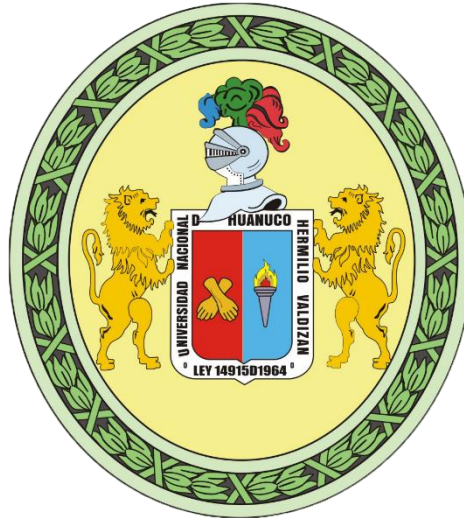


**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**“FACTORES MOTIVACIONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CORONEL PORTILLO” – 2015.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS  
MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS**

**TESISTA: YESLY ANTONIO CALDERÓN**

**ASESOR: DR. JUVENAL AUBERTO OLIVEROS DÁVILA**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2017**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban.

A mis padres quienes me apoyaron todo el tiempo, a mis hijos Gabriela y André quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar ser un ejemplo para ellos.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por permitirme lograr dar un paso más hacia el éxito. Por convertirme en una profesional competitiva llena de conocimientos y expectativas.

## **Agradecimiento**

De manera especial deseo hacer extensivo mi agradecimiento a los señores profesores de la Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco por habernos brindado sus conocimientos durante estos años de formación profesional.

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo se viene dando los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional, y cuyo tipo de estudio fue prospectivo-retrospectivo, observacional, transversal y descriptivo. La población lo conformaron 627 empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; la muestra de estudio conformada por 84 empleados determinada mediante muestreo probabilístico, a quienes se aplicó la encuesta cuyo instrumento, el cuestionario, de 14 preguntas cerradas. La validación y confiabilidad del instrumento se realizó por juicio de expertos y el estadístico alfa de Cronbach (0.88), respectivamente. Los resultados se obtuvieron mediante la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados coligen que el 59.5% no ha recibido incentivos y/o reconocimientos en los dos últimos años que viene laborando. Se concluye que, los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño, remuneración, incentivo.

***Abstract***

The objective of this research was to determine how the motivational factors in the work performance of the employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo - 2015 have been carried out. The work was carried out under a quantitative, non-experimental, correlational level design approach. The study was prospective-retrospective, observational, cross-sectional and descriptive. The population consisted of 627 employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo; the study sample consisting of 84 employees determined by probabilistic sampling, to whom the survey whose instrument, the questionnaire, of 14 closed questions was applied. Validation and reliability of the instrument was performed by expert judgment and the Cronbach alpha statistic (0.88), respectively. The results were obtained through descriptive and inferential statistics. The results show that 59.5% have not received incentives and / or recognition in the last two years that they have been working. It is concluded that motivational factors significantly influence the work performance of the employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo.

Keywords: Motivation, performance, remuneration, incentive.

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen .....	iv
<i>Abstract</i> .....	v
Índice.....	vi
Introducción .....	1
<b>CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1 Fundamentación del problema de investigación .....	3
1.2 Justificación.....	5
1.3 Importancia o propósito .....	6
1.4 Limitaciones .....	7
1.5 Formulación del problema de investigación .....	7
1.6 Formulación de los objetivos .....	8
1.7 Formulación de las hipótesis .....	8
1.8 Variables .....	9
1.9 Operacionalización de variables .....	9
1.10 Definición de términos operacionales .....	10
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1 Antecedentes .....	12
2.2 Bases teóricas.....	14
2.3 Bases conceptuales .....	41
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>46</b>
3.1 Ámbito .....	46
3.2 Población .....	46
3.3 Muestra .....	46

3.4	Nivel y tipo de estudio .....	47
3.5	Diseño de investigación.....	47
3.6	Técnicas e instrumentos.....	48
3.7	Validación y confiabilidad del instrumento .....	48
3.8	Procedimiento .....	49
3.9	Tabulación.....	49
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		50
4.1	Análisis descriptivo .....	50
4.2	Análisis inferencial y contrastación de hipótesis .....	65
4.3	Discusión de resultados.....	66
4.4	Aporte de la investigación.....	68
CONCLUSIONES.....		69
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS .....		71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		73
ANEXOS .....		76
Anexo 01. Matriz de consistencia.....		77
Anexo 02. Cuestionario .....		79
Anexo 03. Validación del instrumento .....		82
NOTA BIOGRÁFICA.....		92
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO.....		93
AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRONICA DE POSGRADO.....		94

## **Introducción**

Actualmente las empresas e instituciones ya sean públicas o privadas, sufren una serie de problemas relacionados con el desempeño humano, con el acondicionamiento de sus necesidades y las empresas e instituciones, unidas a los mecanismos que éstas proporcionan para lograr un grado de motivación adecuada a un desempeño laboral exitoso y productivo.

