

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” DE
HUÁNUCO.**



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO
2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN.**

TESISTAS:

CABELLO SALAS, Edson
CRUZ BONIFACIO, Celestino
MAJINO ALCÁNTARA, Yosimar Teodolindo.

ASESOR: Dr. DAVID JULIO MARTEL ZEVALLOS

HUÁNUCO - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A DIOS

Porque desde el día que iniciamos la búsqueda hacia la excelencia académico, nos acompañó y fortaleció para cumplir con nuestros objetivos trazados.

A NUESTRAS FAMILIAS

A nuestros padres, hermanos, hermanas y demás familiares cercanos quienes en cada momento nos motivaron para seguir adelante y no desmayar en el proceso; gracias por brindarnos su apoyo, su comprensión y por creer en nosotros y así lograr el éxito.

A NUESTRO ASESOR

Dr. Martel Zevallos, por brindarnos su conocimiento dentro y fuera de las aulas, en el no solo encontramos a un docente sino a un amigo, Gracias.

Los Tesistas

AGRADECIMIENTO

A Dios por la bendición que me brinda día a día, al docente de la asignatura, los docentes de la E.P Ciencias Administrativas, mis padres, mis hermanos y colegas que me brindan su apoyo moral para cumplir mis metas establecidas.

MAJINO ALCANTARA, Yosimar T.

Por el bienestar, paz y la salud que me brinda día a día al todo Poderoso, que hace de mí una gran persona para brindar mis servicio de bondad a la sociedad, a mi familia que en las dificultades siempre me brindan protección, amor; buscando el camino a hacia la felicidad; a los profesores de distintas áreas de la E.P Ciencias Administrativas por la formación académica que me brindaron en una casa de estudios de alta calidad.

CABELLO SALAS, Edson

A mi familia, especialmente a mi madre, esposa e hijas, no son nada más y nada menos que un conjunto: seres queridos benefactores de importancia inimaginable en mis circunstancias de humano, cuando he contado con sus mejores apoyos desde que siquiera tengo memoria.

Este logro es en gran parte gracias a ellos, para concluir con éxito un proyecto que en un principio podría parecer interminable, gracias a mi perseverancia. Muchas gracias.

CRUZ BONIFACIO, Celestino

RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata acerca de **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.”**

Durante esta investigación se evidenció que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es bajo, para su desempeño en la municipalidad, la muestra poblacional lo contribuyeron 40 funcionarios, Directivos y Administrativos D.L 276 de la Municipalidad Provincial de Ambo. El presente proyecto de investigación se ubica en el nivel descriptivo-correlacional, es una investigación descriptiva porque define variables y mide conceptos; es una investigación correlacional porque asocian variables y conceptos; el diseño de investigación es no experimental, es decir, que no se manipularon datos, se presentaron tal y como la población respondió en base a los instrumentos diseñados, este diseño solo permitió la descripción de las variables de estudio que son la Motivación y el Desempeño Laboral. De la misma forma, es de corte transaccional, puesto que se acudió a la Municipalidad que conforma la muestra y administro el instrumento diseñado a la población para recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único.

Los resultados obtenidos durante la investigación permitieron explicar la incidencia que existe entre la motivación y desempeño laboral. Está incidencia descubriendo como sienten y perciben los trabajadores su actividad laboral mediante la identificación de aquellos elementos subyacentes que inciden en la motivación laboral, profundizando en temas como la capacitación, relaciones interpersonales, remuneración, reconocimiento y el uso de tecnología avanzada entre otros. Asi mismo, concluimos y sugerimos a los encargados.

SUMMARY

This research is about "THE MOTIVATION AND THE WORK PERFORMANCE OF THE ADMINISTRATIVE WORKERS OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF AMBO."

During this research it was evidenced that the level of motivation that the collaborators have is low, for their performance in the municipality, the population sample was contributed by 40 officials, Directors and Administrators D.L 276 of the Municipality of Ambo. The present research project is located at the descriptive-correlational level, it is a descriptive research because it defines variables and measures concepts; is a correlational research because they associate variables and concepts; the research design is non-experimental, that is, that data were not manipulated, presented as the population responded based on the instruments designed, this design only allowed the description of the study variables that are the Motivation and Performance Labor. In the same way, it is a transactional cut, since it was visited the Municipality that conforms the sample and administered the instrument designed to the population to collect data in a single moment, in a unique time.

The results obtained during the investigation allowed to explain the incidence that exists between motivation and work performance. This incidence reveals how workers perceive and perceive their work activity by identifying those underlying elements that affect the labor motivation, deepening in subjects such as training, interpersonal relationships, remuneration, recognition and the use of advanced technology among others. We also conclude and suggest to the managers.

INTRODUCCIÓN

El presente investigación se refiere al tema la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo. Por la cual definiremos primero la motivación como los sentimientos más vitales que tiene el hombre para aportar energía en el trabajo; donde este sentimiento surge a consecuencia de una buena estimulación por parte del gerente. Por la cual el personal puede coadyuvar en el logro de las metas propuestas en dicha institución.

La característica principal de la motivación y el desempeño laboral es que el gerente nunca debe descuidar del personal operativo sino tenerlos motivados para que estos se desempeñen de la mejor manera para lograr las metas propuestos.

Para analizar este problema es necesario de mencionar sus causas. Una de ellas es la poca motivación del personal. Se entiende por desmotivación la pérdida de entusiasmo e interés por alguna cosa; por la cual el desempeño laboral del personal será ineficiente.

La investigación de este problema se realizó por el interés de conocer el grado de motivación del personal para el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo.

Por otra parte conocer la satisfacción del personal en su trabajo. En el interés académico se buscó profundizar el comportamiento del personal motivado.

En el ámbito profesional de Ciencias Administrativas, el interés verso en conocer cómo incide la motivación de los empleados en el desempeño laboral de las mismas para el desarrollo de la institución.

En el marco metodológico la investigación se realizó con una serie de cuestionarios a los trabajadores administrativos.

En el cuestionario que se realizó a los trabajadores administrativos, los ítems fue claro con un número definido lo cual se perfilaron que usan sus habilidades, se adaptan a los cambios y no hay capacitación por parte de la Municipalidad.

El cuestionario se realizó a los trabajadores administrativos por el cual la muestra es no probabilística conocida como intencional.

Durante la investigación de campo el cuestionamiento se realizó de manera satisfactoria donde los trabajadores administrativos querían capacitación.

La estructura del presente trabajo es la siguiente manera:

Capítulo I. Se detalla el problema de investigación en donde se centra la esencia de la investigación para el análisis de dicho estudio, la cual se describe el problema de investigación mencionando a las Municipalidades a nivel internacional, nacional y local así como también se detalla la formulación del problema, la viabilidad y las hipótesis.

Capítulo II. Se detalla el marco teórico lo cual se describe los antecedentes de trabajo de investigación de distintas bibliotecas que ha servido de soporte para la presente investigación.

Capítulo III. Se explica todo lo que es marco metodológico, donde el nivel que se llevo es explicativo y cuenta con una información clara sobre la población y muestra con las cuales se determinan los instrumentos de investigación en el presente trabajo.

Capítulo IV. Se determina el análisis e interpretación respectiva de los resultados obtenidos de los cuestionarios realizados a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo.

Capítulo V. En este capítulo se detalla las conclusiones y sugerencias de la obtención de que se pudo obtener en el análisis de los datos de la investigación realizada.

Por último se menciona las bibliografías y anexos donde nos brinda información oportuna sobre el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Summary	V
Introducción	VI

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Descripción del problema.	11
1.2. Formulación del problema.	15
1.2.1. Problema general.	15
1.2.2. Problemas específicos.	15
1.3. Objetivos.	16
1.3.1. Objetivo general.	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Hipótesis y sistema de hipótesis.	17
1.4.1. Hipótesis General.	17
1.4.2. Hipótesis Específico.	17
1.5. Variables.	19
1.6. Operacionalidad de Variables.	19
1.7. Justificación.	21
1.8. Viabilidad.	22
1.9. Limitaciones.	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de la Investigación	24
2.2. Bases teóricas.	31
Motivación	31
Desempeño Laboral	41
2.3. Definiciones conceptuales.	48

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Nivel de la Investigación.	50
3.2. Tipo de Investigación.	50
3.3. Diseño y esquema de la Investigación.	51
3.4. Población y Muestra.	52
3.4.1. Población.	52
3.4.2. Muestra.	53
3.5. Instrumentos de recolección de datos.	54
3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y pres.	54

CAPÍTULO IV RESULTADOS.

4.1. Procesamientos de datos	56
4.2. Contrastación de las hipótesis	83

CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las conclusiones de los antecedentes.	91
5.2. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las bibliográficos de las bases teóricas.	92
5.3. Contrastación de la hipótesis en base a la prueba de hipótesis.	93
CONCLUSIONES	98
SUGERENCIAS	100
BIBLIOGRAFÍA	101
ANEXO	103

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Descripción del problema.

En la actualidad las organizaciones no están enfocándose en el talento humano ya que estos son de vital importancia en las organizaciones en este mundo competitivo. La motivación en cualquier ámbito siempre tendrá buenos resultados permitiendo lograr objetivos y metas deseadas, por esta razón la gran importancia que presenta para el empleado, ya que permiten lograr que estos se sientan motivados y se esfuerzan por tener un mayor desempeño laboral. Hoy en día debido a los cambios que han surgido como consecuencia de la alta competitividad, las organizaciones se han visto en la necesidad de implementar planes de estrategia laboral para afrontar con éxito dichos cambios.

Teniendo en cuenta a la Municipalidad de Casablanca, provincia de Valparaíso, Región del mismo nombre y país Chile; La ciudad de Casablanca se encuentra a 68 km. de la capital Santiago. Se localiza en la V Región de Valparaíso y ocupa la parte meridional de ésta. Limita al Norte con las urbes de Valparaíso y Quilpué, al Sur y Este con la Región Metropolitana y al Oeste con Algarrobo y con el Mar Chileno. Sus coordenadas geográficas básicas son: 33° 15' sur y 71°30' oeste. Su altura promedio es 240 m.s.n.m. duarte los últimos años ha experimentado grandes cambios al considerar al empleado como un capital intangible, buscando el bienestar general del total de los trabajadores de la comuna Municipal la cual desarrollo un sistema de trabajo orientado a captar y focalizar oportunidades actuales y/o potenciales

de la comuna para mejorar el bienestar de sus trabajadores y el uso de los recursos mediante la continua búsqueda de información de fuentes de financiamiento, empleo y asesorando. Incluye mencionar de la misma forma a municipalidades provinciales que son 54 del total del país chileno que se enfocaron en priorizar al talento humano como uno de los recursos de éxito para ello hace mencionar a 5 de ellos para analizar la forma de trabajo que las municipalidades de : LA MUNICIPALIDAD DE ARAUCO EN LA REGIÓN DE BIO BIO, LA MUNICIPALIDAD DE CONCEPCIÓN EN LA REGIÓN DE BIO BIO, LA MUNICIPALIDAD DE LOA EN LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA, LA MUNICIPALIDAD DE LOS ANDES EN LA REGIÓN DE VALPARAISO y por ultimo LA MUNICIPALIDAD DE RANCO DE LA REGIÓN DE LOS RIOS.

En cuanto mencionamos a Municipalidades Provinciales de todo el Perú se toma como referencia a la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, en la región de La Libertad. Se ubica en la sierra norte del Perú con su extensión de 2658.96 Km², teniendo como capital a la Ciudad de Santiago de Chuco, sobre los 3115 m.s.n.m., políticamente se divide en 8 distritos, la Municipalidad actualmente se encuentra ubicado en el jirón Paco Yunque número 735 de dicha ciudad. Mencionamos el plan de motivación que implementaron en esta comuna para ser más productivos en el ámbito social logrando resultado positivo enfocado como actor principal de éxito a los trabajadores. 1) Preparar al personal la ejecución eficiente de sus responsabilidades que suman a sus funciones 2) brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que

el colaborador puede ser considerado 3) modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acción de gestión. Logrando a un 100% que el personal de la Municipalidad sea cual fuere su régimen laboral trabaje en contribuir al desarrollo social. Del mismo modo otras Municipalidades que priorizaron al trabajador como elemento de acción activa e involucramiento en bien común son LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA DE LA REGION DE PIURA, LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA DE LA REGION DE CAJAMARCA, LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PARRURO DE LA REGIÓN DE CUSCO, LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA DE LA REGIÓN DE AMAZONAS, ETC.

La Municipalidad Provincial de Ambo, se encuentra ubicado al Sur de Huánuco. Limita por el Norte con la provincia de Huánuco, por el Sur con la Región Pasco, por el Este con la provincia de Pachitea y por el Oeste con la provincia de Dos de Mayo. La ciudad está rodeada de los cerros Llunco al Este; Pergaypata y Yanachaga al Sur; Mesapata y Arcopunco al Oeste. En la época de Ramón Castilla se dio la Ley del 21 de octubre de 1845, por lo que el caserío de Ambo se constituyó en pueblo y Vice parroquia de Huácar. Por ley del 8 de febrero de 1861, Huácar es elevado a la categoría de distrito y Ambo a la categoría de Villa. Por Ley N° 1598 del 21 de octubre de 1912 fue elevado a la categoría de Provincia, teniendo como su distrito a Huácar. La inauguración de la provincia se llevó a cabo el 16 de noviembre de 1912.

La baja remuneración hace que el personal estén desmotivados porque el recurso económico percibido por la mayoría de los trabajadores administrativos es de 850 soles lo cual no cubre sus necesidades básicas, pues en consecuencia genera el malestar de los empleados; también se observa que las relaciones interpersonales son inapropiados entre jefe y subordinado; de empleado a empleado debido a la mala organización y división de trabajo de la misma forma se percibe el ambiente de trabajo inadecuado ya que esto inhabilita el buen desempeño laboral del trabajador administrativo por diversos factores como; el clima friolenta, ambiente reducido donde se desempeña el empleado, etc. Debido al arduo trabajo el jefe no reconoce el desempeño del trabajador administrativo generando el escaso trabajo en equipo debido a la falta de comunicación, a falta de las metas trazadas el empleado no fija sus objetivos organizacionales y personales así como también la institución emplea una escasa tecnología avanzada, por la cual genera la falta de actualización y capacitación del jefe en el manejo del talento humano, a esto se suma la rutina laboral inapropiada que ha diaria el trabajador tiene que afrontar.

La motivación es el combustible que le da energía al trabajador en realizar las metas y hacer realidad todos los sueños colectivos. Sin motivación incluso el plan de acción más simple se vuelve imposible. Y por el contrario, con una gran motivación lo más probable es que empiecen a hacer realidad muchos sueños sociales. Recientes estudios científicos han reducido la motivación a:

Nivel de confianza en que pueden realizarse exitosamente las actividades necesarias para lograr las metas que tanto valoras o aprecias la actividad que deseas realizar (tanto el proceso como el resultado), Cuáles son tus distracciones y qué tan bueno eres para controlarlas de manera que no te afecten, y cómo tu mente percibe el tiempo que te toma lograr una meta. Mayor tiempo percibido, menos motivación.

En tal sentido si no se realizan los cambios de cómo administrar la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, disminuirá la productividad en dicha Municipalidad.

El problema en referencia se podrá solucionar desarrollando el presente trabajo de investigación, en el sentido de que al culminar la misma el programa aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo posibilitara la mejora sustancial de la motivación laboral.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁: ¿Cómo incide la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO?

PE₂: ¿Cómo incide la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO?

