lo que hace feliz a las personas es lo que hacen o la forma en que son utilizados y lo que hace que la gente sea infeliz es la forma en que son tratados. Las cosas que hacen a la gente satisfecha en el trabajo son diferentes de aquellos que causan insatisfacción por lo que esos dos sentimientos no pueden ser opuestos. Basado en estos hallazgos, Herzberg creó su teoría de factores Motivadores e Higiene. Ambos factores pueden motivar a los trabajadores pero trabajan por diferentes razones. Los factores de higiene tienden a causar sólo satisfacción a

corto plazo a los trabajadores, mientras que los motivadores probablemente causan una satisfacción laboral a más largo plazo.

Los motivadores, o los satisfactores, son los factores que causan sentimientos de satisfacción en el trabajo. Estos factores motivan al cambiar la naturaleza del trabajo. Ellos desafían a una persona a desarrollar sus talentos y cumplir con su potencial. Por ejemplo, agregar la responsabilidad al trabajo y proporcionar oportunidades de aprendizaje a una persona para trabajar en un nivel superior puede conducir a un crecimiento de rendimiento positivo en cada tarea que se espera que una persona haga si los posibles resultados pobres están relacionados con el aburrimiento de la tarea que se supone cumplir. Los motivadores son aquellos que provienen de sentimientos intrínsecos. Además de la responsabilidad y las oportunidades de aprendizaje también el reconocimiento, el logro, el avance y el crecimiento son factores de motivación. Estos factores no se descontentan si no están presentes, pero al dar valor a estos, el nivel de satisfacción de los empleados es muy probable que vaya a crecer. (Bogardus 2007). Cuando se mantienen los factores de higiene, se puede evitar la insatisfacción. Cuando es opuesto, la insatisfacción es más probable que ocurra y la motivación no puede tener lugar.

Los factores de higiene, o insatisfechos, son aquellos que el empleado espera estar en buenas condiciones. Como motivadores son aquellos que en la satisfacción causa actual, los factores de higiene son los que no causan satisfacción, pero si están careciendo, provoca insatisfacción laboral. Los sueldos o salarios deben ser equivalentes a aquellos salarios que reciben otras personas en la misma industria o área geográfica. El estatus de la persona debe ser reconocido y mantenido. Los empleados deben sentir que su trabajo es tan seguro como sea posible en la situación económica actual. Las condiciones de trabajo deben estar limpias, suficientemente iluminadas y seguras de otra manera. Debe proporcionarse una cantidad suficiente de beneficios complementarios como la salud, la pensión y el cuidado de los hijos y una compensación en general equivalente a la cantidad de trabajo realizado. Las políticas y prácticas administrativas tales como horas flexibles, código de vestimenta, horarios de vacaciones y otros horarios afectan a los trabajadores y deben ser manejados eficientemente. Estos factores se relacionan con el

contenido del trabajo y si están en forma adecuada, tiende a eliminar la insatisfacción laboral (Ellis 2005). El principal hallazgo de Herzberg es que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, pero no la satisfacción.

El concepto de expectativa fue originalmente formulado por Vroom y representa la probabilidad de que la acción o el esfuerzo conduzcan a un resultado. El concepto de expectativa fue definido más detalladamente por Vroom de la siguiente manera: "Cuando un individuo elige entre alternativas que implican resultados inciertos, parece claro que su comportamiento se ve afectado no sólo por sus preferencias entre estos resultados sino también por el grado en que él Cree que estos resultados son posibles. La expectativa se define como la creencia momentánea acerca de la probabilidad de que un acto particular sea seguido por un resultado particular. Las expectativas se pueden describir en términos de su fuerza. La fuerza máxima está indicada por la certeza subjetiva de que el acto será seguido por el resultado, mientras que la fuerza subjetiva es indicada por la certeza subjetiva de que el acto no será seguido por el resultado "(Vroom, 1964).

La motivación en este caso es probable cuando existe una relación claramente percibida y utilizable entre el desempeño y el resultado, y el resultado es visto como un medio para satisfacer las necesidades. Sugiere que hay dos factores que determinan el esfuerzo que la gente pone en su trabajo. El primero es el valor de las recompensas a los individuos y la medida en que estas recompensas satisfacen sus necesidades de seguridad, estima social, autonomía y autorrealización. La segunda es la probabilidad de que las recompensas dependan del esfuerzo, según lo perciben los individuos, de sus expectativas sobre la relación entre esfuerzo y recompensa. Por lo tanto, cuanto mayor sea el valor de un conjunto de premios y mayor sea la probabilidad de que recibir cada una de estas recompensas depende del esfuerzo, mayor será el esfuerzo en una situación dada, (Armstrong 2006)..

En cuanto a la variable desempeño laboral se tiene que de acuerdo con Chiavenato (2009) toda empresa muestra interés por medir el desempeño laboral, pues es este comportamiento el que será decisivo a la hora de lograr las metas institucionales, es así que diferentes empresas cuentan con diferentes sistemas de evaluación de desempeño, es así que la evaluación del

desempeño se constituye en una valoración sistemática de la actuación de cada uno de los empleados en relación con las funciones propias de su puesto de trabajo y de la productividad o los parámetros de productividad que maneja la organización y que tienen que ver con el cumplimiento de metas y resultados a alcanzar (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009). El desempeño está vinculado con factores que afectan sus resultados como son la valoración de las compensaciones, las competencias de la persona, la percepción que se tiene sobre la función que se realiza, así como la percepción que las recompensas con el fruto del esfuerzo personal. Son muchas las razones por las cuales se realiza la evaluación del desempeño entre las que tenemos que esta permite realizar un proceso sistemático para otorgar recompensas o compensaciones a los trabajadores de una organización, asimismo la evaluación del desempeño permite obtener información útil acerca del desempeño, competencias y /o actitudes del trabajador, información que también es de utilidad para el propio trabajador pues le permite conocer cuáles son sus debilidades y cuales sus fortalezas, en tanto que al gerente le permite realizar una adecuada asesoría.

Borman y Motowidlo (1993) dividieron el desempeño en desempeño de tareas y contextuales. El desempeño de las tareas se definió como la eficacia con la que los titulares de los cargos realizan actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización. El rendimiento contextual se definió como un rendimiento que no es parte del trabajo es decir no es formalmente requerida, pero ayuda a configurar el contexto psicológico de la organización. También se ha sugerido que el rendimiento contextual tiene dos facetas: la facilitación interpersonal y la dedicación al trabajo. La Facilitación Interpersonal incluye acciones cooperativas, consideradas y útiles que ayudan al desempeño de los compañeros de trabajo, en tanto que la dedicación al trabajo, Incluye actos auto disciplinados y motivados como trabajo duro, iniciativa y siguiendo las reglas para apoyar los objetivos de la organización. Desempeño contextual y elementos relacionados con el desempeño, como la ciudadanía organizacional Comportamiento, Pro social, el comportamiento organizacional y el papel adicional desempeño, contribuyen a la Efectividad.