Los motivos humanos se basan en necesidades que puedan ser conscientes, algunas son primarias, como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, alimentos, sueño, sexo y vivienda; otras se pueden tornar como secundarias, tal que el autoestima, la posición social, afiliación con otras personas, el afecto, logro y el auto-respeto, naturalmente que estas varían de intensidad y con el tiempo de acuerdo a las personas. Pueden trazarse metas que de no ser alcanzadas se comportan en forma negativa, es decir, frustradas, otras por consiguiente se perfilan metas difíciles, pero alcanzables, tendrán un comportamiento positivo.

Es por ello que nace la inquietud en los investigadores científicos como Maslow, de saber qué es lo que en realidad causa el comportamiento en los individuos, contribuyendo al entendimiento de la motivación que es la voluntad, el impulso de hacer algo que está condicionado por la habilidad necesaria para realizarlo y satisfacer esa necesidad del individuo.

Por esta razón la investigación está orientada a explicar la importancia de los factores motivacionales para estimular el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, con el fin de mejorar las políticas



motivacionales existentes en la institución objeto de estudio, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de los 627 empleados que allí laboran.

Bajo esta perspectiva se formuló el siguiente problema: ¿Cómo se viene dando los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo" – 2015?

En tal sentido el trabajo se justificó por la necesidad de contar con la información valiosa respecto a los factores que vinculan o favorecen el desempeño laboral del trabajador; por ello, la importancia del presente estudio fue tener una visión más amplia de este problema, impulsando a futuro, el desarrollo de estrategias de abordaje para la erradicación de este problema en institución de estudio.

La investigación tuvo como el objetivo principal, determinar cómo se viene dando los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados, planteando como hipótesis general: Los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.

Para el estudio, en su conjunto, se ha establecido el siguiente esquema: en el Capítulo I, se plantea y formula el problema de investigación; del mismo modo, se considera los objetivos, las hipótesis, la justificación, importancia y limitaciones. En el Capítulo II, se desarrolla el Marco Teórico, sobre el que se desenvuelve el tema investigado. En el Capítulo III, la metodología, las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación. En el IV Capítulo, se presenta los resultados con su respectivo análisis, tratamiento e interpretación. Finalmente se expone las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

## **CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Fundamentación del problema de investigación**

Salinas (2002) señala que la creciente importancia de la productividad y la competitividad laboral, ha obligado a las empresas y organismos públicos y privados a asumir el compromiso de mejorar continuamente su recurso humano, haciendo énfasis en la formación y desarrollo dirigido al personal, en relación a este, “nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados” y es por eso que la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo no es ajeno del cambio. En este sentido el ambiente de trabajo es un ambiente social, y generalmente los empleados deberían formar parte integral de la organización.

Las empresas que actúan bajo el enfoque sistémico, constituyen sistemas abiertos, conformado por un grupo de recursos organizacionales llamados también factores productivos en la que se destaca el factor humano por su gran importancia y preponderancia sobre los demás. La organización bajo una visión Global está conformada por diversos subsistemas que interactúan y se influyen mutuamente, donde el factor humano desarrolla múltiples actividades que están relacionadas e interconectadas unas con otras, con el fin de obtener altos niveles de productividad.

Anteriormente, la administración de recursos humanos se encargaba solamente de las admisiones, del pago y de las dimensiones de la mano de

obra; hoy día ha dado un gran giro, puesto que se ocupa de la asignación, mantenimiento y desarrollo de todo el recurso humano de la organización. Si se analizan los motivos por los cuales una persona trabaja o aporta su esfuerzo a una organización se encontrará que existen muchos factores, desde querer tener dinero que le permita por lo menos cubrir sus necesidades básicas, hasta la autorrealización; para poder comprender esto, se debe tener en cuenta en primer lugar, el aspecto social del ámbito donde se desenvuelve el trabajador y, en segundo lugar, la individualidad de éste (citado por Ruiz, 2015, p.12).