PE₃: ¿Cómo incide las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO?

PE₄: ¿Cómo incide el reconocimiento en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO?

PE₅: ¿Cómo incide el uso de la tecnología avanzada en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

OG: Conocer la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE₁: Determinar la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

OE₂: Determinar la incidencia de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

OE₃: Determinar la incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

OE₄: Determinar la incidencia del reconocimiento en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

OE₅: Determinar la incidencia del uso de la tecnología avanzada en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

1.4. Hipótesis y Sistema de Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general.

H_i: La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

H₀: La motivación no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

1.4.2. Hipótesis específicas.

H_{i1}: La capacitación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

H₀: La capacitación no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

Hi₂: La remuneración incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

H₀: La remuneración no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

Hi₃: Las relaciones interpersonales inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

H₀: Las relaciones interpersonales no inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

Hi₄: El reconocimiento incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

H₀: El reconocimiento no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

Hi₅: El uso de la tecnología avanzada incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

H₀: El uso de la tecnología avanzada no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

1.5. Variables

HIPÓTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
Hi	La motivación.	Desempeño laboral.
Hi ₁	La capacitación.	
Hi ₂	La remuneración.	
Hi ₃	Las relaciones inter- Personales.	
Hi ₄	El reconocimiento.	
Hi ₅	El uso de la tecnología de punta.	

1.6. Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: "MOTIVACIÓN".			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA/INSTRUMENTOS
Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea	CAPACITACIÓN	1.1. Busca y mejora continuamente sus saberes previos sobre el trabajo realizado. 1.2. El conocimiento que posee contribuye al desarrollo de la organización. 1.3. Se adapta a los nuevos cambios que se plantea la organización. 1.4. La organización se involucra en la constante Preparación de los empleados. 1.5. Idéntica fuerzas y debilidades en el proceso de cambio del empleado.	TÉCNICA 1: Encuesta. INSTRUMENTO Cuestionario. TÉCNICA 2: Entrevista. INSTRUMENTO Guía de Entrevista.
	LA REMUNERACIÓN	1.6. Se promueve el bienestar personal y familiar con el sueldo que percibe. 1.7. Hace que tiempo percibe el mismo sueldo. 1.8. Las remuneraciones son equitativas para todos. 1.9. Se recompensa adecuadamente su desempeño y dedicación del empleado.	

	LAS RELACIONES INTERPERSONALES	<p>1.10. Hay técnicas que mejoran la comunicación de todos los empleados. El empleado expresa sus sentimientos, conocimientos y forma de sentir.</p> <p>1.11. Identificar los valores y creencias de cada uno de los miembros de la organización.</p> <p>1.12. Se respeta los espacios individuales en la organización.</p>	
	EL RECONOCIMIENTO	<p>1.13. Se promueve la creatividad, innovación y la Excelencia del empleado.</p> <p>1.14. Se valora el compromiso del empleado.</p> <p>1.15. Cada que tiempo se le atribuye un reconocimiento al personal.</p> <p>1.16. Se involucra más con los premios otorgados más con la organización.</p>	
	EL USO DE LA TECNOLOGÍA AVANZADA	<p>1.17. Cuanto aporta en el trabajo establecido con la tecnología que cuenta la organización.</p> <p>1.18. La organización se siente a la altura de la competencia.</p> <p>1.19. Se renueva constantemente los instrumentos de trabajo a la tendencia que exige el mercado.</p>	

VARIABLE DEPENDIENTE: “DESEMPEÑO LABORAL”.			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA/INSTRUMENTOS.
Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, va depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos	DISCIPLINA	<p>2.1. Llega a la hora de trabajo establecido.</p> <p>2.2. Cumple con las normas establecidas en la empresa.</p> <p>2.3. Se demuestra compañerismo entre todos los miembros de la organización.</p> <p>2.4. Se cumple con las tareas propuestas para el día.</p>	<p>TÉCNICA 1: Encuesta. INSTRUMENTO Cuestionario.</p> <p>TÉCNICA 2: Entrevista. INSTRUMENTO Guía de Entre- vista.</p> <p>TÉCNICA 3: La observación. INSTRUMENTO Guía de observación</p>
	EFICACIA	<p>2.5. Se realizan las tareas de la manera correcta.</p> <p>2.6. Se llega al resultado propuesto.</p>	
	EFICIENCIA	<p>2.7. Se usa de manera correcta los recursos.</p> <p>2.8. Se trata de minimizar los recursos de la Municipalidad.</p>	

1.7. Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación, se realizó para conocer las incidencias que existen entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**, ya que hoy en día es de vital importancia contar con personal altamente motivado que permita lograr los objetivos y metas establecidos.

Por lo tanto las organizaciones no deben mantener a los empleados desmotivados, ya que esto incide directamente en la productividad y competitividad de la municipalidad. En tal sentido, la entidad en investigación debe cumplir con las necesidades específicas de cada trabajador, de tal modo que estos permitan crear las relaciones interpersonales favorables, mayor confianza y participación que se promueve mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. De lo contrario se convertirá en un trabajador pasivo, es decir que hace lo mínimo y no siente la municipalidad en absoluto como una organización colectiva.

Este proyecto de investigación es importante para conocer y analizar la motivación y su incidencia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, determinando el grado de satisfacción de los empleados con respecto a la remuneración, capacitación y reconocimientos para tomar decisiones óptimas respecto a estas variables.

Se obtendrá ciertos resultados importantes respecto a la motivación e incidencia en el desempeño laboral que coadyuven a la municipalidad lograr el éxito.

Del mismo modo presenta relevancia institucional porque una vez obtenida y analizada la información requerida se presentara a la Municipalidad Provincial de Ambo, un conjunto de recomendaciones que podrán aplicar para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores para así aumentar el desempeño organizacional y obtener mayores beneficios.

Por último, la motivación de los investigadores surge del interés por la motivación de los trabajadores como base fundamental para lograr un buen desempeño laboral. A partir de este punto se determina el nivel de motivación que existe en los empleados; por lo tanto, se considera analizar la situación y determinar si los factores como relaciones interpersonales, la remuneración y la capacitación inciden en el desempeño laboral de los trabajadores para generar posibles soluciones al respecto.

1.8. Viabilidad

Los aspectos que contribuyeron al desarrollo de nuestra tesis, lo cual desarrollamos en todo este proceso hasta llegar a un resultado favorable:

- ✓ **Accesibilidad:** Se contó con la autorización del funcionario de la institución en mención.
- ✓ **Económico:** El desarrollo de la investigación ha sido financiado por los investigadores.
- ✓ **Bibliográfico:** Los investigadores contaron con la información necesaria que se requirió para el desarrollo de la investigación.
- ✓ **Antecedentes:** Se cuenta con documentos registrados sobre el tema investigado.

- ✓ **Tiempo:** Los investigadores separamos un tiempo determinado para el desarrollo de la tesis.
- ✓ **Trabajo en equipo:** Se contó con el equipo idóneo para el desarrollo de la tesis.

1.9. Limitaciones

Obedece a la subjetividad del usuario en sus respuestas que registrarán en el cuestionario.

- ✓ **Metodología:** Los Tesistas **no manejamos** a plenitud la metodología de investigación científica.
- ✓ **Experto:** En nuestro medio no se cuenta con especialista sobre el tema a investigar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes

Luego de haber revisado los trabajos de investigación existentes en las diferentes bibliotecas virtuales y físicos; a continuación pasamos a mencionar dichos estudios:

A nivel internacional.

a) GUZMAN LABRA, Pilar y OLAVE LACÁMARA, Soledad. “Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenos” (2004). Universidad de Chile. Tesis para optar título de ingeniero industrial mención administración. La conclusión más relevante del tesista es:

1. La posibilidad de desarrollo de carrera es tanto horizontal y vertical y este es una opción real que tiene los empleados de llevarlo a cabo, es un arma muy potente para mantener la felicidad del trabajador, el cual se siente libre dentro de la empresa con la posibilidad de tomar decisiones muy importantes con respecto a su futuro profesional.

b) CALDERON JACOME, Juan Luis “Motivación en el Personal Administrativo de la Municipalidad, Del Municipio de Rio Hondo, Departamento de Zacapa - Chile” (2015). Universidad Rafael Landívar. Tesis para optar título de Licenciado en Administración de Empresas. Las conclusiones más relevantes del tesista son:

1. El comportamiento que el personal administrativo manifiesta, se describe de manera negativa y desfavorable debido a que hay

factores que son desordenadamente atendidos, los cuales no contribuyen a que los mismo, presenten la conducta ideal que garantice la imagen que los usuarios tengan del personal y de la municipalidad siendo estos: los permisos de carácter emergente que no son concedidos automáticamente; así también, la poca atención a las dificultades y problemáticas

2. La institución brinda según los resultados obtenidos pocos incentivos económicos y no económicos al 100% del personal administrativo, como recompensa por el desempeño laboral efectuado, esto repercute en el retraso de las actividades a desarrollar; sin embargo, se verificó que en cuanto a las obligaciones laborales dictaminadas en ley, tanto para el empleador como para el empleado, se cumplen en su totalidad, otorgarles las prestaciones como aguinaldo, bono 14 y vacaciones.

c) ZAVALA FÉRNANDEZ, Omar Alonso. “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas - México” (2014). Instituto Politécnico Nacional. Tesis para optar grado de Maestro en administración. La conclusión más relevante del tesista es:

1. Llegado a este punto, la única variable que es significativamente en el momento de determinar la ecuación predatoria de motivación y satisfacción laboral, así como de los factores intrínsecos y extrínsecos, es la antigüedad en la empresa. Sin embargo, estos resultados no son determinantes ni mucho menos generalizables y

deben ser contextualizados en el ámbito del reciente y rápido crecimiento de la organización que fue estudiada.

d) DELGADO, MARÍA Y DI ANTONIO, ANA. “la motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional”. (2010). Universidad Central de Venezuela. Tesis para optar grado de licenciada en educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. La conclusión más relevante es:

1. Creación de un clima laboral que motive al personal y mejore el desempeño del trabajo. El clima laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, este motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Los grupos de trabajo caracterizados por mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados.

A nivel nacional.

a) RIVERA VIVANCO, Bethzabé Raquel “Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Sub Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas” (2015) Universidad Nacional José María Arguedas. Tesis para optar licenciatura en Administración de Empresas. Las conclusiones más relevantes del tesista son:

1. Se determina que la percepción del clima organizacional y el desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad de Andahuaylas, periodo 2015, es regular, ya que el 46,4% indican percibir un regular clima organizacional; estos resultados demuestran que el ambiente en dicha área, en su mayoría percibe un tipo de clima autoritario paternalista y consultivo, y en estas condiciones se fortalecen emociones como el miedo, presión, incomodidad y a la vez también cierta confianza. El 69,9% del total de encuestados indican que perciben el desempeño laboral también regular; entendiéndose que hay ciertas funciones que se incumplen como debería de ser, así como también en otras se cumplen.
 2. Se determina que la percepción de la autonomía en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad de Andahuaylas, periodo 2015, es también regular, ya que el 53,3% de todos los encuestados indica que percibe regular la autonomía, sin dejar de lado que un porcentaje de 39,3% considera que la autonomía es mala, por el que representa un número considerable, queriendo decir que, entre tomar sus propias decisiones, sentir presión y que la autonomía sea suficiente o no, se refleja una clara incomodidad por los trabajadores.
- b) SERRANO MENDOZA, Karla Aída “Influencia de los Factores Motivacionales en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo” (2016) Universidad Nacional

Mayor de San Marcos. Tesis para optar el título de licenciatura en administración. La conclusión más relevante es:

1. En base a nuestra hipótesis general “Los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”, afirmamos que los resultados reflejan que los colaboradores poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución, pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación consustanciado con los postulados de aplicación de la misión y visión de la institución, debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución, debido a que, aun cuando se propugna una actuación gerencial que busca la productividad de la institución, la realidad arroja otras perspectivas de la situación, evidenciado también en el cruce de información obtenido del instrumento aplicado a los colaboradores, lo que motivo a la propuesta.

c) DE LA PUENTE RUIZ, Luis Alberto “Compromiso Organizacional y Motivación de logro en personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo” (2017) Universidad César Vallejo. Tesis para optar licenciatura en psicología. Las conclusiones más relevantes del tesista son:

1. En personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en las sub dimensiones del compromiso organizacional a

nivel medio compromiso afectivo 47%, Implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%.

2. Existe correlación pequeña y significativa entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

d) MENDOZA MAZA, Sandra Fiorella “Relación en Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla” (2016) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Tesis para optar licenciatura en Psicología. Las conclusiones más relevantes del tesista son:

1. Si existe relación muy significativa entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.
2. Si existe una relación entre la dimensión de Relaciones del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

A nivel local

a) VALDIVIESO ECHEVARÍA, Amancio Rodolfo. “La motivación y el rendimiento del personal administrativo de la sede de la Dirección General de Educación sub Región Huánuco” (1992) Universidad

Nacional “Hermilio Valdizán”. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Las conclusiones más relevantes son:

- 1 “El sistema de motivación que aplican los jefes es de carácter personal, mas no se basan en normas de motivación.”
- 2 “Los empleados tienen una serie de problemas o dificultades para el mejor cumplimiento de sus funciones, uno de ellos es de carácter económico.”

b) HUAYANAY BULLON, Karin patricia “Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis” (2017) Universidad de Huánuco. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Las conclusiones más relevantes son:

1. Se determinó cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, como se puede apreciar en el grafico n° 11, se puede observar que el 64% si existe motivación laboral en los personales de la municipalidad, el 36% opina que no existe motivación laboral debido hay que algunas necesidades que faltan cubrir sus expectativas como trabajador. Esto indica según los trabajadores que, si hay la motivación laboral en la Municipalidad de Amarilis.
2. Se analizó cómo se relaciona la motivación intrínseca en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, como se puede observar en el grafico n° 01, La mayoría del personal encuestado (89%) opina que sí, el trabajo lo llevara a una realización profesional, el 11% opina que no lo llevara a una

realización profesional. Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que el trabajo que realiza si lo llevara a una realización profesional y personal dentro de su área de trabajo.

c) MARIN ORIHUELA, Nina Jeannette. “La motivación y rendimiento del personal administrativo de la UNHEVAL” (1998). Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Las conclusiones más relevantes son:

1. Los servidores administrativos de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” no se encuentran motivados óptimamente en sus puestos de trabajo.
2. Los servidores administrativos remunerativamente y en cuanto a seguridad en el trabajo no son motivados, porque están sujetos a coacción.
3. El rendimiento del personal administrativo está por debajo de lo normal, porque no existe motivación de acuerdo a las expectativas, solo cumplen los condicionamientos por falta de un mercado laboral, existiendo un índice significativo de necesidades básicas de bienestar personal.

2.2. Bases Teóricas

Las bases teóricas referentes al trabajo de investigación se señalan a continuación.

BASE TEÓRICA N° 01

MOTIVACIÓN.

ETIMOLOGÍA:

La palabra motivación proviene del latín *motivus* (movimiento) y el sufijo *-ción* (acción y efecto). *Motivus* también es la base de las palabras: *motivar*, *motivador* y *motivo*. Está compuesta con el verbo *moveré* (mover) y el sufijo *-tivo* que indica relación activa o pasiva. Este verbo se relaciona con una raíz indoeuropea.