En cuanto al desempeño por tareas y al desempeño contextual se pueden realizar algunas diferencias importantes, así en el Desempeño contextual son comparables para casi todos los trabajos, mientras que en el rendimiento por tareas el rendimiento es específico del trabajo; el rendimiento de la tarea se predice principalmente por la capacidad, mientras que el rendimiento contextual se predice principalmente por la motivación y la personalidad; el desempeño de la tarea es el comportamiento dentro del rol y parte de la descripción formal del trabajo, mientras que el desempeño contextual es un comportamiento extra-rol y discrecional y no recompensado a menudo por sistemas formales de recompensa o considerado directa o indirectamente por la gestión.

En relación con la estimación del desempeño laboral Werther y Davis (2008) consideran al desempeño laboral como la estimación del rendimiento global del empleado, o contribución que este hace a la organización y que justifica su permanencia en la misma, la cual permite comparar el desempeño individual con los resultados esperados.

A la teoría descrita se le suma el Rendimiento adaptativo Campbell et al. (1993) que surge como un concepto empleado en ambientes de trabajo cambiantes y dinámicos, la necesidad de empleados adaptativos se ha vuelto cada vez más importante. Numerosos autores se refieren a la adaptabilidad utilizando diferentes nombres como la flexibilidad de los roles, o la competencia de integrar nuevas experiencias de aprendizaje. Como resultado de una extensa revisión de la literatura y análisis de factores, Pulakos et al. (2000) presentó una taxonomía en ocho aspectos destacados en el rendimiento adaptativo: manejo de emergencias o situaciones de crisis; manejo del estrés laboral; resolver problemas creativamente; tratar situaciones de trabajo inciertas e impredecibles; aprendizaje de tareas de trabajo, tecnologías y procedimientos; demostrar adaptabilidad interpersonal; demostrar adaptabilidad cultural; y demostrar adaptabilidad físicamente orientada.

Dada la centralidad del desempeño laboral en las organizaciones, queda claro que la medición del desempeño individual debe captar el desempeño del trabajo como lo más confiable y válido posible. Una variedad de medidas de desempeño en el trabajo se ha utilizado en las últimas décadas (Campbell et al., 1990). Por ejemplo, escalas de calificación, pruebas de conocimiento del

trabajo, muestras prácticas del trabajo y registros de archivo, se han utilizado para evaluar el desempeño en el trabajo (Campbell et al., 1990). A partir de estas opciones de medición, las calificaciones de desempeño (por ejemplo, las calificaciones de los pares y las calificaciones de los supervisores) son la forma más frecuente de medir el desempeño en el trabajo. A menudo se solicitan criterios objetivos como cifras de ventas y registros de producción. Sin embargo, incluso estos criterios implican juicios subjetivos de qué tipo específico de criterios de rendimiento de imágenes y son, al igual que otros resultados

De acuerdo con Hodgetts y Altman (2003) para estimar el desempeño laboral se deben de tener en cuenta las siguientes dimensiones: Conocimiento del trabajo que se refiere a la comprensión de las tareas y procedimientos propios del trabajo, conocimientos que hacen posible que el trabajador se adapte y sea flexible con los cambios; Calidad del trabajo que mención a la propiedad inherente del trabajo realizado, que caracteriza a dicha labor en términos de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo asignado; responsabilidad o capacidad de responder y dar cuenta del cumplimiento de la tarea, para lo cual el trabajador presenta una disposición de preparación y aprendizaje acerca de las tareas propias de su puesto de trabajo, Productividad o capacidad para producir objetos o brindar servicios en comparación a parámetros que se establece en una organización y que permiten que esta logre sus objetivos y se pueda cumplir y mejorar las metas propuestas, Habilidad y destreza o capacidad para liderar tareas concernientes con las funciones del puesto de trabajo, que involucran el manejo de habilidades y destrezas que permiten solucionar problemas en el entorno laboral y Actitud hacia la organización que es la predisposición hacia las metas, misión, visión y actividades que se realizan en la organización que permiten alcanzar la competitividad de la misma (Hodgetts & Altman, 2003).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Motivación laboral y el Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo es percibido la Motivación laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018?
- b) ¿Cuál es el nivel del Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018?
- c) ¿Cuál es grado de relación entre las dimensiones de Motivación laboral y el Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018?

1.5. Justificación del estudio

Desde el punto de vista teórico la investigación se justifica en la necesidad de establecer vínculos, nexos o relaciones entre el desempeño laboral y diferentes factores que en ella inciden o de los cuales se tiene fundadas razones para considerar que la afectan y es el caso del clima organizacional, del cual según (Davis & Newstrom, 1991) permiten que el desempeño laboral se desarrolle y contribuya efectivamente a la organización o que también se constituya en un aspecto que impida tener una productividad adecuada, dado que el clima organizacional influye directamente en el comportamiento del trabajador, más aún ahora que existe consenso en que son los trabajadores quienes constituyen el aspecto o capital fundamental en una empresa.

Desde el punto de vista metodológico la investigación presenta de manera detallada instrumentos que permiten evaluar tanto la motivación laboral como el desempeño laboral, es en esta última variable donde se adolece de instrumentos que permitan medir el desempeño laboral, es así que el validar y adecuar instrumentos acordes a ello constituye un avance importante en el estudio de la misma.

Desde el punto de vista práctico los resultados que se derivan de la presente investigación pueden ser empleados en el diseño de actividades que permitan

mejorar la motivación laboral en la municipalidad distrital de Yaurisque con el fin de mejorar los servicios que brinda a sus usuarios e indirectamente a la población Paruro.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la Motivación laboral y el Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) La Motivación laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018, es percibido como media.
- b) El nivel del Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018 es mayoritariamente considerado como regular.
- c) Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la Motivación laboral y el Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Motivación laboral y el Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la Motivación laboral percibido por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018
- b) Determinar el nivel del Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018
- c) Calcular el nivel de correlación que existe entre las dimensiones del Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018

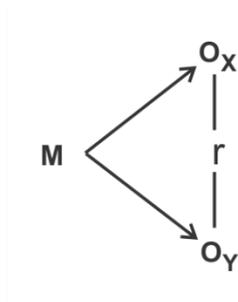
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación sigue un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, el cual se orienta de acuerdo con Sánchez y Reyes (2009) a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de estudio.

De acuerdo a su aplicación temporal en la presente investigación se emplea un diseño transversal, en el sentido que tiene por propósito observar la realidad en estudio en un momento en particular, con el objetivo de describir las variables de estudio o establecer vínculos entre ellas en términos de relación (Kumar, 2011).

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Motivación Laboral

Oy: Desempeño Laboral.

r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Motivación Laboral

Las dimensiones consideradas para esta variable son según Uribe (2016) son Motivación Laboral Intrínseca, Motivación Laboral Extrínseca.