Al respecto Chiavenato (2000) plantea que uno de los problemas básicos de cualquier organización es cómo motivar al trabajador, en una sociedad moderna esto no es tarea fácil, ya que muchas personas obtienen escasa satisfacción de sus empleos y gozan de muy poco sentido de realización o de creatividad lo que representaría un obstáculo que se debe enfrentar dentro de los programas o actividades motivacionales, es identificar aquellos factores que realmente motivan a las personas de manera individual o colectiva, y que por lo general son obviados en este tipo de programa. Ante esta situación se hace importante que los gerentes conozcan las fuerzas motivacionales de las necesidades humanas, por lo tanto, la motivación en general se ocupa del esfuerzo para alcanzar cualquier meta. Un empleado motivado permitirá su mejor y mayor desenvolvimiento en el logro de objetivos de la organización. No obstante, en la actualidad se pueden observar muchas organizaciones públicas y privadas donde su personal no es motivado, y esto trae consigo que el trabajo sea más lento y muchas veces hasta ineficiente.

También suele ocurrir que la desmotivación lleve al empleado a sentir ciertas reacciones como desorganización del comportamiento, agresividad, reacciones emocionales y muchas veces hasta la apatía (citado por Ruiz, 2015, p.13).

Parte de este panorama, lo conforma la Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, debido a que se ha evidenciado un bajo nivel de productividad, producto de la falta de motivación que tienen los empleados, esta situación desmejora notablemente la función de atención al público que esta institución ejerce.

Es así como esta investigación profundizará en buscar la raíz del problema, determinando en si cuales son los factores motivacionales que hacen falta aplicar en esta organización para mejorar el servicio y, de esta manera lograr elevar la calidad del trabajo, pero sobre todo el bienestar de los empleados, transformando la realidad actual en el deber ser de toda organización empresarial.

## **1.2 Justificación**

El trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

- a) Justificación Metodológica. - Se aplicó la metodología científica; que consistió en identificar el problema, formular soluciones a través de las hipótesis; identificar los objetivos que orientaron la investigación, todo ello mediante la aplicación de los elementos metodológicos correspondientes según su necesidad.

b) Justificación teórica. - Las empresas que disponen de adecuado modelo de gestión empresarial, han llevado a cabo la planeación, organización, dirección, coordinación y control de sus actividades y recursos orientándolos al logro de economía, eficiencia, efectividad, mejora continua, competitividad y por tanto desarrollo empresarial. La base para lograr el desarrollo de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo parte de una adecuada gestión empresarial. Como parte de esta gestión, se incluyó la gestión de recursos humanos, la gestión de los recursos financieros y la gestión de los recursos materiales de las empresas.

Una gestión empresarial, encamina al desarrollo de la localidad, ciudad, provincia, de Coronel portillo, a lograr sus metas, objetivos, misión y visión empresarial.

c) Justificación Práctica. - Este trabajo podrá ser utilizado como modelo de gestión empresarial para el desarrollo de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

### **1.3 Importancia o propósito**

El presente estudio permite plasmar los conocimientos y experiencias de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Además, porque permite aplicar el proceso de investigación científica.

## **1.4 Limitaciones**

La principal limitante del presente trabajo de investigación fue el factor tiempo debido al horario de los trabajadores, sin embargo, esta limitante fue superada gracias a las predisponibilidad de los trabajadores en sus horarios de receso y al esfuerzo del investigador en estos espacios.

## **1.5 Formulación del problema de investigación**

### **1.5.1 Problema General**

- ¿Cómo se viene dando los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo" – 2015?

### **1.5.2 Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las características de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?
- ¿Cómo los factores motivacionales producen efectos en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?
- ¿Qué factores interfieren en los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?

## **1.6 Formulación de los objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

- Determinar cómo se viene dando los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

- Precisar cuáles son las características de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- Determinar cómo los factores motivacionales producen efectos en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- Establecer qué factores interfieren en los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

## **1.7 Formulación de las hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis General:**

- Los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.

### **1.7.2 Hipótesis específicas:**

- H<sub>1</sub>: Los factores motivacionales influyen en el desempeño de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

- H<sub>2</sub>: El desempeño laboral influye en el proceso de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- H<sub>3</sub>: Los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo" influyen en la calidad de los servicios.

### 1.8 Variables

- Variable independiente: Factor motivacional
- Variable dependiente: Desempeño laboral
- Variable interviniente: Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

### 1.9 Operacionalización de variables

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>V.I.</b> <b>Factores motivacionales</b>	Relación entre motivación y desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivos</li> <li>- Clima de trabajo</li> <li>- Orientación</li> </ul>
	Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación</li> <li>- Política de ascenso y promoción</li> </ul>
<b>V.D.</b> <b>Desempeño laboral</b>	Nivel de pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfil de la persona</li> <li>- Perfil del puesto</li> </ul>
	Factor motivacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades (fisiológicas, seguridad, sociales, estima, económicas)</li> <li>- Clima laboral</li> </ul>



## **1.10 Definición de términos operacionales**

### **Motivación laboral**

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

### **Desempeño laboral**

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

### **Factor**

Elemento, circunstancia, influencia, que contribuye a producir un resultado.