HISTORIA:

La motivación ha sido interés para muchos estudiosos desde la antigüedad. Los primeros intentos para explicar la naturaleza de la motivación humana, según datos aportados por C. Flores (1987) proceden de los pensadores Griegos. Concretamente Epicuro argumentó una teoría en la que se defiende que los sujetos están motivados para buscar el placer y evitar el dolor. Sócrates por su parte trató de encontrar el porqué de la búsqueda de la felicidad del hombre, mientras que Aristóteles basado en la observación de los hechos concluyó que determinadas conductas humanas estaban relacionadas con los sentimientos de efecto que dirigen el comportamiento. La motivación ha sido abordada desde dos enfoques o posiciones diferentes: No Marxistas (biologistas, psicoanalistas, conductistas, humanistas y cognitivista) y marxista.

DEFINICIÓN:

Según Stephen P. Robbins (2003; 340), define

“La motivación son procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia de esfuerzo de un individuo por conseguir una meta.”

Según Eduardo Soto (2001; pág. 77)

“La motivación es la presión interna surgida de una necesidad, que excitando las estructuras nerviosas, origina un estado energizador que impulsa al organismo a la actividad; iniciando, guiando y manteniendo la conducta hasta que alguna meta (objetivo, incentivo) se logra o, la respuesta se bloquean”.

Según Jesús García (200; pág. 189) (Organización y dirección de empresas).

“La motivación es un estado anímico que predispone al individuo a esforzarse para alcanzarse alguna meta que desea. Se supone que el estado de motivación surge por la existencia de una necesidad (individual o grupal) insatisfecha. Cuanto mayor sea esa necesidad mayor será la actividad que se despliega para satisfacerla”.

Según Idalberto Chiavenato (2000; pág. 302) (administración de los nuevos tiempos).

“La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Cabe señalar que un mismo individuo puede tener diferentes niveles de motivación que varían con tiempo es decir puede estar muy motivado en un momento y menos motivado en otra ocasión. De aquí se concluye que el nivel de motivación varía entre las personas y una misma persona”.

CARACTERÍSTICAS: El estudio de la motivación permite entender y conocer e comportamiento humano, lo que a su vez permite preverlo y por tanto controlarlo a través de las necesidades o motivos que impulsan al actuar de cada empleado y de los objetivos o metas que lo dirigen.

Es oculta. Muchas veces la motivación es oculta, no se ve, solo se ve lo que hace la persona. Así como los mecanismos fisiológicos (tejidos, glándulas, hormonas) que actúan sobre el comportamiento son directamente observables, la motivación solo puede deducirse a partir de los cambios observados en el comportamiento. Es cognoscibles, en cuanto que todo individuo con un sistema nervioso equilibrado tiene capacidad de percepción de las necesidades que hay en él.

Es recurrente. Las motivaciones son recurrentes, pues con frecuencia la satisfacción y la consiguiente pérdida de los grupos, principalmente por desempeñar roles sociales que se perciben como “opuestos” (hombres/mujeres, padres/hijos, directivos/trabajadores, ricos/pobres, etc.), tendrán las mayores diferencias en su proceso motivacional, por lo que mostrarán la menor comprensión hacia los demás y tendrán las comunicaciones más pobres. Los atractivos de las metas son temporales. Transcurrido un periodo más o menos largo, el proceso de la motivación vuelve a empezar.

Es variable. Los motivos son variables tanto por su intensidad como por el modo en que son satisfechos.

Es simultáneamente única y múltiple. La motivación es única en su tendencia hacia la “supervivencia” y/o hacia la actualización, crecimiento o desarrollo del propio potencial. La motivación es múltiple por la diversidad de campo o áreas en los que se manifiesta esa tendencia o impulso: sexo, seguridad, aprobación, afecto, etc. Tal diversidad convierte el proceso motivacional en complejo por la

interacción entre todos los factores confluyentes; y abre la cuestión de si existe alguna carencia más poderosa, y cuál es la jerarquía entre ellas.

DIMENSIONES

Capacitación:

Según Chiavenato (2007, 500), plantea:

“La capacitación es el proceso educativo a corta plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Por su parte Decenzo y Robbins, (2001, 43) define a

“La capacitación como una experiencia de aprendizaje porque busca un cambio relativamente permanente en un individuo que mejora su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo”.

Para Siliceo (2004, 450), define a

“La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.

Remuneración:

Según Dolan (2002; pág. 202) define

“La retribución total de un empleado puede ser considerada como el conjunto de percepciones financieras, servicios o beneficios tangibles que recibe como consecuencia de la prestación de su actividad en la empresa”.

Según Chiavenato (2007; pág. 401) define

“es lo que el individuo recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas. La recompensa financiera puede ser directa o indirecta. Directa: Pago de salarios, bonos, premios y comisiones. Indirecta: es el resultante de cláusulas del CCT y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la Organización”.

Relaciones Interpersonales

Según Mercedes Rodríguez Velázquez (2004; pág. 300)

“Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad.”

Según Georgina Ehlermann (1999; pág. 502)

“Es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y al grupo al cual pertenece”.

Según Carmen Cifuentes (2002; pág. 222)

“Es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean”.

Reconocimiento:

Se conoce como reconocimiento a la acción y efecto de reconocer o reconocerse. El verbo refiere a examinar algo o alguien con cuidado, a registrar algo para conocer su contenido, a confesar alguna situación o a aceptar un nuevo estado de cosas.

Tecnológico:**Según Miguel Ángel Quintanilla (1997; pág. 401)**

“La tecnología se entiende un conjunto de conocimientos de base científica que permite describir, explicar, diseñar y aplicar soluciones técnicas a problemas prácticos de forma sistemática y racional”.

Según Neyes (2002; pág. 322)

“Tecnología significa aplicación sistemática del conocimiento científico (u otro conocimiento organizado) a tareas prácticas. Su consecuencia más importante es una función de la división y subdivisión de cada una de esas tareas en partes o fases componentes”.

Según J.K. Galbrait (2000; pág. 885)

“La Tecnología es una rama del saber, constituida por el conjunto de conocimientos y de competencias necesarias en la utilización, mejora y creación de las técnicas. Y una Técnica, está compuesta por el conjunto de operaciones que deben ser efectivamente realizadas para la fabricación de un bien dado”.

TEORÍAS**JERARQUÍA DE NECESIDADES (ABRAHAM MASLOW)**

La jerarquía de Necesidades de Maslow es el primer intento de clasificar las motivaciones humanas y comprender su incidencia sobre la conducta. El individuo tiende a satisfacer en orden ascendente, de tal

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

Necesidades Fisiológicas.- Su satisfacción es necesario para sobrevivir. Como el hambre, la sed, el vestido, el sueño, sexo, etc. Ejemplo: estas necesidades son satisfechas con incentivos como salarios y beneficios socioeconómicos.

Necesidad de seguridad.- Protección contra amenazas o riesgos, reales o imaginarios. Ejemplo: estas necesidades son satisfechas mediante: estabilidad laboral o protección contra enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Necesidades Sociales o de afiliación.- Pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto. Ejemplo: relaciones interpersonales en su grupo de trabajo.

Necesidades psicológicas o del ego.- Estimación propia y de otros. Ejemplo: con reconocimientos y ascensos.

Necesidades de autorrealización.- desarrollo pleno de la personalidad. Ejemplo: con la asignación de un trabajo desafiante, adaptado a las expectativas y capacidades del trabajador

LA TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

Para Herzberg la motivación para trabajar depende de dos factores.

Factor higiénicos: estos factores describen las condiciones tanto físicas como ambientales que rodean al empleado en su trabajo, por lo tanto se refiere a temas tales como el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

Factores motivacionales: Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas. Si los factores motivacionales son óptimas, comprenden sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo, lográndose con esto que se eleve la satisfacción, por el contrario si no son óptimos, provocan la ausencia de satisfacción.

LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE VROOM

La teoría de motivación de Víctor H. Vroom trata exclusivamente de la motivación que existe en los empleados para producir, reconociendo que cada empleado tiene diferencias individuales. De acuerdo con Vroom, en cada individuo existen factores que determinan su motivación para producir:

Objetivos personales: Esta es la fuerza del deseo para alcanzar objetivos que pueden ser por ejemplo dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, etc. Dependiendo de la persona se dan otras combinaciones de objetivos que pueden tratar de satisfacerse.

Relaciones percibida entre el logro de los objetivos y alta productividad: Si un trabajador tiene como objetivo importante tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por el volumen de la producción.

Percepción de su capacidad de influir sobre su productividad: Esto quiere decir que si el empleado cree que aunque realice un gran esfuerzo es su trabajo no se obtendrán efectos sobre la productividad, tenderá a no esforzarse mucho.

TEORÍA DE EXPECTATIVAS

Esta teoría fue realizada por Lawler III, el encontró fuertes evidencias de que el dinero puede motivar el desempeño y otros tipos de comportamientos, como compañerismo y dedicación a la organización. Aunque esta teoría nos describe un resultado un tanto obvio, cabe mencionar que el estudio de Lawler III encontró que el dinero ha presentado poco poder motivacional ya que este una aplicación incorrecta en la mayoría de las organizaciones. En muchas organizaciones, la relación entre dinero y desempeño no es consistente debido a varias razones, las cuales son:

El lapso de tiempo que transcurre entre el desempeño y el incentivo salarial correspondiente: a debilidad del incentivo y la tardanza para recibirlo dan la falsa impresión de que las ganancias de las personas son independientes de su desempeño.

Las evaluaciones del desempeño no conducen a diferencias salariales: Ya que a los gerentes y evaluadores no les gusta

confrontarse con las personas de bajo desempeño que no están dispuestas a no recibir ningún incentivo salarial o a recibir un incentivo salarial menor que sus colegas que tienen un mejor desempeño, de esta manera, tienden a mantener un salario medio y acaban sin recompensar el excelente desempeño y provocan una relación incongruente entre dinero y desempeño.

La política de remuneraciones de las organizaciones: Que por lo general es “pareja” sin distinción del buen o mal desempeño.

El prejuicio generado por la antigua teoría de las relaciones humanas respecto al salario: Esto quiere decir que existe aún el prejuicio que parece transformarse el dinero en algo vil y sórdido, cuando en realidad, es una de las principales razones que llevan a las personas a trabajar en una organización.

TEORÍA DEL AJUSTE LABORAL

Esta teoría plantea que la motivación y la satisfacción laboral de los empleados dependen del ajuste entre sus necesidades, cualidades y las características del puesto de trabajo en la organización. De tal ajuste surgen dos implicancias, en primer lugar que el diseño del puesto laboral puede hacer que un empleado se vea motivado y retado, pero no conseguir los mismos afectos en otro trabajador, en segundo lugar, que no todos los empleados quieren involucrarse en la tomar decisiones y que por lo tanto, el diseño de los puestos de trabajo debe considerar esas particularidades.

TEORÍA “X” Y TEORÍA “Y”

Los planteamientos de McGregor pretenden dar cuenta de los supuestos que subyacen en las acciones de los gerentes, y de las consecuencias de esas acciones sobre sus empleados.

TEORÍA X: contienen una visión tradicionalista y pesimista del hombre y su relación con el trabajo. Esta teoría aclara que los trabajadores son flojos por naturaleza, trabajan básicamente por dinero, carecen de ambición, no se identifican con la organización, son resistentes al cambio y carecen de aptitudes para el trabajo complejo.

TEORÍA Y: según esta teoría los trabajadores pueden disfrutar de su trabajo tanto como el juego o el descanso, buscan en el trabajo gratificaciones de orden superior, son ambiciosos y están dispuestos a asumir nuevas responsabilidades, se identifican con la organización, son susceptibles al cambio y normalmente tienen más aptitudes que las demostradas en el trabajo cotidiano.

TIPOS:

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.- El personal administrativo de toda organización presenta inquietudes por aprender todas las actividades que se realizan en el ambiente laboral donde se desempeñan, por tal razón siempre está dispuesto a realizarlas y demostrar la capacidad de desarrollo que el personal presenta.

Este tipo de motivación, se presenta cuando el individuo aprende una actividad por placer, para demostrar sus capacidades o para adquirir

destreza y no existe una recompensa externa evidente o un propósito exterior tras sus acciones. La actividad es un fin en sí mismo.

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.- tiene su origen en factores externos, manifestados como recompensas, premios, obligaciones, etc. Gran parte de las actividades consideradas trabajo, se dan porque reciben algunas de las formas de las recompensas extrínsecas.

Sería lo ideal que una empresa, conjuntamente con sus trabajadores realizan actividades no por retribución extrínseca sino que lo hiciera porque tuvieron consigo motivaciones intrínsecas que hicieran más placenteras la realización de sus tareas (Gibson, 1991, pág. 99).

Claras. Por lo tanto, el desarrollo del empleado no mejorará.

BASE TEÓRICA N° 02

DESEMPEÑO LABORAL

ETIMOLOGÍA:

El concepto de desempeño ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño.

HISTORIA:

Anteriormente en momentos en los cuales el análisis de puesto de trabajo cobraba importancia junto con el análisis y la especificación de tareas se establecía un estudio de requisitos, exigencias y finalmente todo esto formaba parte de la descripción de puesto de trabajo. En ese tiempo se hacía mucho hincapié en las características de las personas para ser competencias funcionales.

En las últimas dos décadas tiene más importancias las competencias laborales ya que esto se convierte en uno de los elementos principales de competitividad tanto interno como externo por lo mismo se convierte en tema de conflicto laborales.

DEFINICIÓN:

Según el autor **García, María (2001; pág. 56)**

“Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización (que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. La definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo)”.

Según **STONER (200; pág. 88)** (9^{na} edición) manifiesta:

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

Para **CHIAVENATO (2007; pág. 140)** (5^{ta} edición)

“Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una

gran labor y satisfacción labora. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”.

CARACTERÍSTICAS:

Según **FLORES GARCIA RADA (2008; pág. 89)**

“las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo”.

Adaptabilidad

Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación

Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo al lenguaje o terminología a las necesidades del Preceptor.

Iniciativa

Es aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos

Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Trabajo en equipo

Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos / grupo de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

Desarrollo de talentos

Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

ELEMENTOS:

El Desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación:

Factores Actitudinales: Disciplina, Actitud Cooperativa, Iniciativa, Responsabilidad, Habilidad de Seguridad, Discreción, Interés y Creatividad.

Factores operativos: Conocimiento de trabajos, Calidad, cantidad, Trabajo en equipo y Liderazgo.

TIPOS:

RETROALIMENTACIÓN 360°.- Esta técnica permite que el evaluador obtenga un perfil completo del empleado. Además de valorar el desempeño en el trabajo del empleado y establecer las habilidades

técnicas, recibe una retroalimentación profunda sobre el comportamiento del trabajador.

MANEJO POR OBJETIVOS.- El MBO requiere que un supervisor y un empleado estén de acuerdo sobre los objetivos específicos y obtenibles con una fecha límite establecido.

ESCALA DE CALIFICACIÓN.- Un tipo alternativo de evaluación del desempeño es la escala de calificación. Esta metodología requiere que el empleado desarrolle un sistema de calificación a profundidad similar a la forma en que los estudiantes son evaluados en la escuela. Esta escala, se utiliza entonces para evaluar el éxito del empleado dentro de una variedad de áreas, tales como establecimiento de habilidades técnicas, trabajo en equipo y habilidades de comunicación.