Variable de estudio 2

Desempeño Laboral

Las dimensiones consideradas para esta variable son de acuerdo (Hodgetts & Altman, 2003) el conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, actitud hacia la organización.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	Valoración obtenida para la motivación laboral	Motivación Laboral Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Desafío personal Satisfacción personal Valores personales en el trabajo Significado personal en la labor que se realiza Interés por la labor realizada Satisfacción con la labor realizada 	Escala Ordinal
		Motivación laboral Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de los demás Seguridad en el trabajo Compensación laboral 	
Desempeño Laboral	Valoración obtenida para el Desempeño Laboral a partir de la aplicación del Cuestionario EVADES	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo Toma de decisiones y solución de problemas 	Escala Ordinal
		Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia laboral Eficiencia en el trabajo Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza 	
		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor Capacitación permanente Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo 	
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales Compromiso de servicio 	
		Habilidad y destreza	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo en el trabajo Capacidad para solucionar problemas Manejo de habilidades y destrezas propias de las 	

	funciones que involucra sus trabajos
Actitud hacia la organización	• Colaboración para con el equipo de trabajo
	• Identificación con los objetivos de la organización
	• Apertura para el cambio

2.3. Población y muestra

La población para la presente investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018, en número de 56 trabajadores.

La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, extraídos de la población de manera no aleatoria.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Los instrumentos empleados fueron Cuestionario sobre Motivación laboral y cuestionario sobre desempeño laboral.

2.4.2. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez del instrumento, los instrumentos empleados fueron válidos haciendo uso de validación de juicio de expertos, validación de contenido, validación de contingencia, es decir fueron sujetos de una validación completa y rigurosa, en el caso del Motivación Laboral por (Gómez & Vicario, 2008) y en el caso del desempeño laboral por Ronquillo, Aranda y Pando (2013).

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

TABLA 1 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

FUETE R. sierra bravo (2013)

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS versión 23, los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación Laboral Intrínseca	0,835	10
Motivación Laboral Extrínseca	0,745	06
Motivación Laboral	0,828	16

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Motivación laboral, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

**TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Conocimiento del trabajo	0,825	05
D2: Calidad del trabajo	0,743	04
D3: Responsabilidad	0,837	03
D4: Productividad	0,721	03
D5: Habilidad y destreza	0,742	05
D6: Actitud hacia la organización	0,827	05
Desempeño Laboral	0,812	25

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Desempeño Laboral, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Motivación Laboral Intrínseca		BAJA
		MEDIA
		ALTA
D2: Motivación Laboral Extrínseca		BAJA
		MEDIA
		ALTA
MOTIVACIÓN LABORAL		BAJA
		MEDIA
		ALTA

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Conocimiento del trabajo		DEFICIENTE
		REGULAR
		BUENA
		MUY BUENA
D2: Calidad del trabajo		DEFICIENTE
		REGULAR
		BUENA
		MUY BUENA
D3: Responsabilidad		DEFICIENTE
		REGULAR
		BUENA
		MUY BUENA
D4: Productividad		DEFICIENTE
		REGULAR
		BUENA
		MUY BUENA
D5: Habilidad y destreza		DEFICIENTE
		REGULAR
		BUENA
		MUY BUENA
D6: Actitud hacia la organización		DEFICIENTE
		REGULAR
		BUENA
		MUY BUENA
DESEMPEÑO LABORAL		DEFICIENTE
		REGULAR
		BUENA
		MUY BUENA

3.1. Resultados descriptivos por variables.

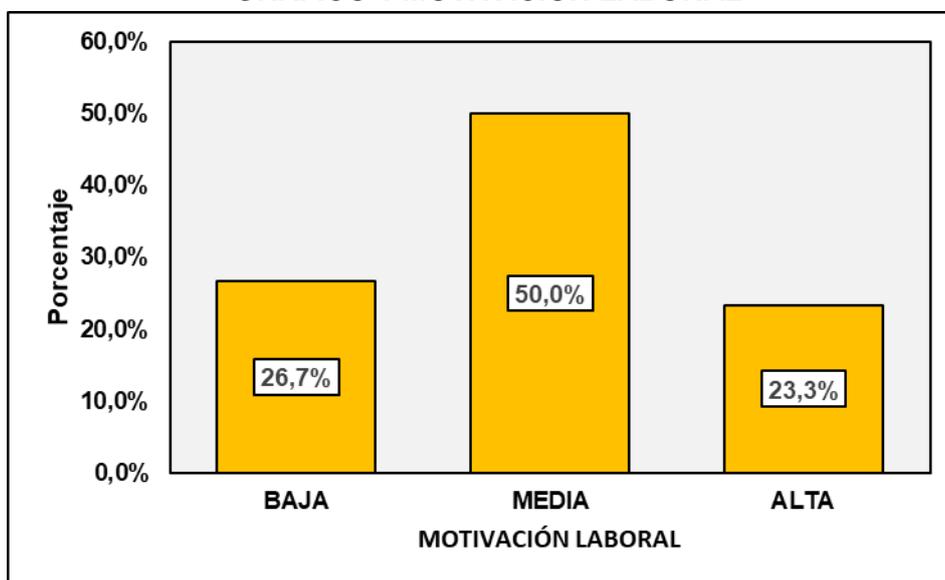
3.1.1. Resultados para Motivación Laboral

TABLA 6 MOTIVACIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	26,7%
MEDIA	15	50,0%
ALTA	7	23,3%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 MOTIVACIÓN LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Motivación Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 26,7% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 50,0% considera que es media, el 23,3% que es alta.

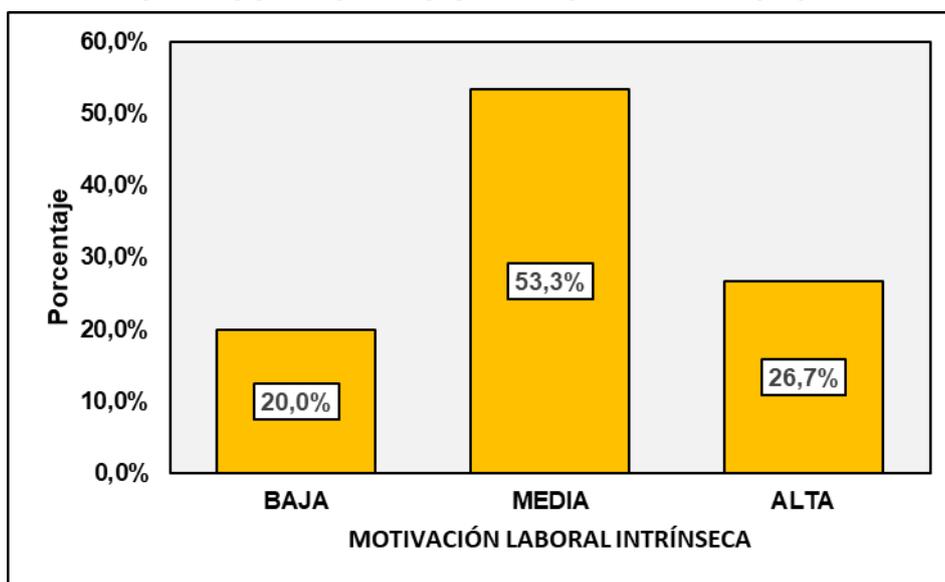
3.1.2. Resultados para dimensiones de Motivación Laboral