### **Rendimiento laboral**

El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados, para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral. El concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

### **Pertinencia**

Adjetivo que hace mención a lo perteneciente o correspondiente a algo o a aquello que viene a propósito.

**Clima laboral**

Es el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa.

**Clima organizacional**

Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

La necesidad de fundamentar la investigación requiere de acudir a las fuentes que han estudiado variables semejantes, las cuales sirven de soporte o apoyo a la misma. En esta oportunidad se seleccionaron como antecedentes los siguientes trabajos afines.

#### **Internacional**

Guanipa (2015) realizó una investigación correlacional donde determinó la relación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del docente en el Subsistema Educativo Primario de la Escuela Bolivariana “Delta Amacuro” ubicada en el Municipio Carirubana del Estado Falcón. El investigador citado, empleó un diseño no experimental, de naturaleza trasversal con un solo corte muestral utilizando un cuestionario de 36 preguntas cerradas con escala tipo Likert para determinar los factores motivacionales y el desempeño del docente. Halló que los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes tiene correlación significativa, es decir, ambas variables tienen relación. También halló que para tener un desempeño laboral eficaz y eficiente se debe tener control sobre los factores motivacionales internos y externos.

Sum (2015) realizó una investigación descriptiva donde estableció la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El investigador citado, empleó un diseño no experimental, de naturaleza trasversal con un solo corte muestral utilizando una escala de Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems, asimismo utilizó una

prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosociales para medir el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa, la cual cuenta con 173 ítems. Halló que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

### **Nacional**

Cárdenas (2013) realizó una investigación descriptiva donde determinó los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Quilcas. El investigador citado, empleó un diseño no experimental, de naturaleza transversal con un solo corte muestral utilizando un Test de evaluación de desempeño para evaluar el desempeño laboral y un cuestionario sobre motivación laboral para determinar el grado de atención de sus necesidades. Halló que las necesidades de existencia influyen en mayor grado en el desempeño laboral de los trabajadores.

Larico (2015) realizó una investigación correlacional donde determinó la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. El investigador citado, empleó un diseño no experimental, de naturaleza transversal con un solo corte muestral utilizando dos cuestionarios, un cuestionario para la variable motivación laboral se aplicó de 14 ítems y un cuestionario para la evaluación de desempeño laboral que consto de 12 ítems. Halló que existe una relación significativa en la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo,

autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

### **Local**

Luego de un acucioso trabajo de búsqueda en las bibliotecas de las Universidades que ofertan maestrías y doctorados, pude comprobar que no existen trabajos de investigación (Tesis) monografías referidos a las variables materia de nuestro estudio.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Concepto de Motivación**

La motivación debe ser la actividad principal o estratégica en toda organización y el gerente es la persona responsable que se cumpla a cabalidad cada una de las estrategias o políticas motivacionales de la organización. De esta manera una persona motivada, la organización sentirá esto en todas las metas y objetivos planificados, lo cual hará que la empresa sea competitiva.

A continuación, se darán algunas citas de conceptualizaciones referentes a la motivación según algunos autores.

Stoner (1996) define la motivación como una característica de la psicología humana, el cual incluye los factores ocasionales, canalizan y sostiene la conducta humana. La motivación habla de lo que hace que las personas funciones.

Robbins (2009) la motivación para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de las organizaciones, condicionados por la capacidad del esfuerzo para satisfacer algunas necesidades personales.

Chiavenato (2000) la motivación es el impulso de una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

### **Teorías de la Motivación**

Muchas teorías de la motivación y cada teoría pretende describir que son los humanos y puede llegar a ser en cierto tiempo” (Stoner, 1996).

Por consiguiente, se suele decir que el contenido de una teoría de la motivación radica en su concepción específica de las personas. El contenido de una teoría de la motivación, nos sirve para entender el mundo del desempeño dinámico en el cual operan las organizaciones describiendo a los gerentes y empleados que participan en la organización todos los días. Como las teorías de la motivación también sirven a los gerentes y a los empleados para manejar la dinámica de la vida en las organizaciones.

#### **1. Teoría de la Jerarquía de Necesidades (Maslow)**

En 1943 Maslow, formuló su concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. Maslow concibió esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida (Salud mental , 2011).

En la medida en que el hombre satisface, otras más elevadas toman el predominio del comportamiento. La jerarquía de las necesidades de Maslow es la siguiente.