DIMENSIONES:

Disciplina

Para **C. Gotzens, (1998; pág. 323)**

“Actualmente el concepto de disciplina se halla indisociablemente unido a la idea de opresión y falta de libertad y en la mayoría de las definiciones hay coincidencia solo en dos aspectos. En primer lugar se plantea como una cuestión referida al orden en el aula y en segundo lugar se subraya el carácter sociocultural insistiendo en conceptos como autoridad, poder y otros semejantes. Según la autora se obvian los aspectos psicoinstruccionales del tema y también la variable que permite a la disciplina ser mediadora y facilitadora del éxito instruccional”.

Eficiencia

Según **Chiavenato, (2007; pág. 221)**

"Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados".

Para **Koontz y Weihrich, (2000; pág. 944)**

“La eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos”.

Según **Robbins y Coulter, (2004; pág. 505)**

“La eficiencia consiste en *obtener los mayores resultados con la mínima inversión*”.

Para **Reinaldo O. Da Silva, (2006; pág. 122)**

“La eficiencia significa operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada”.

Eficacia:

Según **Chiavenato, (2007; pág. 178)**

“La eficacia es una medida del logro de resultados”.

Para **Koontz y Weihrich, (1988; pág. 420)**

“La eficacia es el cumplimiento de objetivos”.

Según **Robbins y Coulter, (2000; pág. 543)**

“*Eficacia es hacer las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos*”.

Para **Reinaldo O. Da Silva, (2006; pág. 123)**

“*La eficacia está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado*”.

IMPORTANCIA:

Es importante que todo individuo conozca la importancia de valorar su desempeño laboral y profesional, al conocer el valor de esto, implica que podrá tener un mejor desempeño en el lugar donde esté prestando sus servicios, siendo una persona profesionalmente satisfecha con la

función que está desarrollando, podrá ejercer su carrera desde una mejor perspectiva

VENTAJAS:

WILLIAM B. WERTHER: Manifiesta las siguientes ventajas:

Mejorar el desempeño: Mediante la retroalimentación sobre el trabajo que se realiza, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de cada integrante de la organización.

Políticas de compensación: Las evaluaciones del desempeño ayudan a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir que tazas de aumento. Muchas compañías conceden partes de sus incrementos basándose en el mérito que se determinada por medio de las evaluaciones del desempeño.

Decisiones de ubicación: Las promociones, transferencias y separaciones se basan en lo común en el desempeño anterior o en previsto. Las promociones son con frecuencias un reconocimiento del desempeño anterior.

Necesidades de capacitación y desarrollo: El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar al empleado. De manera similar, el desempeño adecuado superior puede indicar la presencia de un potencial latente, que todavía no se aprovechado.

Planificación y desarrollo de la carrera profesional: La realimentación del desempeño guía las decisiones sobre las posibilidades profesionales específicas.

Impresión de la información: El desempeño insuficiente puede indicar que existe errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos, o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de recursos humanos. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.

Errores en el diseño del puesto: El desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos.

Desafíos externos. En ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores parece en como resultado de evaluación del desempeño, es factible que el departamento del personal puede prestar ayuda.

DESVENTAJAS:

Asegurar que no haya ningún sesgo en las revisiones entre pares es imperativo para el éxito de este enfoque. Si el compañero de trabajo entrega críticas positivas o negativas sin evidencia debido a una amistad o falta de ella, no ayudarán a evaluar con precisión al empleado. Elige a compañeros que tienen un desempeño por encima del promedio y continuamente producen un trabajo profesional. Además, si los

evaluadores no están entrenados de cómo informar sobre el desempeño, tales como usar medidas objetivo y ejemplos documentados, el sistema de retroalimentación de 360 no funcionará. Además, si se reportan opiniones sin una gran cantidad de hechos, entonces puede sufrir el ánimo del empleado siendo revisado y la expectativas de rendimiento no serán

2.3. Definición de términos

- **COMUNICACIÓN.** - Llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes.
- **CONOCIMIENTO.**- El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.
- **EMPLEADOS.**- Es la persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio
- **EXCELENCIA.** - Superior calidad o bondad que hace digna de aprecio y estima una cosa o a una persona.

- **MERCADO.** - Conjunto de compradores reales y potenciales de un producto. Estos compradores comparten una necesidad o un deseo particular que puede satisfacerse mediante una relación de intercambio
- **ORGANIZACIÓN.-** Las organizaciones son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas. También es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.
- **RECURSOS.** - Se denomina recursos a todos aquellos elementos que pueden utilizarse como medios a efectos de alcanzar un fin determinado. Así, por ejemplo, es posible hablar de recursos económicos, recursos humanos, recursos intelectuales, recursos renovables, etc. Desde esta perspectiva, todo recurso es un elemento o conjunto de elementos cuya utilidad se fundamente en servir de mediación con un objetivo superior.
- **TÉCNICAS.** - Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuesta.
- **TRABAJO.** - Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, sobre todo, del siglo XX,

diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación.

El presente proyecto de investigación se ubica en el nivel descriptivo-correlacional, lo cual permitió explicar la incidencia que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo.

3.2. Tipos de Investigación

El proyecto de investigación se llevó a cabo dentro de los siguientes tipos de investigación:

- ✓ **Por su alcance temporal:** Fue sincrónica, porque la investigación se proyectó en un periodo, aproximadamente en un año.
- ✓ **Por su profundidad:** Fue descriptiva-correlacional, porque se desarrolló la incidencia que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo.
- ✓ **Por su amplitud:** Fue Micro administrativa, porque el ámbito de ejecución fue la Municipalidad Provincial de Ambo.
- ✓ **Por su fuente:** Fue mixta, porque se utilizaron datos primarios adjuntados por los Investigadores y datos secundarios adjuntados por terceras personas y con otros fines.
- ✓ **Por su carácter:** Fue cuantitativa, porque la estructura y la naturaleza de la presente investigación, se encuentra dentro del

enfoque mencionado, porque en la ejecución de datos se utilizaron métodos y técnicas de la estadística descriptiva e inferencial.

- ✓ **Por su naturaleza:** Es de encuesta, porque para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.
- ✓ **Por su marco:** Es de campo, porque durante el trabajo de campo se visitó a la Municipalidad Provincial de Ambo, con la finalidad de recopilar los datos necesarios.
- ✓ **Por el tipo de estudio:** Es de encuesta, porque se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para recoger los datos durante el trabajo que se realizó en dicha Municipalidad.
- ✓ **Por el objeto al que se refiere:** Es institucional, porque la Municipalidad Provincial de Ambo se constituyó como elemento de análisis de la presente investigación.

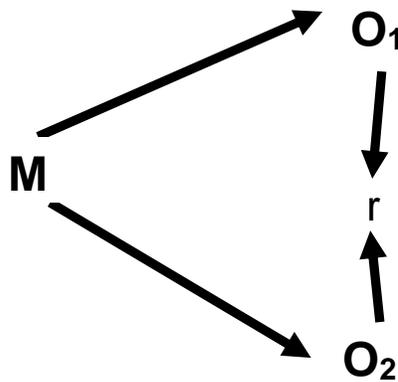
3.3. Diseño y esquema de la investigación.

En la presente investigación se seleccionó el diseño no experimental, es decir, que no se manipularon datos, se presentaron tal y como la población respondió en base a los instrumentos diseñados, este diseño solo permitió la descripción de las variables de estudio que son la Motivación y el Desempeño Laboral. Según Sampieri, Collado y Baptista (2003), las investigaciones con diseño no experimental, “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”

De la misma forma, es de corte transaccional, puesto que se acudió a la Municipalidad que conforma la muestra y administro el instrumento diseñado a la población sujeto de investigación en un momento único, para Sampieri, Collado y Baptistas (2003), mediante este diseño se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”.

ESQUEMA:

El diseño tiene el siguiente esquema.



DÓNDE:

O₁: Motivación

M_o: Muestra.

O₂: Desempeño Laboral.

r: relación entre las variables.

3.4. Población y muestra

Población.

Referente a las muestras de los trabajos de investigación Tamayo (1998; 114) manifiesta:

La población es “la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población posee una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

La población objeto de estudio de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo fueron las mismas las cuales tienen características comunes observables en un lugar y en un momento determinado; en lo cual lo constituyeron 40 funcionarios, Directivos y Administrativos D.L 276 que se detallan a continuación:

CUADRO N° 01

CARGO	CANTIDAD	REGIMEN
Funcionarios	6	Administración pública
Directivos	8	
Administrativos D.L 276	26	
TOTAL PERSONAL	40	

Fuente : Municipalidad Provincial de Ambo
Elaboración : Los Tesistas.

Muestra.

Referente a las muestras de los trabajos de investigación Hugo Sánchez

Carlessi (1987; 24) manifiesta:

“El muestreo es circunstancial cuando los elementos de la muestra se toman generalmente razones de comodidad circunstancias, etc. En ese tipos de muestreo, el investigador determina los elementos que conformaran la muestra obedeciendo a determinados intereses”.

De acuerdo a lo que señala Sánchez Carlessi, la muestra en estudio que se caracterizará por ser **NO PROBALISTICA**, donde $N = n$; en circunstancias de que se escogió a los trabajadores administrativos de la Institución en mención, por conveniencia de los investigadores;

constituyéndose de esta manera en un **muestreo no probabilístico sin normas o circunstancial**.

CUADRO N° 02

CARGO	CANTIDAD	REGIMEN
Funcionarios	6	Administración pública
Directivos	8	
Administrativos D.L 276	26	
TOTAL PERSONAL	40	

Fuente : Municipalidad Provincial de Ambo

Elaboración : Los Tesistas.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

3.5.1 Técnica de recojo de datos.

Las técnicas e instrumentos de recolección se refieren a los mecanismos que se utilizó en la investigación para acumular la información requerida para describir los comportamientos de las variables objeto de estudio. En este caso, se empleó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, que Sampieri, Collado & Baptista (2003), lo definen como “un conjunto de preguntas o afirmaciones”. Las cuales se mencionan a continuación:

COTEJO DE DATOS		
TÉCNICA	INSTRUMENTO	APLICACIÓN
Encuesta	Cuestionario	Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo
La observación	Guía de observación	
Entrevista	Guía de entrevista	

3.5.2 Técnica de procesamiento y presentación de datos.

Fueron procesadas mediante los métodos y técnicas de estadística descriptiva e inferencial, en este sentido se utilizó: Cuadros estadísticos, tabla de distribución de frecuencia con sus respectivos análisis e interpretaciones, gráficos estadísticos (gráfico de barras) y posteriormente la prueba de hipótesis (chi cuadrado).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamientos de datos

En este capítulo se muestran los resultados recopilados de la investigación realizados en el trabajo de campo, las mismas se presentan mediante un análisis estadístico el cuestionario aplicado a los trabajadores que se realizó, la cual será muy importante porque a través de ella se obtiene información.

CUADRO N° 01

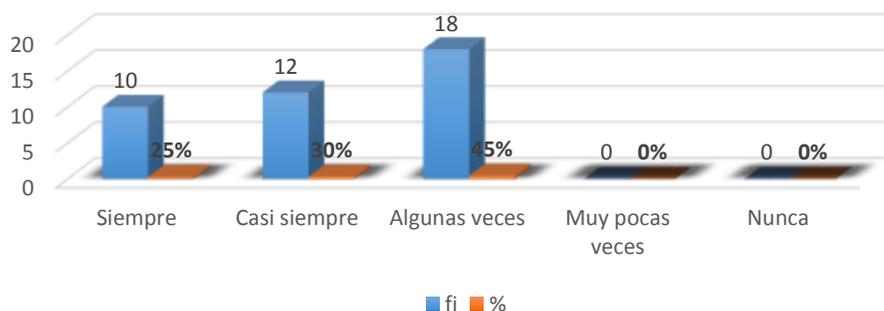
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PRIMERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Usted utiliza sus habilidades en el trabajo, para llegar al resultado propuesto.	10	25 %	12	30 %	18	45 %	0	0%	0	0%

Fuente : Cuestionario
Elaboración : Los Tesistas

GRÁFICO N° 01

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA PRIMERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 01
Elaboración : Los tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 01, se visualiza que en cuanto al uso de las habilidades en el trabajo para llegar a los resultados, el 25% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre usan sus habilidades, mientras que para el 30% casi siempre usan sus habilidades y el 45% señalo que algunas veces usan sus habilidades para llegar al resultado propuesto.

Vasudeva S. Paladella, manifiesta que las habilidades es la capacidad de aprender por cuenta propia. La toma de conciencia sobre los procesos utilizados en el aprendizaje propio tanto en los procesos reales como ideales, facilita mejorarlos y desarrollar la capacidad de aprender.

El 45% de los trabajadores de la Municipalidad refieren que las habilidades es la capacidad que se desarrolla según transcurre el tiempo, para un mejor desempeño en las actividades designadas, la cual la cita mencionada refuerza la idea de la pregunta del cuestionario.

CUADRO N° 02

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA SEGUNDA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

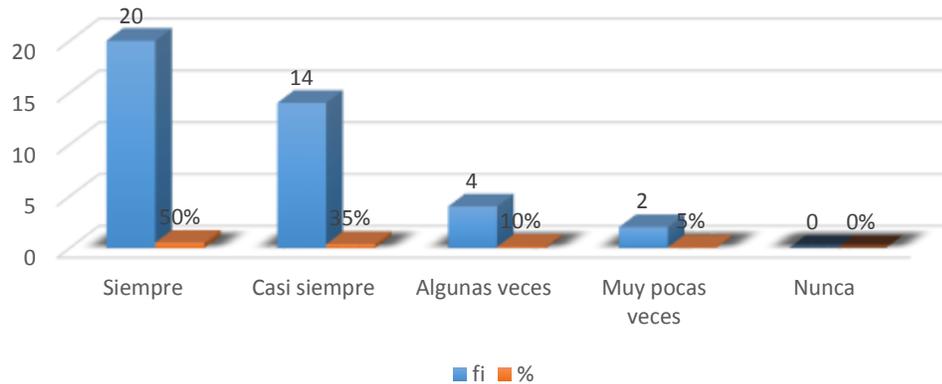
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
El conocimiento que posee usted contribuye al desarrollo de la Municipalidad la cual permite realizar las tareas de manera correcta.	20	50%	14	35%	4	10%	2	5%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisas

GRÁFICO N° 02

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA SEGUNDA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 02
Elaboración : Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 02, se visualiza que el conocimiento que posee ayuda a desarrollar las tareas de manera correcta para llegar a los resultados, el 20% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre el conocimiento que posee ayuda al desarrollo de las tareas, mientras que para el 35% casi siempre sus conocimientos que posee ayuda al desarrollo de las tareas del mismo modo el 10% señaló que algunas veces sus conocimientos ayudan al desarrollo de las tareas y el 5% manifiesta que muy pocas veces sus conocimientos ayudan al desarrollo de las tareas.

Según Israel Adrián Núñez Paula (2004), “el conocimiento tiene un carácter individual y social; puede ser: personal, grupal y organizacional, ya que cada persona interpreta la información que percibe sobre la base de su experiencia pasada, influida por los grupos a los que perteneció y pertenece. También influyen los patrones de aceptación que forman la cultura de su organización y los valores sociales en los que ha transcurrido su vida. Esto determina que el conocimiento existe, tanto en el plano del hombre como de los grupos y la organización, y que estos se encuentran determinados por su historia y experiencia social concreta”.

En su mayoría de los trabajadores de la Municipalidad que representa entre siempre, y casi siempre en un total del 34% refieren que uno de los factores vitales para desarrollar las actividades con eficiencia y eficacia es el conocimiento la cual ayuda para el cumplimiento de objetivos, la idea planteada refuerza a la pregunta del cuestionario.