TABLA 7 MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	20,0%
MEDIA	16	53,3%
ALTA	8	26,7%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

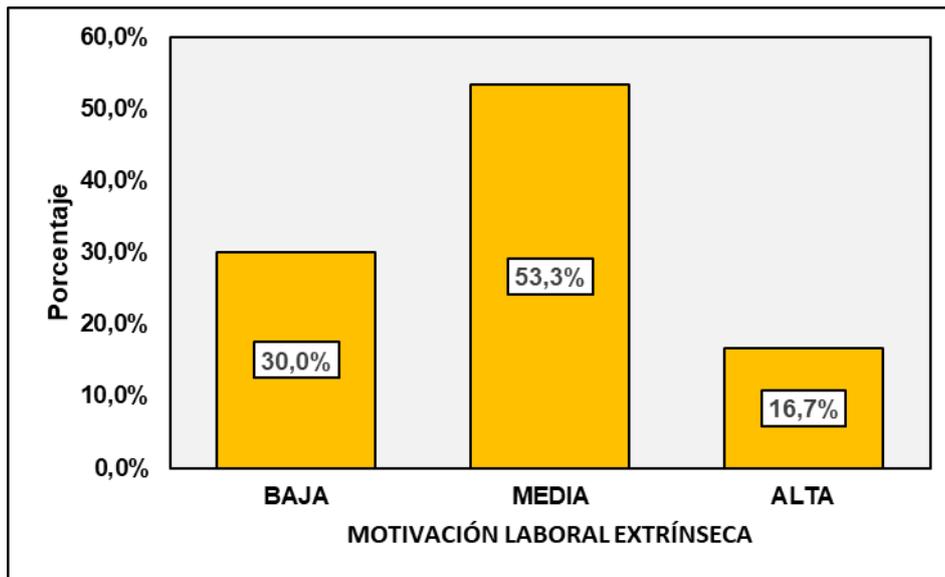
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Motivación Laboral Intrínseca de la variable Motivación Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 20,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 53,3% considera que es media, el 26,7% que es alta

TABLA 8 MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	9	30,0%
MEDIA	16	53,3%
ALTA	5	16,7%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Motivación Laboral Extrínseca de la variable Motivación Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 30,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 53,3% considera que es media, el 16,7% que es alta

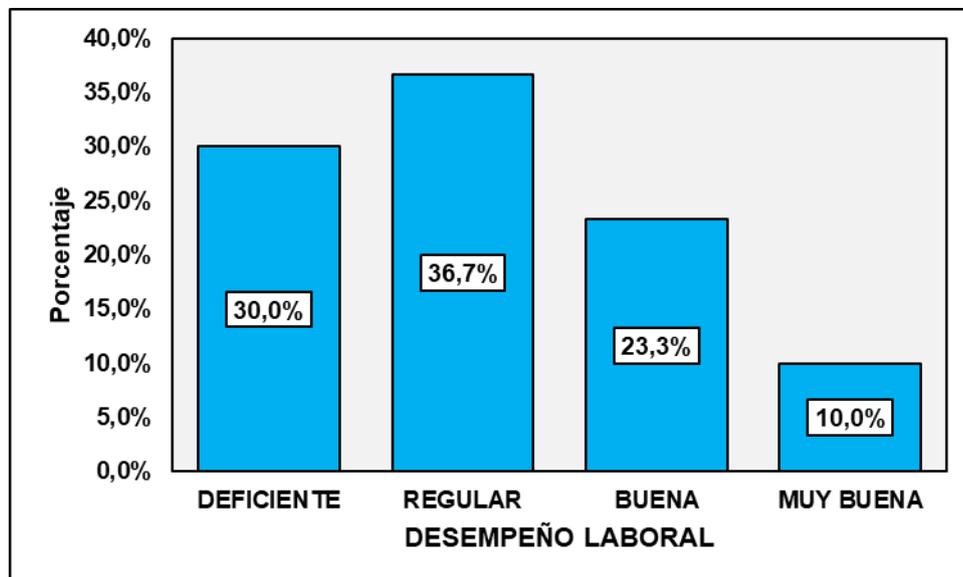
3.1.3. Resultados para Desempeño Laboral

TABLA 9 DESEMPEÑO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	9	30,0%
REGULAR	11	36,7%
BUENA	7	23,3%
MUY BUENA	3	10,0%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Desempeño Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 30,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 36,7% considera que es regular, el 23,3% que es buena y el restante 10,0% que es muy buena.

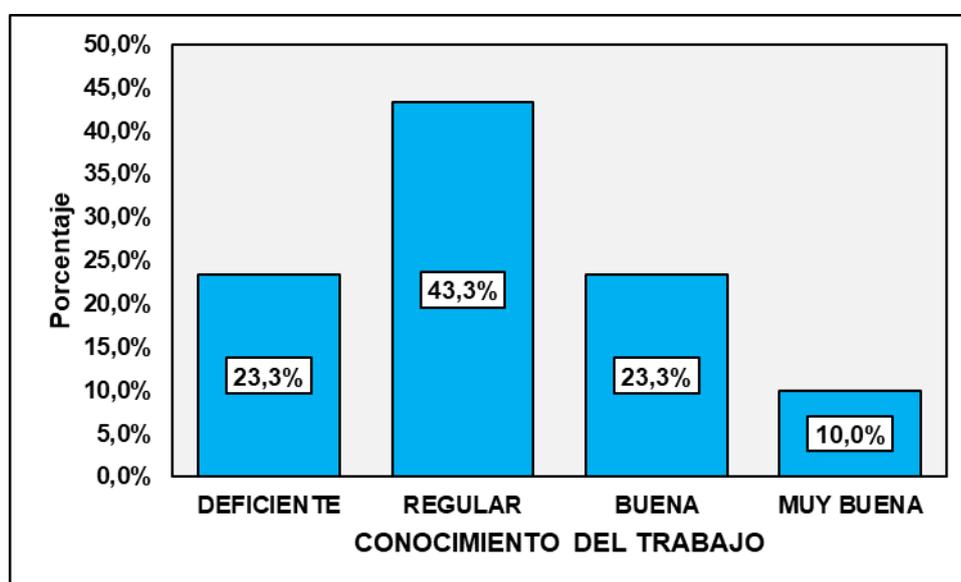
3.1.4. Resultados para dimensiones de Desempeño Laboral

TABLA 10 CONOCIMIENTO DEL TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	7	23,3%
REGULAR	13	43,3%
BUENA	7	23,3%
MUY BUENA	3	10,0%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 CONOCIMIENTO DEL TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

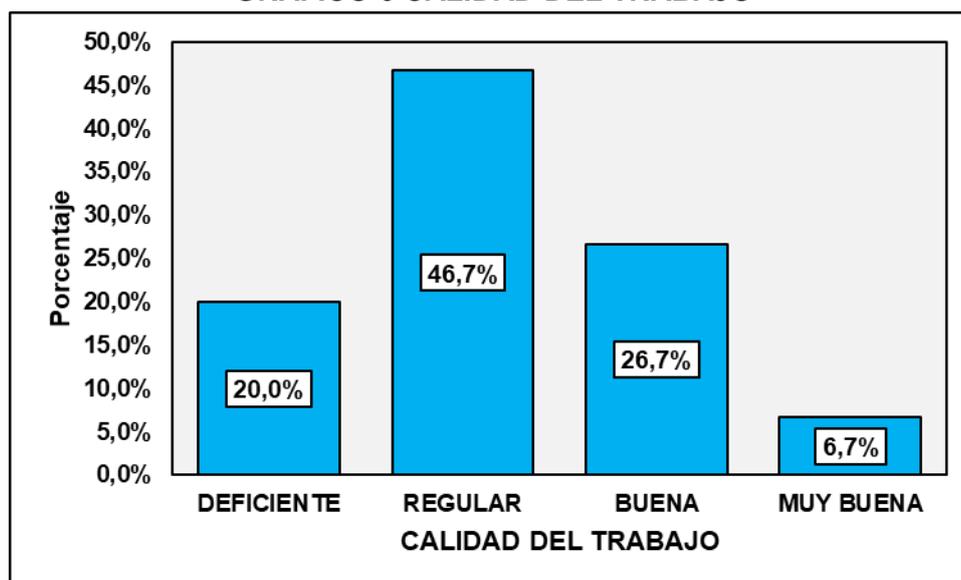
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Conocimiento del trabajo de la variable Desempeño Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 43,3% considera que es regular, el 23,3% que es buena y el restante 10,0% que es muy buena.

TABLA 11 CALIDAD DEL TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	20,0%
REGULAR	14	46,7%
BUENA	8	26,7%
MUY BUENA	2	6,7%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 CALIDAD DEL TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

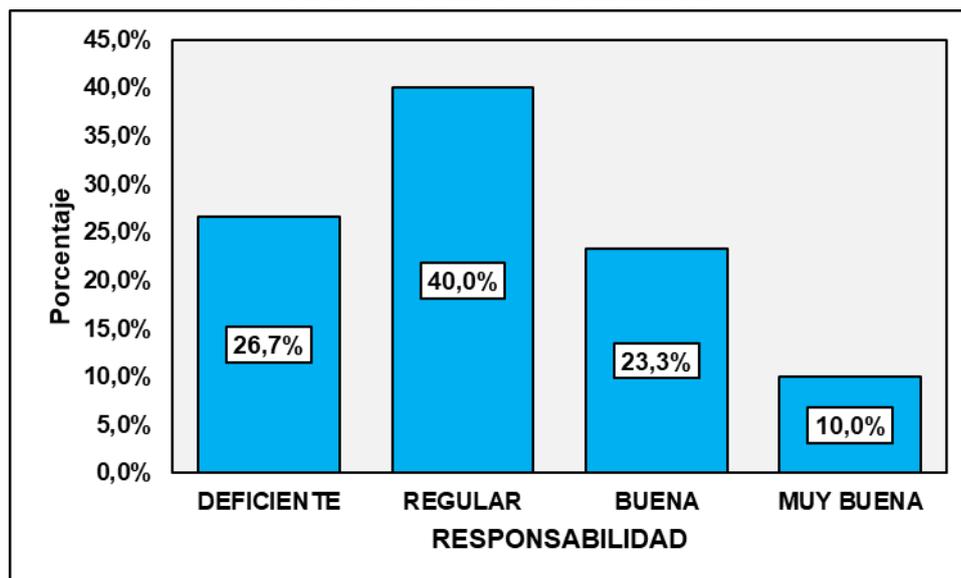
Los resultados para la dimensión Calidad del trabajo de la variable Desempeño Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 20,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 46,7% considera que es regular, el 26,7% que es buena y el restante 6,7% que es muy buena.

TABLA 12 RESPONSABILIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	26,7%
REGULAR	12	40,0%
BUENA	7	23,3%
MUY BUENA	3	10,0%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 RESPONSABILIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

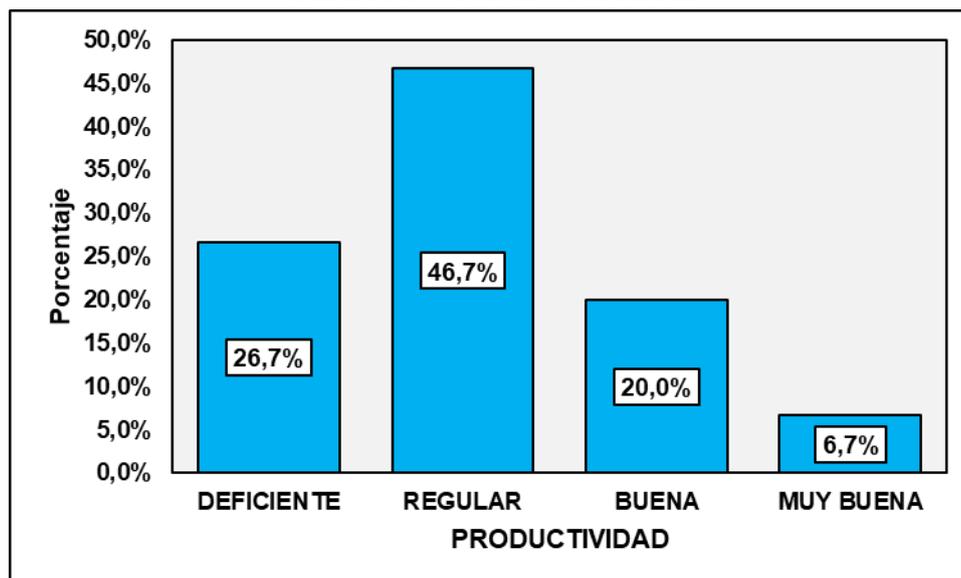
Los resultados para la dimensión Responsabilidad de la variable Desempeño Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 26,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 40,0% considera que es regular, el 23,3% que es buena y el restante 10,0% que es muy buena.