CUADRO N° 03

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA TERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

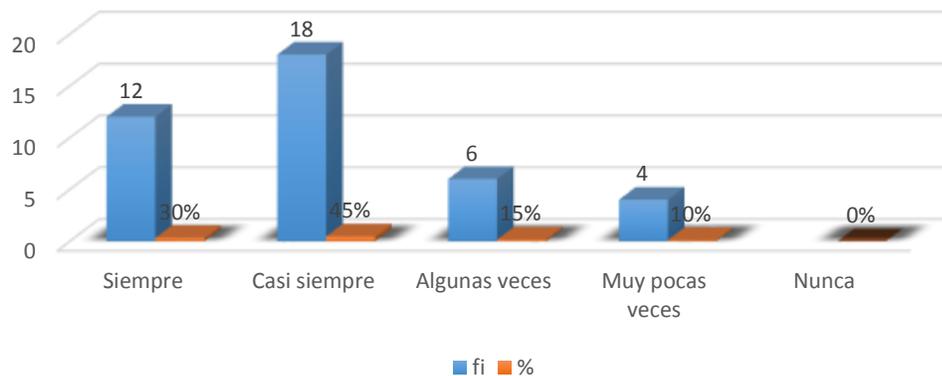
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Usted se adapta a los cambios que plantea la Municipalidad, para llegar al resultado propuesto.	12	30%	18	45%	6	15%	4	10%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisas

GRÁFICO N° 03

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA TERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 03

Elaboración : Los Tesisas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 03, indica que se adapta a los cambios que plantea la Municipalidad para llegar al resultado propuesto para llegar a los resultados, el 30% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre se adaptan a los cambios para llegar a los resultados propuestos, mientras que para el 45% casi siempre se adaptan a los cambios para llegar a los resultados propuestos del mismo modo el 15% señalo que algunas veces se adaptan a los cambios para llegar a los resultados y el 10% manifiesta que muy pocas veces se adaptan a los cambios para llegar a los resultados.

Para el Diccionario Filosófico Rosental & Iudin en la cual hace mención, “del proceso en el cambio del cual la realidad se refleja y reproduce en el pensamiento humano; dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actividad práctica”.

Lo referido a la pregunta del cuestionario 18 trabajadores que representa porcentualmente al 45% hacen referencia que los cambios que plantea la Municipalidad son casi siempre asequibles por cada integrante positivamente haciendo referencia al resultado propuesto a un mediano y largo plazo, esta idea refuerza lo mencionado.

CUADRO N° 04

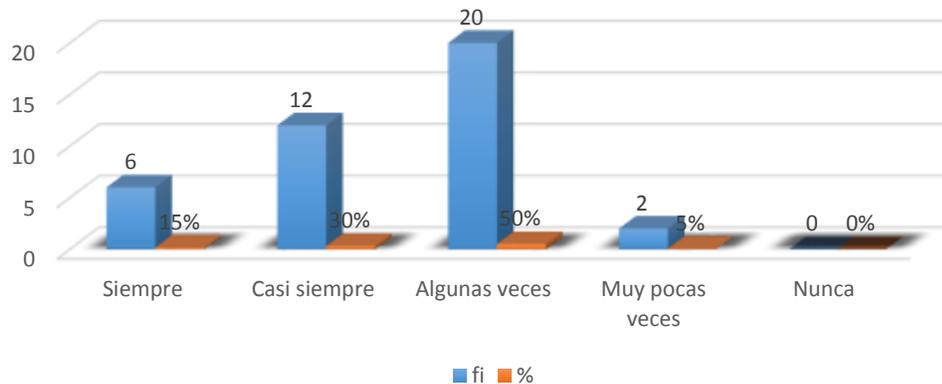
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA CUARTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
La Municipalidad realiza capacitaciones para sus trabajadores con el fin del cumplimiento de los objetivos.	6	15%	12	30%	20	50%	2	5%	0	0%

Fuente : Cuestionario
Elaboración : Los tesistas

GRÁFICO N° 04

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA CUARTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 04
Elaboración : Los tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 04, se visualiza que la Municipalidad realiza capacitaciones para sus trabajadores con el fin del cumplimiento de sus objetivos para llegar a los resultados, el 15% de los trabadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre la Municipalidad realiza capacitaciones para el cumplimiento, mientras que para el 30% casi siempre la Municipalidad realiza capacitaciones para sus trabajadores para el cumplimiento de los objetivos del mismo modo el 50% señalo que algunas veces la Municipalidad realiza capacitaciones para lograr los objetivos por ello 5% manifiesta que muy pocas veces la Municipalidad realiza capacitaciones para lograr los objetivos.

Silicio señala que a través de la “capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad. En el marco de este trabajo, entenderemos por capacitación las actividades culturales y educativas enfocadas a lograr la superación intelectual y el desarrollo de habilidades de sus recursos humanos, por parte de las organizaciones empresariales”.

Los trabajadores que se encuentran entre algunas veces con un total del 50%, refieren que la capacitación es una herramienta indispensable para desempeñar las actividades correspondientes de una manera disciplinada por ello los conocimientos adquiridos ayudan al cumplimiento de los objetivos, la idea refuerza a la pregunta del cuestionario.

CUADRO N° 05

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA QUINTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

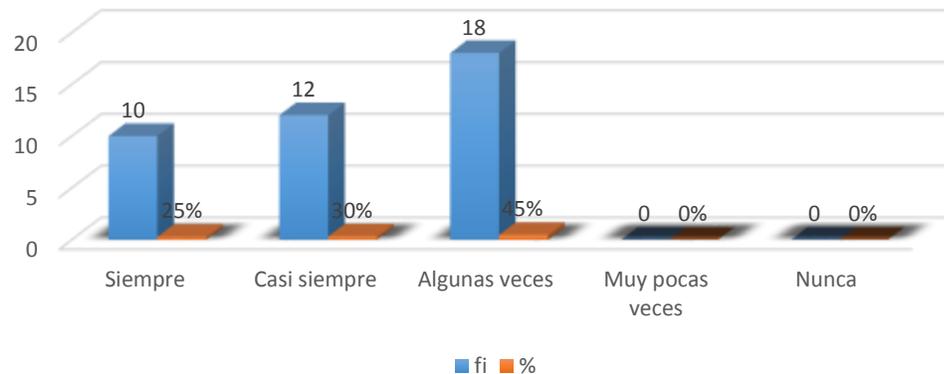
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Usted posee las fortalezas necesarias, para el cumplimiento de las tareas propuestas.	10	25%	12	30%	18	45%	0	0%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisas

GRÁFICO N° 05

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA QUINTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 05

Elaboración : Los tesisas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 05, se visualiza que los trabajadores poseen las fortalezas para el cumplimiento de las tareas propuestas, el 25% de los trabadores

administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo sostienen que siempre poseen las fortalezas para el cumplimiento de las tareas, mientras que para el 30% casi siempre poseen las fortalezas para el cumplimiento de las tareas del mismo modo el 45% señalo que algunas veces poseen las fortalezas para el cumplimiento de las tareas.

Bergstrand. Manifiesta “que son visionarios que se entusiasman y resuelven problemas al hacer y responder la pregunta: ¿a dónde queremos ir y por qué? Es común encontrar estas fortalezas en los trabajadores”, la cual refuerza lo dicho en la pregunta.

Lo referido a esta pregunta el 45% de los trabajadores manifiesta que la fortaleza individual es la suma de todos los esfuerzos de los trabajadores para lograr el objetivo común, esta idea refuerza la pregunta planteado en el cuestionario.

CUADRO N° 06

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA SEXTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

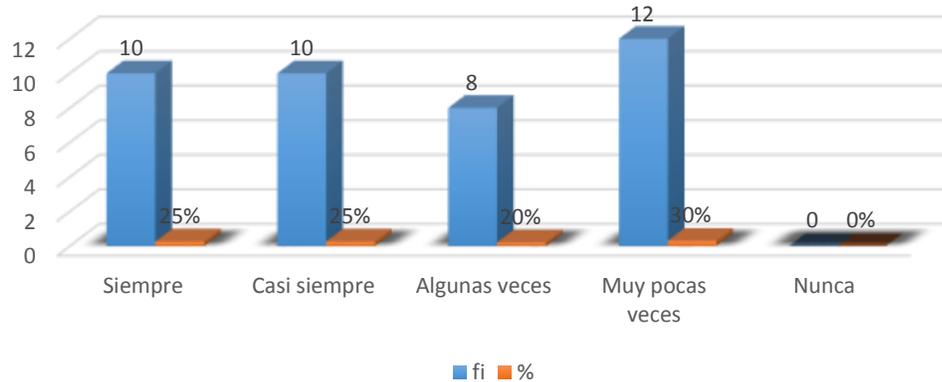
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Se promueve el bienestar del trabajador, para generar el compañerismo.	10	25%	10	25%	8	20%	12	30%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisas

GRÁFICO N° 06

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA SEXTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 06
Elaboración : Los tesisistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 06, se visualiza que se promueve el bienestar del trabajador para generar el compañerismo, el 25% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre se promueve el bienestar para generar el compañerismo, mientras que para el 25% casi siempre se promueve el bienestar para generar el compañerismo, del mismo modo el 20% señalo que algunas veces se promueve el bienestar para generar el compañerismo, por ello 30% manifiesta que muy pocas veces se promueve el bienestar para general el compañerismo.

Para Chiavenato, (1992) “el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización”. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son

impulsadas o castigadas (factores sociales), la cual refuerza la pregunta del cuestionario.

El clima organizacional es el factor primordial para involucrar a cada miembro de la Municipalidad así lo refieren 12 trabajadores que representa el 30%, haciendo referencia a las características del clima organizacional las cuales se mencionan a continuación: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío cooperación e identidad dándose cumplimiento en los trabajadores, donde se señala esta idea la cual refuerza la pregunta planteado en el cuestionario.

CUADRO N° 07

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA SEPTIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

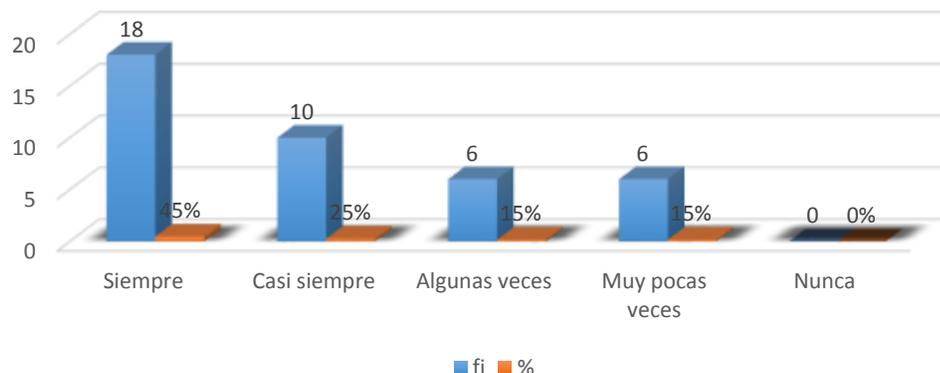
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
El aumento del sueldo incentiva al cumplimiento de los objetivos propuestos.	18	45%	10	25%	6	15%	6	15%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisistas

GRÁFICO N° 07

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA SEPTIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO –



Fuente : Cuadro N° 07

Elaboración : Los tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 07, se visualiza que el aumento de sueldo incentiva al cumplimiento de los objetivos, el cual 45% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre el aumento de los sueldos incentiva al cumplimiento de los objetivos, mientras que para el 25% casi siempre el aumento de sueldo incentiva al cumplimiento de los objetivos, del mismo modo el 15% señalan que algunas veces el aumento de los sueldos incentivan al cumplimiento de los objetivos y 15% admiten que muy pocas veces el aumento de los sueldos incentiva al cumplimiento de los objetivos.

Gerente General de la Municipalidad Provincial de Ambo; manifiesta que al incrementar los sueldos a los trabajadores, incrementa proporcionalmente la efectividad del personal que labora, sin alguna molestia a pesar de las distintas dificultades que enfrenta, la cual refuerza la pregunta plantado en el cuestionario.

Los trabajadores que representa el 45% refieren que el factor primordial para el cumplimiento de objetivos trazados por la Municipalidad es el aumento del

suelo para incrementar la competitividad y productividad en tiempo y espacio determinado, esta idea refuerza la pregunta planteada en el cuestionario.

CUADRO N° 08

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA OCTAVA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

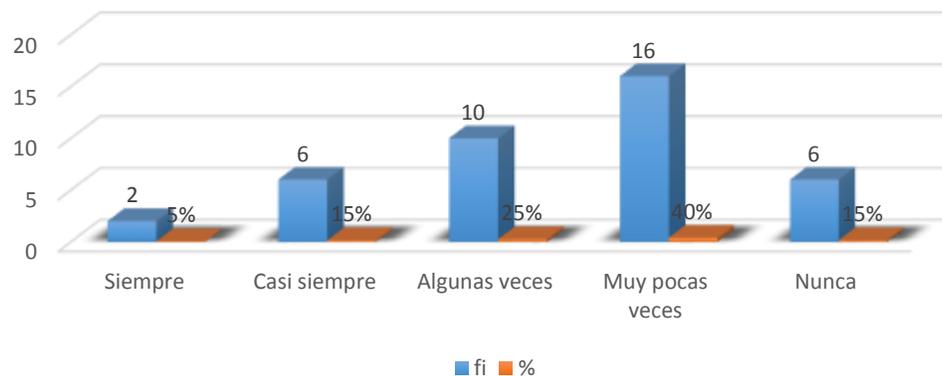
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Para usted las remuneraciones que percibe son las adecuadas, la cual le permite cumplir con los objetivos establecidos	2	5%	6	15%	10	25%	16	40%	6	15%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesistas

GRÁFICO N° 08

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA OCTAVA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 08

Elaboración : Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 08, se visualiza que las remuneraciones percibidas son las adecuadas la cual permite el cumplimiento de los objetivos, el 5% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre las remuneraciones percibidas son las adecuadas la cual permite el cumplimiento de los objetivos, mientras que para el 15% casi siempre las remuneraciones percibidas son las adecuadas la cual permite el cumplimiento de los objetivos, del mismo modo el 25% señalan que algunas veces las remuneraciones percibidas son las adecuadas la cual permite el cumplimiento de los objetivos, también 40% señalan que muy pocas veces las remuneraciones percibidas son las adecuadas la cual permite el cumplimiento de los objetivos y 15% admiten que nunca las remuneraciones percibidas son las adecuadas la cual permite el cumplimiento de los objetivos.

Gerente General de la Municipalidad Provincial de Ambo, manifiesta que las remuneraciones no son satisfactorias por el hecho de que el trabajador tiene necesidades y las remuneraciones que perciben no cubre en su totalidad los deseos de adquirir los bienes y servicios.

Lo referente que si las remuneraciones no son aceptables por los trabajadores el 5% de ellos manifiestan que siempre están satisfechos la cual no representa a la mayoría, es por ello que su rendimiento laboral es desfavorable para el cumplimiento de los objetivos, esta idea refuerza la pregunta planteado en el cuestionario.