TABLA 13 PRODUCTIVIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	26,7%
REGULAR	14	46,7%
BUENA	6	20,0%
MUY BUENA	2	6,7%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 PRODUCTIVIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

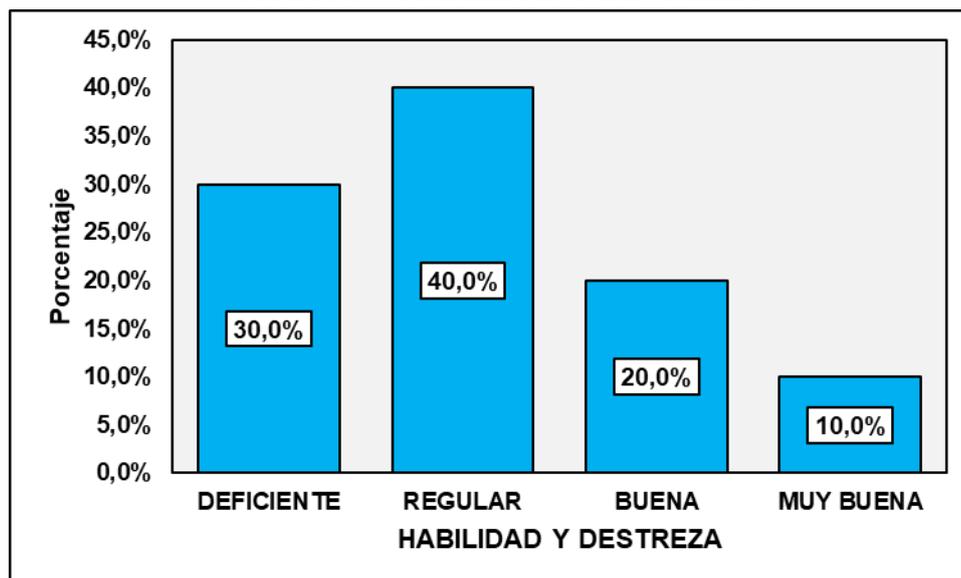
Los resultados para la dimensión Productividad de la variable Desempeño Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 26,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 46,7% considera que es regular, el 20,0% que es buena y el restante 6,7% que es muy buena

TABLA 14 HABILIDAD Y DESTREZA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	9	30,0%
REGULAR	12	40,0%
BUENA	6	20,0%
MUY BUENA	3	10,0%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 HABILIDAD Y DESTREZA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

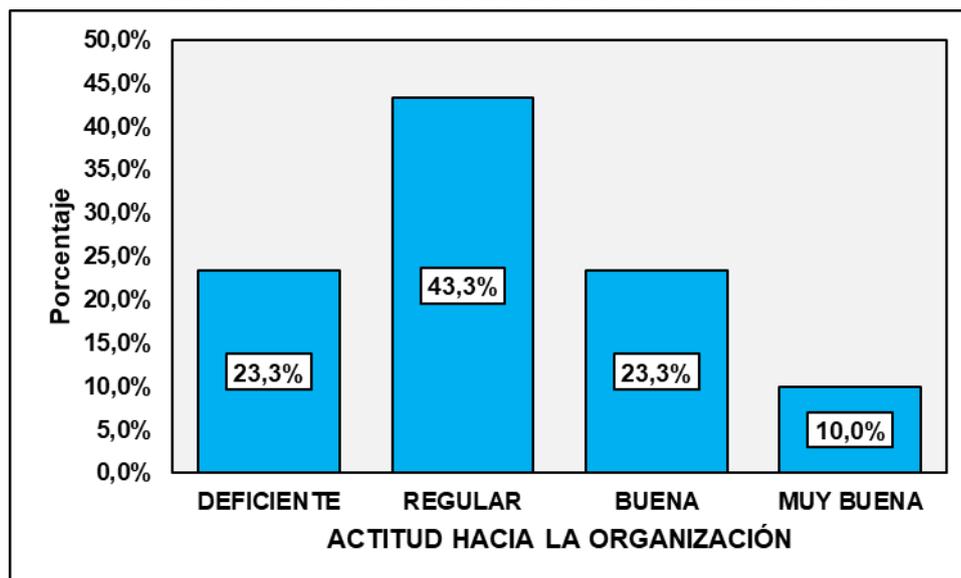
Los resultados para la dimensión Habilidad y destreza de la variable Desempeño Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 30,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 40,0% considera que es regular, el 20,0% que es buena y el restante 10,0% que es muy buena.

TABLA 15 ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	7	23,3%
REGULAR	13	43,3%
BUENA	7	23,3%
MUY BUENA	3	10,0%
Total	30	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Actitud hacia la organización de la variable Desempeño Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 43,3% considera que es regular, el 23,3% que es buena y el restante 10,0% que es muy buena.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral

3.2.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Motivación Laboral y Desempeño Laboral, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman

TABLA 16 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,250	6	,000
Razón de verosimilitud	64,717	6	,000
Asociación lineal por lineal	36,641	1	,000
N de casos válidos	30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral son independientes estadísticamente Ha: Las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 83,250$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral no son independientes estadísticamente

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,762	0,102	7,348	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral no están correlacionadas Ha: Las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,762

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

3.2.2.1. Correlación entre Motivación Laboral Intrínseca y Conocimiento del trabajo

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA Y CONOCIMIENTO DEL TRABAJO

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,702	0,112	6,156	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Conocimiento del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Conocimiento del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral

Intrínseca y Conocimiento del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,702

3.2.2.2. Correlación entre Motivación Laboral Extrínseca y Conocimiento del trabajo

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Y CONOCIMIENTO DEL TRABAJO

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,722	0,109	6,517	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Conocimiento del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Conocimiento del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Conocimiento del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,722

3.2.2.3. Correlación entre Motivación Laboral Intrínseca y Calidad del trabajo

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA Y CALIDAD DEL TRABAJO

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,752	0,103	7,125	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Calidad del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Calidad del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Calidad del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,752

3.2.2.4. Correlación entre Motivación Laboral Extrínseca y Calidad del trabajo

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Y CALIDAD DEL TRABAJO

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,713	0,110	6,350	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Calidad del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Calidad del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Calidad del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,713

3.2.2.5. Correlación entre Motivación Laboral Intrínseca y Responsabilidad

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA Y RESPONSABILIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,712	0,110	6,332	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Responsabilidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Responsabilidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,712

3.2.2.6. Correlación entre Motivación Laboral Extrínseca y Responsabilidad

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Y RESPONSABILIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,840	0,085	9,668	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Responsabilidad no están correlacionadas
------------------------	--

	Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Responsabilidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,840

3.2.2.7. Correlación entre Motivación Laboral Intrínseca y Productividad

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA Y PRODUCTIVIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,782	0,098	7,835	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Productividad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Productividad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Productividad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,782

3.2.2.8. Correlación entre Motivación Laboral Extrínseca y Productividad

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Y PRODUCTIVIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,731	0,107	6,690	0,000

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Productividad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Productividad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Productividad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,731

3.2.2.9. Correlación entre Motivación Laboral Intrínseca y Habilidad y destreza**TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA Y HABILIDAD Y DESTREZA**

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,787	0,097	7,966	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Habilidad y destreza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Habilidad y destreza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Habilidad y destreza están correlacionadas.

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,787

3.2.2.10. Correlación entre Motivación Laboral Extrínseca y Habilidad y destreza

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Y HABILIDAD Y DESTREZA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,773	0,100	7,609	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Habilidad y destreza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Habilidad y destreza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Habilidad y destreza están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,773

3.2.2.11. Correlación entre Motivación Laboral Intrínseca y Actitud hacia la organización

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA Y ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,812	0,092	8,688	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Actitud hacia la organización no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Actitud hacia la organización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Intrínseca y Actitud hacia la organización están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,812

3.2.2.12. Correlación entre Motivación Laboral Extrínseca y Actitud hacia la organización

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Y ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,743	0,105	6,933	0,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Actitud hacia la organización no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Actitud hacia la organización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación Laboral Extrínseca y Actitud hacia la organización están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,743

IV. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio.

Respecto a la hipótesis general que plantea que la motivación laboral si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Yaurisque, los resultados para la presente investigación confirman que dicha hipótesis es verdadera, así pues la prueba de hipótesis Chi cuadrado de Pearson muestra que las variables de estudio no son independientes estadísticamente, y el análisis de correlación nos informa acerca de la fuerza de dicha correlación, siendo esta alta y directa, lo cual implica que entre las variables de estudio existe una covariación, o variación conjunta de las mismas, lo que a su vez implica que cuanto mejor sea la motivación laboral, mejor ha de ser el desempeño laboral de los trabajadores.

Al respecto investigaciones como las de Díaz (2010) y Marroquín y Pérez (2011), muestran que existe una relación significativa entre ambas variables, obteniendo el primer de ellos una correlación alta entre motivación laboral y el desempeño académico, en tanto que el segundo autor mencionado concluye que la motivación laboral del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral. En el caso de la presente investigación se muestra que la relación es alta y directa alcanzado el valor de 0,781, que muestra que el motivación laboral realmente afecta la forma en el que los trabajadores realizan su trabajo la cual se vincula directamente con su desempeño laboral, mucho más hoy en día en el que muchos tareas organizacionales no se dan en forma aislada, muchas funciones en los puestos de trabajo exigen del trabajo en equipo, un trabajo interdisciplinario, para lo cual las relaciones interpersonales y la comunicación organizacional, deben de constituirse en fortalezas y no en debilidades (Castellanos, 2012), situación en un muchas oportunidades no se da en la población de estudio, en el que la normatividad laboral crea situaciones de celo profesional, o desregulación en

cuanto a sistemas de recompensas y remuneraciones que no contribuyen a un motivación laboral adecuado, ello sumado a la poca pericia en el abordaje de conflictos laborales por parte de los directivos de la organización terminan creando un atmosfera laboral que obstaculiza la labor que se espera se realice, y ello se refleja en el coeficiente de correlación obtenido que pone en evidencia la forma como el clima laboral se vincula con el desempeño laboral y viceversa.

Los resultados muestran asimismo que respecto a la motivación laboral el 26,7% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 50,0% considera que es media, el 23,3% que es alta, mientras que respecto del desempeño laboral el 30,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 36,7% considera que es regular, el 23,3% que es buena y el restante 10,0% que es muy buena.

En cuanto al desempeño laboral como manifiesta (Mastretta, 2015) influyen muchas variables como es el sistema de compensaciones o incentivos, pero también no todo tiene que ver con el aspecto salarial también cuenta si el trabajador se encuentra satisfecho como el grupo humano con el trabaja, es así que el motivación laboral se constituye en un factor sobre el que se debe de trabajar a fin de lograr una mayor productividad, la misma que debe ser evaluada tanto en su eficiencia como en su eficacia, en cuanto a su eficiencia a la hora de realizar las tareas propias de las labores asignadas, y eso se da porque si bien es cierto las metas programadas existen y son factibles de ser evaluadas, también es cierto como en la mayoría de las institución del estado la evaluación de la eficiencia es casi inexistente.

En la presente investigación muestra que dichas relaciones existen y se dan de forma directa y significativa siendo en la mayoría de los casos correlaciones altas, Si bien es cierto son muchas las variables vinculadas con el desempeño laboral y la productividad, son el ambiente laboral y el motivación laboral, los que vienen atrayendo la atención de los investigación en función a que el capital más preciado de una organización es el capital o talento humano y estudiar y atender sus necesidades laborales es de importancia capital, para lograr los objetivos propuestos en la empresa u organización, por tanto se recomienda realizar estudios complementarios acerca del motivación laboral, como son el compromiso

organizacional y las variables que en ella inciden a fin de lograr una mejor descripción de la misma, que permita realizar intervenciones que permitan mejorar el motivación laboral y por consiguiente el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,762, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Segunda: Respecto a la variable Motivación Laboral, se concluye que el 26,7% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 50,0% considera que es media, el 23,3% que es alta.

Tercera: Respecto a la variable Desempeño Laboral se concluye que el 30,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 36,7% considera que es regular, el 23,3% que es buena y el restante 10,0% que es muy buena.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en el nivel de correlación moderada.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente de la municipalidad de Yaurisque organizar talleres destinados a capacitar acerca de la importancia de evaluar el desempeño laboral y los factores que a él están asociados.

Segunda: Se recomienda formar equipos de trabajo, en la municipalidad de Yaurisque con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, las mismas que han de contribuir con la mejora del clima organizacional.

Tercera: Se recomienda a los trabajadores de la municipalidad de Yaurisque contribuir a la mejora de las condiciones del clima organizacional, practicando estrategias de comunicación organizacional que permitan llevar a cabo una tarea más coordinada y eficiente, la misma que ha de redundar en beneficio de la organización, así como de los trabajadores de la misma.

Cuarta: Se recomienda a los trabajadores de la municipalidad de Yaurisque, desarrollar cursos de capacitación que garanticen una adecuada y continua mejora de las habilidades, capacidades y competencias propias del puesto de trabajo que ejercen.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2012). *Estudio diagnóstico sobre la perspectiva del talento humano del clima laboral a nivel departamental de una Institución Educativa Universitaria*. Informe de tesis, Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Psicología, Nueva León.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of occupational and organizacional Psychology*, 198-206.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administracion de recursos humanos*. México: CENGAGE Learning.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. New York: Jossey Bass.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Castellanos, J. (2012). *Diagnóstico del motivación laboral*. Navarra: Academia Española.
- Chiang, M., Martin, J., Nuñez, & A. (2010). *Relaciones entre el motivación laboral y isa satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc GrawHill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Díaz, J. (2010). *Los factores motivacional y el desmepño docente del profesor contratado en la facultad de derecho de la Universidad Andina del Cusco 2010*. Uinversidad Andina del Cusco, Cusco.
- Gilmore, C., & De Moraes, H. (1996). *Manual de gerencia de la Calidad*. PALTEX. Obtenido de <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/3155>

- Gómez, M., & Vicario, O. (2008). *Motivación laboral: Conceptualización y propuesta de una escala*. México: UNAM.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Hodgetts, R., & Altman, S. (2003). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Mc GrawHill.
- Katz, D., & Kahn, R. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Malisa, L. (2012). *El clima organizaional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi*. Quito.
- Marroquín, S., & Pérez, L. (2011). *El motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Mastretta. (2015). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J., & Bravo, M. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 15(2), 137-146.
- Rodríguez, D. (1995). *Diagnóstico organizacional*. Universidad Católica de Chile.
- Ronquillo, L., Aranda, C, Pando, M. (2013) Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. *Ciencia y tecnología*, 25-31
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de la empresa*. México: McGrawHill.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURISQUE PARURO 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018?	Determinar la relación entre el Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.	Existe relación directa y significativa entre el Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.	Variable 1 Motivación laboral Variable 2 Desempeño laboral	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional. Población: Trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018 Muestra: Selección: Muestreo no probabilístico e intencionado. Tamaño: 30 trabajadores Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Motivación laboral y cuestionario sobre desempeño laboral Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS 24. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Cómo es percibido el Motivación laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018? b) ¿Cuál es el nivel de Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018? c) ¿Cuál es grado de relación entre las dimensiones del Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018?	a) Determinar el Motivación laboral percibido por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018 b) Determinar el nivel de Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018 c) Calcular el nivel de correlación que existe entre las dimensiones del Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.	a) El Motivación laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018, es percibido como media. b) El nivel de Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018 es mayoritariamente considerado como regular. c) Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones del Motivación laboral y la Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> ● Motivación Laboral Intrínseca ● Motivación Laboral Extrínseca Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento del trabajo ● Calidad del trabajo ● Responsabilidad ● Productividad ● Habilidad y destreza ● Actitud hacia la organización 	