CUADRO N° 09

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA NOVENA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

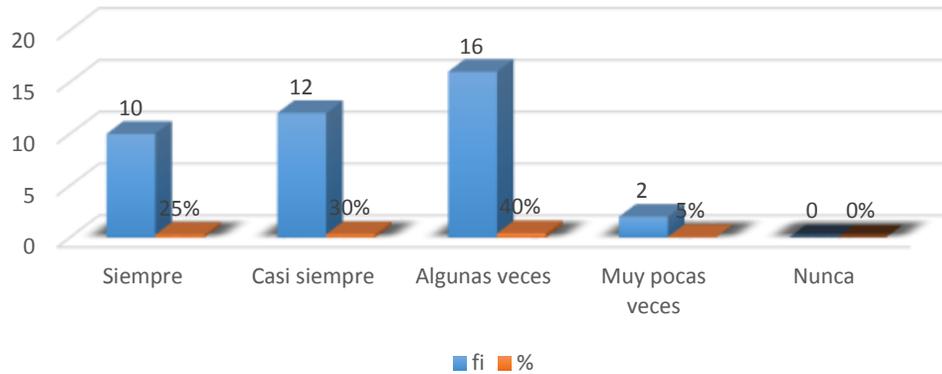
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Para usted el ambiente laboral de su entorno es el adecuado para fortalecer el compañerismo.	10	25%	12	30%	16	40%	2	5%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisistas

GRÁFICO N° 09

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA NOVENA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO –



Fuente : Cuadro N° 09

Elaboración : Los tesisistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 09, se visualiza que el ambiente laboral de su entorno es el adecuado para fortalecer el compañerismo, el 25% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre el ambiente laboral de su entorno es el adecuado para fortalecer el compañerismo,

mientras que para el 30% casi siempre el ambiente laboral de su entorno es el adecuado para fortalecer el compañerismo, del mismo modo el 40% señalan que algunas veces el ambiente laboral de su entorno es el adecuado para fortalecer el compañerismo, también 5% señalan que muy pocas veces el ambiente laboral de su entorno es el adecuado para fortalecer el compañerismo.

En el libro cultura empresarial se manifiesta que “un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, será siempre una ventaja competitiva para las empresas, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor”.

Referente al ambiente laboral el 40% de los trabajadores señalan que el talento humano es el pilar fundamental para volver competitiva y productiva a la Municipalidad, del mismo modo argumentan que es elemento más importante, y mientras este hecho no se asuma, de nada vale hablar de sofisticadas herramientas de gestión, esta idea refuerza la pregunta del cuestionario.

CUADRO N° 10

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DÉCIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

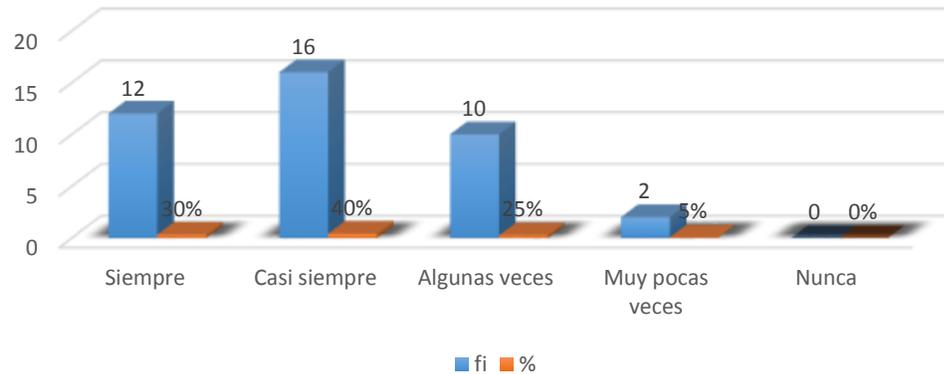
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Usted se identifica con su institución cumpliendo las normas establecidas.	12	30%	16	40%	10	25%	2	5%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisistas

GRÁFICO N° 10

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DÉCIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 10
Elaboración : Los tsistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 10, se visualiza que se identifican con su institución cumpliendo las normas establecidas, el 30% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre se identifican con su institución cumpliendo las normas establecidas, mientras que para el 40% casi siempre se identifican con su institución cumpliendo las normas establecidas, del mismo modo el 25% señalan que algunas veces se identifican con su institución cumpliendo las normas establecidas y el 5% muy pocas veces se identifican con su institución cumpliendo las normas establecidas.

David López señala que el “compromiso es observado como una manera incondicional de afrontar los retos que tanto los procesos como la administración exigen al capital humano, así como la máxima expresión del vínculo entre patronos y empleados. Parece no advertirse el verdadero significado de tan común palabra, lo que se traduce en una paradoja de la administración contemporánea”.

El 40% de los trabajadores se sienten comprometidos en todas las actividades que se realizan, para el cumplimiento de normas, reglas y políticas que plantea la Municipalidad, esta idea refuerza a la pregunta planteada en el cuestionario.

CUADRO N° 11

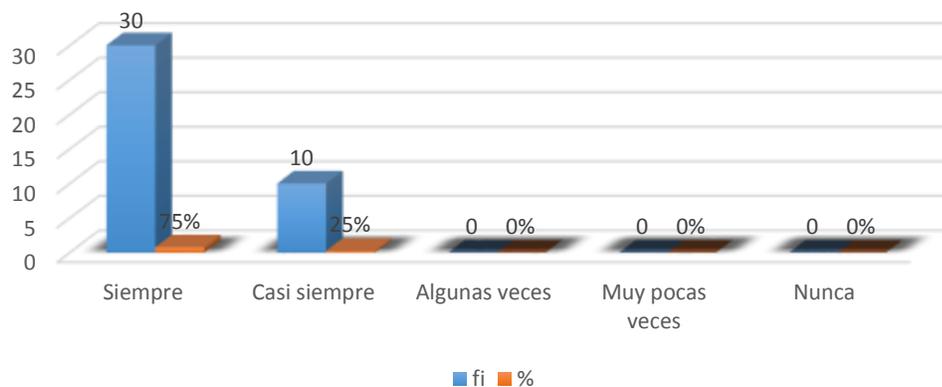
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOPRIMERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Usted practica la ética y moral para mejorar el compañerismo.	30	75%	10	25%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente : Cuestionario
Elaboración : Los Tesistas

GRÁFICO N° 11

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOPRIMERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 11
Elaboración : Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 11, se visualiza que practican de la ética y moral para mejorar el compañerismo, el 75% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre practican de la ética y moral para mejorar el compañerismo, mientras que para el 25% casi siempre que practican de la ética y moral para mejorar el compañerismo.

Evert Hair Silva señala en su libro Deontología Profesional que la Ética empresarial como un “conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de la empresa, para alcanzar una mayor sintonía con la sociedad, y permitir una mejor adaptación a los distintos entornos en condiciones que suponen respetar los derechos reconocidos por la sociedad y los valores que esta comparte”, la cual refuerza la pregunta.

El 75% de los trabajadores manifestaron que practican la ética y moral para general el compañerismo buscando un clima organización acorde a la situación en la que se encuentran, esta idea refuerza la pregunta planteada en el cuestionario.

CUADRO N° 12

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOSEGUNDA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

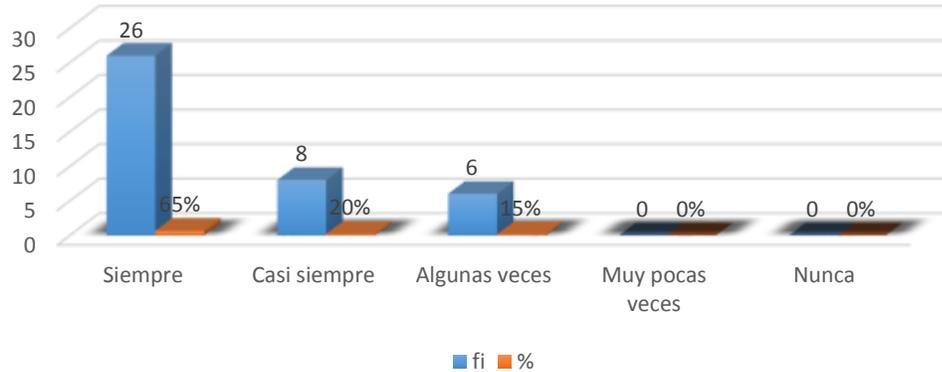
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Usted respeta los espacios individuales para realización de las tareas de manera correcta.	26	65%	8	20%	6	15%	0	0%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisas

GRÁFICO N° 12

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOSEGUNDA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE



Fuente : Cuadro N° 12
Elaboración : Los tesisistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 12, se visualiza que se respeta los espacios individuales para realizar las tareas de manera correcta, el 65% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre se respetan los espacios individuales para realizar las tareas de manera correcta, mientras que para el 20% casi siempre se respeta los espacios individuales para realizar las tareas de manera correcta, del mismo modo el 15% señalan que se respeta los espacios individuales para realizar las tareas de manera correcta

Luzmila Calderón, socióloga en L&L señala que el entorno físico laboral constituye un elemento fundamental en el rendimiento y desarrollo de las tareas diarias en la compañía. Además, influye en la relación entre compañeros y la salud física y mental del colaborador. Los puestos de trabajo ya sean compartidos o individuales, abiertos o cerrados, deben ser pensados y diseñados teniendo en cuenta el bienestar de los empleados y la cultura y los objetivos corporativos, la cual refuerza lo manifestado en la pregunta del cuestionario.

Referente al espacio individual más de la mitad de trabajadores respetan las normas de convivencia las cuales señalan la delimitación de espacios

entendiendo que favorece a llegar a las tareas propuestas, esta idea refuerza la pregunta del cuestionario

CUADRO N° 13

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOTERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

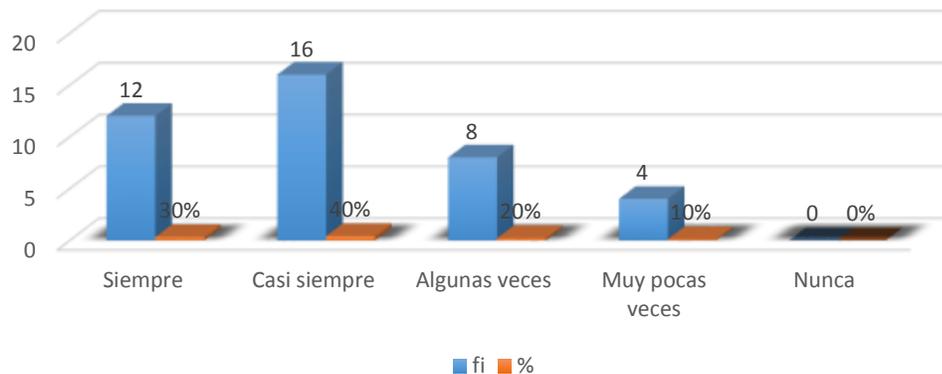
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Se promueve la innovación para el manejo adecuado de los recursos tecnológicos.	12	30%	16	40%	8	20%	4	10%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesisas

GRÁFICO N° 13

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOTERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 13

Elaboración : Los tesisas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 13, se visualiza que se promueve la innovación para el manejo adecuado de los recursos tecnológicos, el 30% de los trabajadores

administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre se promueve la innovación para el manejo adecuado de los recursos tecnológicos, mientras que para el 40% manifiesta que casi siempre se promueve la innovación para el manejo adecuado de los recursos tecnológicos, del mismo modo el 20% señalan que se promueve la innovación para el manejo adecuado de los recursos tecnológicos. Y el 10% afirma que se promueve la innovación para el manejo adecuado de los recursos tecnológicos.

Gabriel Alejandro Granados, Ingeniero en Sistemas Computacionales señala que para lograr la innovación dentro de las empresas solo se requiere de CREATIVIDAD, capacidad que puede encontrarse en cualquiera de los empleados; trabajadores que en esta era del conocimiento son capaces de generar ideas a través de su creatividad personal.

Referente a la innovación los trabajadores se involucran al 40% de ellos, la cual ayudará a un manejo adecuado de los recursos tecnológicos con el fin de cumplir los objetivos, esta idea refuerza la pregunta del cuestionario.

CUADRO N° 14

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOCUARTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

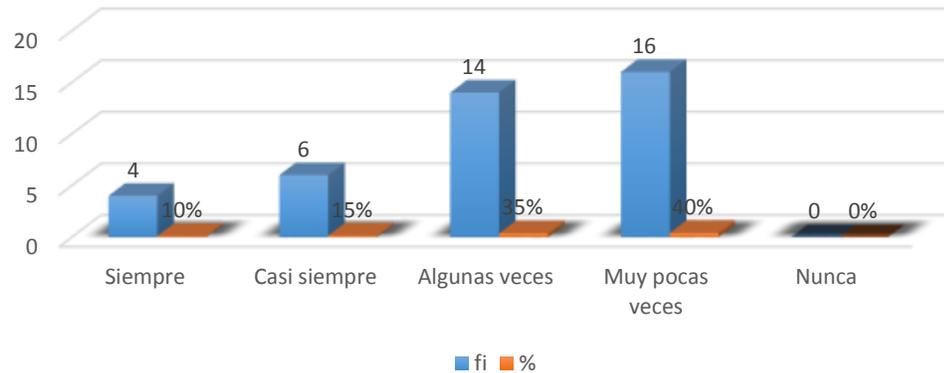
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Hay reconocimiento cuando el trabajador llega a los resultados propuestos por la Municipalidad.	4	10%	6	15%	4	35%	16	40%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los tesistas

GRÁFICO N° 14

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOCUARTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 14

Elaboración : Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 14, se visualiza que hay reconocimiento cuando el trabajador llega al resultado propuesto, el 10% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre hay reconocimiento cuando el trabajador llega al resultado propuesto, mientras que para el 15% manifiesta que casi siempre hay reconocimiento cuando el trabajador llega al resultado propuesto, del mismo modo el 35% señalan que algunas veces hay reconocimiento cuando el trabajador llega al resultado propuesto y el 40% afirma que muy pocas veces hay reconocimiento cuando el trabajador llega al resultado propuesto.

Pérez Esquivel, Adolfo señala que el compromiso se produce cuando en una persona surge una relación de afecto, un vínculo emocional, que le lleva a darse, a identificarse con una persona, con una idea, con una organización. El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita.

El 40% señala que hay reconocimiento cuando se llega al resultado propuesto, por tal sentido la Municipalidad tiene como propósito tener siempre al

trabajador motivado en sus emociones y capacidades, la cual le permitirá llegar obtener meta que se propuso, esta idea refuerza la pregunta del cuestionario.

CUADRO N° 15

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOQUINTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

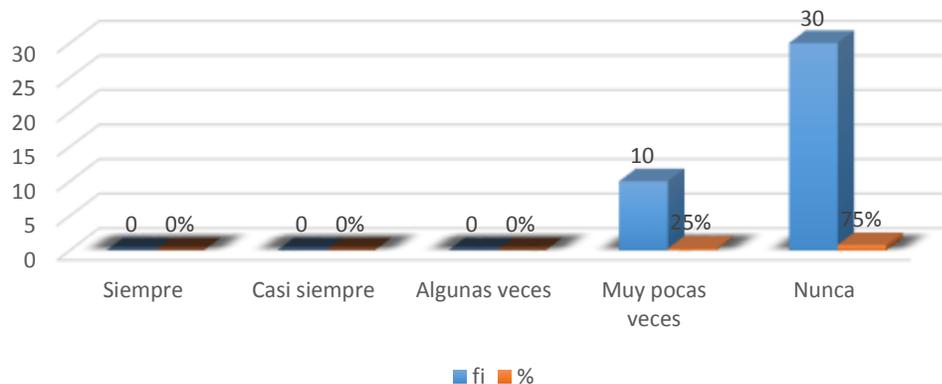
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Le incentivan económicamente al llegar al cumplimiento de los objetivos establecidos.	0	0%	0	0%	0	0%	10	25%	30	75%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los Tesistas

GRÁFICO N° 15

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOQUINTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 15

Elaboración : Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 15, se observa que no hay incentivos económicos al cumplimiento de los objetivos, el 25% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que muy pocas veces hay incentivos económicos al cumplimiento de los objetivos, mientras que para el 75% manifiesta que nunca hay incentivos económicos al cumplimiento de los objetivos.