ANEXO 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAURISQUE PARURO 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Motivación Laboral Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar objetivos organizacionales vinculados al trabajo, (Robbins y Judge, 2013)</p>	<p style="text-align: center;">Motivación Laboral Intrínseca</p> <p>Hace referencia el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable, y que compromete a realizar la acción identificándose con su valor o significado (Uribe, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desafío personal • Satisfacción personal • Valores personales en el trabajo • Significado personal en la labor que se realiza • Interés por la labor realizada • Satisfacción con la labor realizada
	<p style="text-align: center;">Motivación laboral Extrínseca</p> <p>Se refieren a los procesos que inciden en el esfuerzo de la tarea y que vienen de fuera del individuo, y que, en el ámbito del trabajo, supone un estímulo para lograr los objetivos organizacionales (Uribe, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de los demás • Seguridad en el trabajo • Compensación laboral
<p>DESEMPEÑO LABORAL Es la estimación del rendimiento global del empleado, o contribución que este hace a la organización y que justifica su permanencia en la misma, la cual permite comparar el desempeño individual con los resultados esperados (Werther & Davis, 2008)</p>	<p style="text-align: center;">Conocimiento del trabajo</p> <p>Comprensión de las tareas y procedimientos propios del trabajo, conocimientos que hacen posible que el trabajador se adapte y sea flexible con los cambios (Hodgetts & Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo • Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo • Toma de decisiones y solución de problemas
	<p style="text-align: center;">Calidad del trabajo</p> <p>Propiedad inherente del trabajo realizado, que caracteriza a dicha labor en términos de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo (Hodgetts & Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia laboral • Eficiencia en el trabajo • Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza
	<p style="text-align: center;">Responsabilidad</p> <p>Capacidad de responder y dar cuenta del cumplimiento de la tarea, para lo cual el trabajador presenta una disposición continuación de preparación y aprendizaje acerca de las tareas propias de su puesto de trabajo (Hodgetts & Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor • Capacitación permanente • Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo

	<p style="text-align: center;">Productividad</p> <p>Capacidad para producir objetos o brindar servicios en comparación a parámetros que se establece en una organización y que permiten que esta logre sus objetivos y se pueda cumplir y mejorar las metas propuestas (Hodgetts & Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo • Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales • Compromiso de servicio
	<p style="text-align: center;">Habilidad y destreza</p> <p>Capacidad para liderar tareas concernientes con las funciones del puesto de trabajo, que involucran el manejo de habilidades y destrezas que permiten solucionar problemas en el entorno laboral (Hodgetts & Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo en el trabajo • Capacidad para solucionar problemas • Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra su trabajo
	<p style="text-align: center;">Actitud hacia la organización</p> <p>Predisposición hacia las metas, misión, visión y actividades que se realizan en la organización que permiten alcanzar la competitividad de la misma (Hodgetts & Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración para con el equipo de trabajo • Identificación con los objetivos de la organización • Apertura para el cambio

ANEXO 03
MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURISQUE PARURO 2018

Variable: Motivación Laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Motivación Laboral Intrínseca	Desafío personal	63%	10	1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
	Satisfacción personal			2. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	
	Valores personales en el trabajo			3. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	
	Significado personal en la labor que se realiza			4. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	
	Interés por la labor realizada			5. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	
	Satisfacción con la labor realizada			6. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	
Motivación Laboral extrínseca	Aprobación de los demás	37%	06	7. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	
				8. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	
	Seguridad en el trabajo			9. Porque me divierto haciendo mi trabajo	
				10. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	
Compensación laboral	11. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				
	12. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				
	13. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				
	14. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo				
	15. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo				
	16. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo				
TOTALES		100%	16		

Variable: Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo	20%	05	1. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo			2. Cuando surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo 3. Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a sus puestos de trabajo	
	Toma de decisiones y solución de problemas			4. Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones 5. Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo	
Calidad del trabajo	Eficacia laboral	16%	04	6. Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos	
	Eficiencia en el trabajo			7. Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa	
	Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza			8. En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada 9. Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho	
Responsabilidad	Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor	12%	03	10. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas	
	Capacitación permanente			11. Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente	
	Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo			12. Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente	
Productividad	Habilidad para utilizar los recursos dispones en el cumplimiento del trabajo	12%	03	13. Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible	
	Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales			14. Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización	
	Compromiso de servicio			15. Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad	
Habilidad y destreza	Liderazgo en el trabajo	20%	05	16. Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo	
	Capacidad para solucionar problemas			17. Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo 18. Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas	

	Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra sus trabajo			<p>19. Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo</p> <p>20. Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo</p>	
Actitud hacia la organización	Colaboración para con el equipo de trabajo	20%	05	<p>21. Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo</p> <p>22. Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores</p>	
	Identificación con los objetivos de la organización			<p>23. Comparto la misión y objetivos de la organización</p>	
	Apertura para el cambio			<p>24. Muestro interés por superarme constantemente</p> <p>25. Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización</p>	
TOTALES		100%	25		

ANEXO 04
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MOTIVACION LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado colega lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea más conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT		VALORACION				
Totalmente en desacuerdo		0				
En desacuerdo		1				
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		2				
De acuerdo		3				
Totalmente de acuerdo		4				
N°	Con respecto a mi trabajo, lo realizo:	0	1	2	3	4
01	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo					
02	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo					
03	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo					
04	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo					
05	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					
06	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					
07	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					
08	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
09	Porque me divierto haciendo mi trabajo					
10	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante					
11	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
12	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
14	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
15	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
16	16. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador a continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo que usted realiza. No existe respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con la situación que más se asemeje a su práctica en el trabajo, conteste haciendo uso de la siguiente valoración.

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4
01	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto					
02	Cuando surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo					
03	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo					
04	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
05	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo					
06	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos					
07	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa					
08	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada					
09	Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho					
10	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					
11	Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente					
12	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente					
13	Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible					
14	Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización					
15	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad					
16	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo					
17	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo					
18	Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas					
19	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo					
20	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo					
21	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo					
22	Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores					
23	Comparto la misión y objetivos de la organización					
24	Muestro interés por superarme constantemente					
25	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización					

Gracias por tu colaboración

ANEXO 00