Ynfante T. Ramón señala que a la empresa le interesa motivar a sus empleados para que realicen un mayor esfuerzo cuando puede obtener mayores beneficios como consecuencia de los resultados del mismo. Donde el esfuerzo de los trabajadores apenas repercute en los resultados que consigue la empresa, no es especialmente interesante el uso de la retribución variable. En el caso de los incentivos a la productividad, esto equivale a decir que éstos serán empleados cuando sea especialmente provechoso que los empleados aceleren su ritmo de producción y fabriquen un mayor número de unidades de producto. La cual sustenta la pregunta planteada.

El incentivo económico para el 75% de los trabajadores es un factor motivacional porque a través de este medio se incrementara el desempeño para el cumplimiento de objetivos, esta idea refuerza lo planteado en la pregunta del cuestionario.

CUADRO N° 16

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOSEXTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

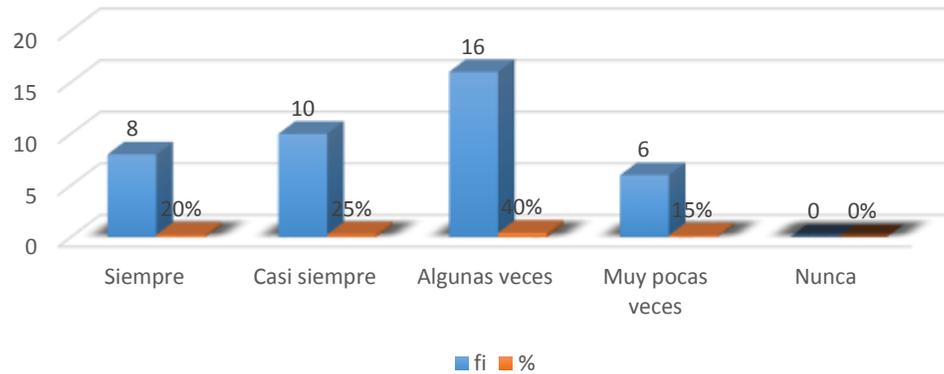
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
La tecnología que usa en el trabajo, le permite realizar las tareas de manera correcta.	8	20%	10	25%	16	40%	6	15%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los Tesistas

GRÁFICO N° 16

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOSEXTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 16

Elaboración : Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 16, se aprecia que la tecnología que usan en el trabajo le permiten realizar las tareas de manera correcta, el 20% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre la tecnología que usan en el trabajo le permiten realizar las tareas de manera correcta, mientras que para el 25% manifiesta que casi siempre la tecnología que usan en el trabajo le permiten realizar las tareas de manera correcta, del mismo modo el 40% señalan que algunas veces la tecnología que usan en el trabajo le permiten realizar las tareas de manera correcta y el 15% afirma que nunca la tecnología que usan en el trabajo le permiten realizar las tareas de manera correcta.

Davidow & Malone. Manifestaron que la revolución de las Tecnologías de Información ha tenido un profundo efecto en la administración de las organizaciones, mejorando la habilidad de los administradores para coordinar y controlar las actividades de la organización y ayudándolos a tomar decisiones

mucho más efectivas. Hoy en día el uso de las Tecnologías de Información se ha convertido en un componente central de toda empresa o negocio que busque un crecimiento sostenido.

40% de los trabajadores reafirman que la tecnología utilizada en la Institución algunas veces ayudan a un manejo adecuado de los recursos, las cuales buscan disminuir el tiempo en realizar las actividades programadas, la cual esta idea refuerza a la pregunta planteada en el cuestionario.

CUADRO N° 17

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOSÉPTIMA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.

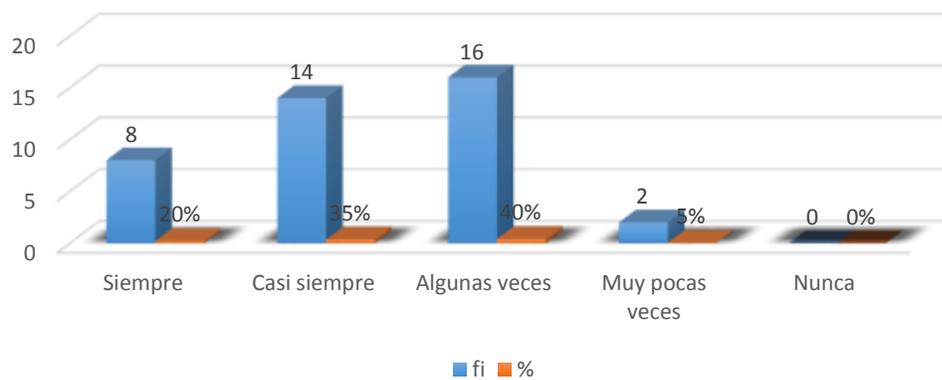
PREGUNTA	RESPUESTAS									
	siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		nunca	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Se renuevan las herramientas tecnológicas, para maximizar el tiempo.	8	20%	14	35%	16	40%	2	5%	0	0%

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Los Tesistas

GRÁFICO N° 17

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES DE LA DECIMOSÉPTIMA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017.



Fuente : Cuadro N° 17

Elaboración : Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° 17, se visualiza que se renuevan las herramientas tecnológicas para maximizar el tiempo, el 20% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sostienen que siempre se renuevan las herramientas tecnológicas para maximizar el tiempo, mientras que para el 35% manifiesta que casi siempre se renuevan las herramientas tecnológicas para maximizar el tiempo, del mismo modo el 40% señalan que algunas veces se renuevan las herramientas tecnológicas para maximizar el tiempo, por ello el 5% señalan que se renuevan las herramientas tecnológicas para maximizar el tiempo.

Gerente General de la Municipalidad Provincial de Ambo señala, que la innovación de las herramientas de trabajo se realiza siempre que sea necesario, del otro lado el financiamiento limitan estar renovando dichos instrumentos de trabajo, la cual refuerza lo manifestado en la pregunta.

Más de la mitad de trabajadores afirman que algunas veces se renueva las herramientas tecnológicas, considerando que son recursos indispensables para que el trabajador labore en forma productiva, esta idea refuerza a la pregunta planteada en la pregunta del cuestionario.

4.2. Prueba de hipótesis.

Esta es una prueba o también llamada comprobación de las hipótesis tanto como el H_0 como la H_1 se refiere al modo de presentar los resultados de una investigación, las cuales no se realizan al total de la población investigada, sino a las muestras seleccionadas.

Para lo cual se aplica el método del CHI-CUADRADO el que permite relacionar datos observados y esperados para poder verificar la aceptación o el rechazo de las hipótesis en este estudio planteado.

Hipótesis general

Hi: La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

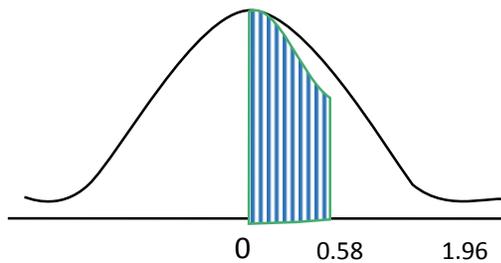
H₀: La motivación no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

ESCALA VALORATIVA	LA MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	Fo-Fa	(Fo-Fa) ²	(Fo-Fa)/Fa
Siempre	16	16	0	0	0
Casi siempre	10	10	0	0	0
Algunas veces	6	8	2	4	0.25
Muy pocas veces	4	6	2	4	0.33
Nunca	0	0	0	0	0
TOTAL	40	40	0	2	0.58

$$Z = 1.96$$

$$J_i^2 = 0.58$$

$$0.58 < 1.96$$



La prueba de hipótesis realizada, nos muestra que la incidencia existente entre la motivación y el desempeño laboral es positiva de acuerdo a los resultados obtenidos ($J_i^2 = 0.58$), esto refleja que dicho resultado es menor al rango propuesto ($Z = 1.96$) y por ende esto corrobora a la hipótesis planteada lo cual es aceptada.

Hipótesis específicas N° 01

H_{i1} : La capacitación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

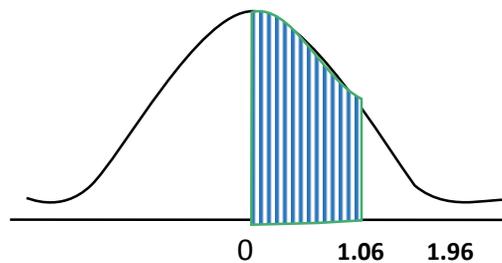
H_0 : La capacitación no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

ESCALA VALORATIVA	LA MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	$F_o - F_a$	$(F_o - F_a)^2$	$(F_o - F_a) / F_a$
Siempre	20	18	2	4	0.11
Casi siempre	12	10	2	4	0.20
Algunas veces	6	8	2	4	0.25
Muy pocas veces	2	4	2	4	0.50
Nunca	0	0		0	0
TOTAL	40	40	0	2	1.06

$$Z = 1.96$$

$$J_i^2 = 1.06$$

$$1.06 < 1.96$$



La prueba de hipótesis realizada, nos muestra que la incidencia existente entre la capacitación y el desempeño laboral es positiva de acuerdo a los resultados obtenidos ($J_i^2 = 1.06$), esto refleja que dicho resultado es menor al rango

propuesto ($Z = 1.96$) y por ende esto corrobora a la hipótesis planteada lo cual es aceptada.

Hipótesis específicas N° 02

H_{i2} : La remuneración incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

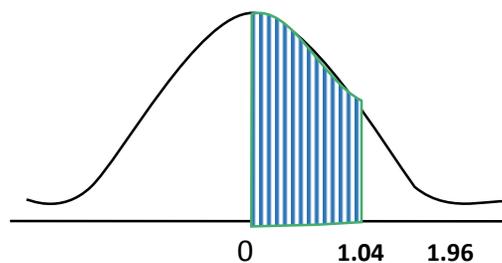
H_0 : La remuneración no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

ESCALA VALORATIVA	LA MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	Fo-Fa	(Fo-Fa) ²	(Fo-Fa)/Fa
Siempre	20	16	2	4	0.12
Casi siempre	14	12	2	4	0.17
Algunas veces	4	8	2	4	0.25
Muy pocas veces	2	4	2	4	0.50
Nunca	0	0	0	0	0
TOTAL	40	40	0	2	1.04

$$Z = 1.96$$

$$J_i^2 = 1.04$$

$$1.04 < 1.96$$



La prueba de hipótesis realizada, nos muestra que la incidencia existente entre la remuneración y el desempeño laboral es positiva de acuerdo a los resultados obtenidos ($Ji^2 = 1.04$), esto refleja que dicho resultado es menor al rango propuesto ($Z = 1.96$) y por ende esto corrobora a la hipótesis planteada lo cual es aceptada.

Hipótesis específicas N° 03

Hi₃: Las relaciones interpersonales inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

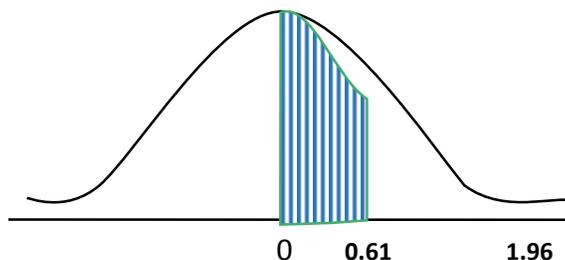
H₀: Las relaciones interpersonales no inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

ESCALA VALORATIVA	LA MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	F _o -F _a	(F _o -F _a) ²	(F _o -F _a)/F _a
Siempre	20	18	2	4	0.11
Casi siempre	10	10	0	0	0
Algunas veces	8	8	0	0	0
Muy pocas veces	2	4	2	4	0.50
Nunca	0	0	0	0	0
TOTAL	40	40	0	2	0.61

$$Z = 1.96$$

$$Ji^2 = 0.61$$

$$0.61 < 1.96$$



La prueba de hipótesis realizada, nos muestra que la incidencia existente entre la relación interpersonal y el desempeño laboral es positiva de acuerdo a los resultados obtenidos ($Ji^2=0.61$), esto refleja que dicho resultado es menor al rango propuesto ($Z = 1.96$) y por ende esto corrobora a la hipótesis planteada lo cual es aceptada.

Hipótesis específicas N° 04

Hi4: El reconocimiento incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

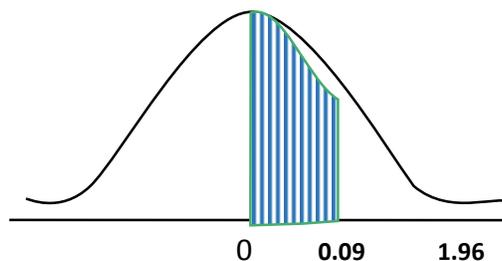
H0: El reconocimiento no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

ESCALA VALORATIVA	LA MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	Fo-Fa	(Fo-Fa) ²	(Fo-Fa)/Fa
Siempre	20	22	2	4	0.09
Casi siempre	10	10	0	0	0
Algunas veces	6	6	0	0	0
Muy pocas veces	2	2	0	0	0
Nunca	2	0	2	4	0
TOTAL	40	40	12	60	0.09

$$Z= 1.96$$

$$Ji^2= 0.09$$

$$0.09 < 1.96$$



La prueba de hipótesis realizada, nos muestra que la incidencia existente entre el reconocimiento y el desempeño laboral es positiva de acuerdo a los resultados obtenidos ($Ji^2 = 0.09$), esto refleja que dicho resultado es menor al rango propuesto ($Z = 1.96$) y por ende esto corrobora a la hipótesis planteada lo cual es aceptada.

Hipótesis específicas N° 05

H_5 : El uso de la tecnología avanzada incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

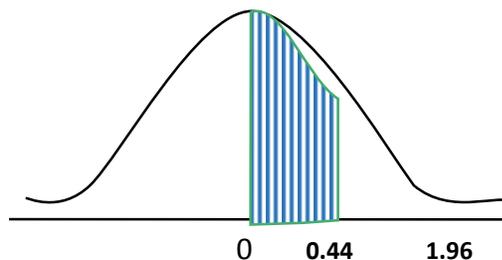
H_0 : El uso de la tecnología avanzada no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

ESCALA VALORATIVA	LA MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	Fo-Fa	(Fo-Fa) ²	(Fo-Fa)/Fa
Siempre	16	18	2	4	0.11
Casi siempre	10	10	0	0	0
Algunas veces	8	6	2	4	0.33
Muy pocas veces	6	6	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0
TOTAL	40	40	4	8	0.44

$$Z = 1.96$$

$$Ji^2 = 0.44$$

$$0.44 < 1.96$$



La prueba de hipótesis realizada, nos muestra que la incidencia existente entre el uso de tecnología avanzada y el desempeño laboral es positiva de acuerdo a los resultados obtenidos ($Ji^2 = 0.44$), esto refleja que dicho resultado es menor al rango propuesto ($Z = 1.96$) y por ende esto corrobora a la hipótesis planteada lo cual es aceptada.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las con las conclusiones de los antecedentes.

Los resultados del presente trabajo de investigación demuestran que el 50% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo manifestaron que el Gerente es el encargado de propiciar el clima organizacional para involucrar a cada miembro buscando un mejor desempeño laboral; contrastando con la segunda conclusión del trabajo de investigación titulado: “Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Sub Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas” (2015), que textualmente señala: Se determina que la percepción del clima organizacional y el desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad de Andahuaylas, periodo 2015. Es regular, ya que el 46,4% indican percibir un regular clima organizacional; estos resultados demuestran que el ambiente en dicha área en su mayoría percibe un tipo de clima autoritario paternalista y consultivo, y en estas condiciones se fortalecen emociones como el miedo, presión, incomodidad y a la vez también cierta confianza. El 69,9% del total de encuestados indican que perciben el desempeño laboral también regular; entendiéndose que hay ciertas funciones que se incumplen como debería de ser, así como también en otras se cumplen.

Los resultados del presente trabajo de investigación demuestran que el 50% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de

Ambo manifestaron que el aumento de sueldo implica el esfuerzo y cumplimiento de los objetivos ya que compromete a todo el equipo en desarrollar el trabajo designado en forma sistemática; contrastando con la primera conclusión del trabajo de investigación titulado: “Motivación en el Personal Administrativo de la Municipalidad, Del Municipio de Rio Hondo, Departamento de Zacapa (2015)”, que textualmente señala: Trabajo La institución brinda según los resultados obtenidos pocos incentivos económicos y no económicos al 100% del personal administrativo, como recompensa por el desempeño laboral efectuado, esto repercute en el retraso de las actividades a desarrollar; sin embargo, se verificó que en cuanto a las obligaciones laborales dictaminadas en ley, tanto para el empleador como para el empleado, se cumplen en su totalidad, otorgarles las prestaciones como aguinaldo, bono 14 y vacaciones

5.2. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas.

Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y que se encuentran plasmado en el cuadro N° 07 en el capítulo de resultados, evidenció que el 45% del de los trabajadores administrativos manifestaron que uno de los incentivos es la remuneración para desarrollar las actividades de forma continua de aprender sobre el tema. P.T. Young, manifiesta: “La motivación es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad” La presenta cita coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, en el sentido que el mayor porcentaje de trabajadores manifestaron que se promueve la motivación

como uno de los factores intrínsecos y extrínsecos que desarrollan las actividades de forma progresiva y sostenible para el cumplimiento de objetivos

Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y que se encuentran plasmado en el cuadro N° 11 en el capítulo de resultados, evidencio que el 75% de los trabajadores administrativos manifestaron que la ética y la moral con factores que priman para consolidar el trabajo mancomunado de aprender sobre el tema. Carmen Cifuentes (2002; pág. 222) *“Es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean”*, La presenta cita coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, en el sentido que el mayor porcentaje de trabajadores administrativos manifestaron que se promueve la ética y moral la cual el trabajo en conjunto moldea los caracteres que facilitan al trabajador para obtener resultados esperados.

5.3. Contrastación de la hipótesis en base a la prueba de hipótesis.

Inicialmente la hipótesis se formula de la siguiente manera:

La capacitación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

Los resultados que se encuentran en el cuadro N° 04, que efectivamente evidencia que la capacitación ha generado cambios significativos en los trabajadores, ya que éstos han mejorado sustancialmente sus condiciones

de trabajo, las remuneraciones y sus relaciones interpersonales; así mismo se observa que la organización brinda un servicio de calidad, consecuentemente ha logrado la satisfacción del cliente. Con estas evidencias se puede manifestar contundentemente que la hipótesis de la presente investigación queda aceptada, habiendo utilizado el método chi cuadrado (X^2), se rechaza las hipótesis nulas (H_0) y se afirma que las hipótesis (H_i) son verdaderas.

Inicialmente la hipótesis se formula de la siguiente manera:

El reconocimiento incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

Los resultados que se encuentran en el cuadro N° 14, que efectivamente evidencia que el reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la Municipalidad con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de la misma. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la Municipalidad desea prolongar en los trabajadores con estas evidencias se puede manifestar contundentemente que la hipótesis de la presente investigación queda aceptada, habiendo utilizado el método chi cuadrado (X^2), se rechaza las hipótesis nulas (H_0) y se afirma que las hipótesis (H_i) son verdaderas

CONCLUSIONES

1. La motivación es la interrelación del individuo y su entorno las cuales no se evidencian en la Municipalidad Provincial de Ambo las mismas, en lo general menos del 50% de los encuestados manifestaron, que aspectos como la capacitación, reconocimiento, remuneración no son los adecuados las cuales se evidencian en los cuadros, gráficos estadísticos y en la prueba de Hipótesis.
2. La capacitación es la actualización para desempeñar eficientemente las tareas designadas, el 50% de los encuestados sostienen que solo algunas veces la Municipalidad realiza este tipo de eventos, por ello las tareas designados no se llegan a cumplir al 100% ya que no conocen el tema con anticipación, las mismas se evidencian en el cuadro N° 04 y en la prueba de hipótesis.
3. La remuneración es un incentivo económico de la motivación extrínseca el cual los Directivos de la entidades públicos tal como es la Municipalidad, no poseen esta facultad, de tal manera el 70% de los encuestados manifestaron que es factor motivacional para desempeñar eficientemente las actividades, las mismas que se evidencian en los cuadros N° 07 y 08 como también en la prueba de hipótesis.
4. Las relaciones interpersonales, en un entorno de bienestar personal y colectivo para el manejo adecuado de las emociones respetando la cultura, religión, política, raza, sexo, etc. La cual implica una estabilidad en el compañerismo para volver productivo a la Municipalidad, el 40% de los encuestados manifiestan que algunas veces sucede un buen clima

organizacional, las mismas que se evidencian en los cuadros N° 09 y 10 y en la prueba de hipótesis.

5. El reconocimiento, fortalece las emociones ya que reconoce el desempeño laboral de los trabajadores, el 40% de los trabajadores administrativos, directivos y D.L 276 sostienen que muy pocas veces se promueve esta políticas la ser productivos de tal manera llegar a la tarea propuesto, las mismas que se evidencia en los cuadro N° 14 y en la prueba de hipótesis.
6. El uso de la tecnología avanzada mejora la calidad de trabajo porque brinda seguridad, minimiza el tiempo y reduce costos, pero estas situaciones no se evidencian en la Municipalidad ya que no cuentan con los recursos tecnológicos el 80% de los encuestados manifestaron que muy pocas veces son competitivos por estos factores, lo cual se demuestran en los cuadros N° 16 y 17 y en la prueba de hipótesis.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere al Gerente General de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo que se debe emplear técnicas motivacionales, para obtener un buen desempeño laboral de los trabajadores.
2. Se sugiere al Gerente General de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo, mantener la constancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.
3. Se sugiere al Gerente General de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo, aplicar políticas y estrategias remunerativas para motivar al trabajador del D.L 276, al cual cubra las necesidades y cumplir las tareas designadas.
4. Se sugiere al Gerente General de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo, realizar actividades de recreación para que interactúen los trabajadores y puedan compartir experiencias, conocimientos, habilidades y actitudes y ello ayudara a incrementar el desempeño laboral de los trabajadores.
5. Se sugiere al Gerente General de la Municipalidad Provincial de Ambo que implemente estrategias de reconocimiento como asensos para potenciar las cualidades de los trabajadores permitiendo regar al resultado de la actividad planificado.
6. Se sugiere al Gerente General de la Municipalidad Provincial de Ambo, implementar la Municipalidad con recursos tecnológicos ya que estos ayudan a lograr buenos resultados favorables, así cumplir con las tareas establecidas.

BIBLIOGRAFÍA.

ABRAHAM MASLOW .M (1991). Motivation and personality. Editorial días de santos. Madrid- España. pág. 87

ARIAS GALICIA, Fernando (1996) Administración de Recursos Humanos, cuarta Edición. México. Editorial Trillar.

BHOLANDER SNELL, (2001). Administración De Recursos Humanos, 16ª Edición, México

CHIAVENATO (2000). Administración de Recursos Humanos, capital humano de las organizaciones, 8ta edición.

CHIAVENATO (1999). Gestión de Personal Recursos Humanos. Editorial Nómos s.a. Colombia.

CHIAVENATO (2000) Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Bogotá, Editorial Mac Graw Hill.

DESSLED, Gary (2005). Administración de Recursos Humanos, México 6ª Edición Editorial Prentice Hall, 1996

DOLAN simon I, VALLE CABRERA, RAMÓN Jackson. (2003) Gestión de Recursos Humanos 2ª Edición, ciudad de España, Editorial Mc Graw Hill.

FLIPPO EDWIN (1970). Principios de la administración del personal, Editorial Paraninfo. Madrid – España.

GARCÍA, María (2001). La Importancia de la Evacuación del Desempeño. Revista Proyecciones.

IBANEZ MACHIACAO, Mario (2006) Gestión del talento humano de la empresa.

JACKSON, Jhon – fundamentos de la administración de recursos humanos perspectivas esenciales.

NASH M. (1989). Como Incrementa La Productividad Del Recurso Humano. Editorial Normal. Colombia.

NEWSTROM, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Editorial McGraw-Hill. México, pág. 108.

REYES PONCE, Agustín (1992) Administración de empresas Ed, México, Limusa S.A

SERRA, D. (2008). Psicología de la Motivación. Editorial ciencias médicas, Bahamas, pág. 53.

SANCHEZ CARLESSI, Hugo (2000) – Metodología y diseño de la investigación científica – 1ª edición.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario (1997). El proceso de la investigación científica – 4ta edición

WERTHER, William (2004). Administración de recursos humanos – 6ª edición.

ANEXO



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO.

Estimado Trabajador: A continuación se le presenta un conjunto de preguntas que deben ser respondidas con la mayor sinceridad posible, ya que ayudará a contribuir a la mejora de la Municipalidad: marcando con una asoa la alternativa que cree conveniente.

1. ¿Usted utiliza sus habilidades en el trabajo, para llegar al resultado propuesto?

a. Siempre	d. Muy pocas veces
<input checked="" type="radio"/> b. Casi siempre	e. Nunca
c. Algunas veces	

2. ¿El conocimiento que posee usted contribuye al desarrollo de la Municipalidad la cual permite realizar las tareas de manera correcta?

a. Siempre.	d. Muy pocas veces.
<input checked="" type="radio"/> b. Casi siempre.	e. Nunca.
c. Algunas veces.	

3. ¿Usted se adapta a los cambios que plantea la Municipalidad, para llegar al resultado propuesto?

a. Siempre.	d. Muy pocas veces.
<input checked="" type="radio"/> b. Casi siempre.	e. Nunca
c. Algunas veces.	

4. ¿La Municipalidad realiza capacitaciones para sus trabajadores con el fin del cumplimiento de los objetivos?

a. Siempre.	d. Muy pocas veces.
<input checked="" type="radio"/> b. Casi siempre.	e. Nunca
c. Algunas veces.	

5. ¿Usted posee las fortalezas necesarias, para el cumplimiento de las tareas propuestas?

a. Siempre.	d. Muy pocas veces.
<input checked="" type="radio"/> b. Casi siempre.	e. Nunca.
c. Algunas veces.	

6. ¿Se promueve el bienestar del trabajador, para generar el compañerismo?

a. Siempre.	d. Muy pocas veces.
<input checked="" type="radio"/> b. Casi siempre.	e. Nunca
c. Algunas veces.	

7. ¿El aumento del sueldo incentiva al cumplimiento de los objetivos propuestos?

a. Siempre.	d. Muy pocas veces.
<input checked="" type="radio"/> b. Casi siempre.	e. Nunca
c. Algunas veces.	

8. ¿Para usted las remuneraciones que percibe son las adecuadas, la cual le permite cumplir con los objetivos establecidos?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

9. ¿Para usted el ambiente laboral de su entorno es el adecuado para fortalecer el compañerismo?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

10. ¿Usted se identifica con su institución cumpliendo las normas establecidas?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

11. ¿Usted practica la ética y moral para mejorar el compañerismo?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

12. ¿Usted respeta los espacios individuales para realización de las tareas de manera correcta?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

13. ¿Se promueve la innovación para el manejo adecuado de los recursos tecnológicos?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

14. ¿Hay reconocimiento cuando el trabajador llega a los resultados propuestos por la Municipalidad?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

15. ¿Hay incentivo económico al llegar al cumplimiento de los objetivos establecidos?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

16. ¿La tecnología que usa en el trabajo, le permite realizar las tareas de manera correcta?

- a. Siempre. d. Muy pocas veces.
 b. Casi siempre. e. Nunca
 c. Algunas veces.

17. ¿Se renueva las herramientas tecnológicas, para maximizar el tiempo?

- a. Siempre.
 b. Casi siempre.
 c. Algunas veces.
 d. Muy pocas veces.
 e. Nunca

ANEXO 2



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 490-2017-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 25 de julio de 2017

Visto los documentos que se acompañan en tres (3) folios más dos (02) ejemplares del Proyecto de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 383-2017-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 13.JUN.2017, se designa al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, Docente Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos **Edson CABELLO SALAS**, **Celestino CRUZ BONIFACIO** y **Yosimar Teodolindo MAJINO ALCÁNTARA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas;

Que, con FUT N° 0365474, de 25.JUL.2017, los ex alumnos **Edson CABELLO SALAS**, **Celestino CRUZ BONIFACIO** y **Yosimar Teodolindo MAJINO ALCÁNTARA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis colectivo intitulado: "**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017**", adjunta el Informe N° 012-2017-UNHEVAL/FCAT/DJMZ-AT, del Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS, Docente Asesor de Tesis de los recurrentes, copia de la Resolución de designación de docente asesor y dos (2) ejemplares del proyecto de Tesis;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 0065-2017-UNHEVAL, de fecha 23.ENE.2017, se aprueba el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 14° señala: "El alumno que va a obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis. Con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión revisora Adhoc, integrada por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático"; debiendo emitirse la respectiva resolución;

Que, en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: "Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario";

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto Reformado de la UNHEVAL, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulado: "**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017**", presentado por los ex alumnos **Edson CABELLO SALAS**, **Celestino CRUZ BONIFACIO** y **Yosimar Teodolindo MAJINO ALCÁNTARA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:

Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES	Metodólogo
Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Especialista

2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado, Docente Asesor e interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados (2) Docente Asesor (1) Interesados (2) Archivo



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 383-2017-UNHEVAL/FCAT-D.
 Cayhuayna, 13 de junio de 2017

Vistos los documentos que se adjuntan en uno (1) folio;

CONSIDERANDO:

Que, con solicitud en FUT N° 0340560, de fecha 13.JUN.2017, los ex alumnos Edson CABELLO SALAS, Celestino CRUZ BONIFACIO y Yosimar Teodolindo MAJINO ALCÁNTARA, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de asesor para la elaboración del Proyecto de Tesis Colectivo y proponen al Profesor Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS, quien firma en el documento aceptando tal propuesta;

Que, en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 0065-2017-UNHEVAL, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° "El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación...";

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto Reformado de la UNHEVAL, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al Profesor Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS, docente Asesor para la elaboración del Proyecto de Tesis Colectivo de los ex alumnos Edson CABELLO SALAS, Celestino CRUZ BONIFACIO y Yosimar Teodolindo MAJINO ALCÁNTARA, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** que el docente Asesor designado, apoye en la elaboración del Proyecto de Tesis Colectivo de los referidos ex alumnos.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados y órganos pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.



David Julio Martel Zevallos
 DECANO

Distribución:
 Docente Asesor (1)/Interesados (3)/Archivo.