- Necesidades fisiológicas (aire, comida, vestido, habitación, sueño y satisfacción sexual).
- Necesidades de seguridad (protección contra el peligro o privación)
- Necesidades sociales (amistad, ingreso o grupos, etc.)
- Necesidades de estimación (reputación, reconocimiento, auto-respeto, amor).
- Necesidades de autorrealización (crecimiento de la persona).

Maslow cree que la mayor parte de las personas en las sociedades con un alto nivel de vida tiene sus necesidades de los tres primeros niveles (fisiológicas, de seguridad y sociedad) regularmente satisfecha sin mucho esfuerzo y sin mucho efecto motivacional (Martinez, s.f.).



## **La Teoría de Maslow**

Una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento. Apenas las necesidades no satisfechas influyen sobre el comportamiento dirigiéndolos hacia objetivos individuales. El individuo hace con un cierto contenido de necesidades fisiológicas, que son necesidades innatas o hereditarias. De inicio el comportamiento se enfoca exclusivamente hacia la satisfacción de necesidades tales como el hambre, la sed, el ciclo sueño-actividad, el sexo, etc.

A partir de aquí, el individuo ingresa en una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad enfocadas hacia la producción contra el peligro, contra las amenazas y contra la privación. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, enfocadas hacia la conservación personal.

A medida que el individuo pasa a controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen lenta y gradualmente las necesidades secundarias. Sociales de estima y de auto-realización. Sin embargo, cuando el individuo alcanza la satisfacción de las necesidades sociales, surge la necesidad de auto-realización. Esto significa que las necesidades de estima son complementarias a las necesidades sociales, mientras que los de la autorrealización son complementarios a las de estima, los niveles más elevados de necesidad solamente surgen cuando los niveles más bajos están relativamente controlados y son alcanzados por el individuo.



Las necesidades más elevadas surgen no solamente en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas, sino que predominan las más bajas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades trazadas por Maslow. El comportamiento del individuo es influido simultáneamente por un gran número de necesidades concomitantes, sin embargo, las necesidades más elevadas tienen una activación predominante en relación con las necesidades más bajas.

Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido (comer, dormir, etc.) mientras que las necesidades más elevadas requieren un ciclo motivacional extremadamente largo. Sin embargo, si alguna necesidad más baja deja de satisfacerse durante mucho tiempo se vuelve imperativa neutralizando el efecto de las necesidades más elevadas (Aconsultors, 2016).

La teoría de Maslow, coincide en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficiencia (Randstad.cl, 2016).

### **El comportamiento humano y la motivación**

En el desarrollo de este tema es necesario comprender el comportamiento humano para lo cual es importante conocer la motivación humana. Estas posiciones presuponen la existencia de ciertas leyes o principios que pueden

explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales desde varios puntos de vista.

El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

Todos de alguna u otra forma vivimos con algún motivo, las cuales se basan en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o en necesidades secundarias (autoestima, afiliación, etc.) un sentimiento que nos lleva, nos impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos. En cualquier modelo de motivación el factor inicial, es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha, los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción, los motivos pueden satisfacer en muchas formas

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: Identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, tanto los valores y los sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales, éstas necesidades, valores personales y capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, está sujeta a las etapas por las

que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

El proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas, a pesar de las diferencias mencionadas anteriormente. Según Chiavenato (1994) "Administración de los Recursos Humanos" existe tres premisas que explican el comportamiento humano (citado por Bracamonte&Garcia,2007, pag.4).

- **El Comportamiento es causado:** Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente. El comportamiento es causado por estímulos internos y externos.
- **El comportamiento es motivado:** En todo comportamiento existe un "impulso" un "deseo" una "necesidad" una "tendencia" exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.
- **El Comportamiento está orientado hacia objetivos:** En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

La conducta motivada requiere de voluntad. Asimismo, la motivación presenta ciertos componentes tales como:

- **Una necesidad**, son los anhelos de satisfacer alguna carencia o desequilibrio fisiológico (necesidad de agua, alimentos, etc.) y psicológicos (necesidad de compañía, de adquirir algo, etc.) son fundamentales para la especie, pueden ser innatas o adquiridas, como

las presenta Maslow la jerarquía está determinada por necesidades fisiológicas – sociales.

- **Los estímulos**, es todo agente concreto o simbólico que al actuar sobre el organismo y ser percibido mediante los órganos de los sentidos, sistema nervioso, se interioriza, puede darse y estar en el ambiente o dentro del mismo organismo, además tiene estructura y fuerza.
- **Un impulso**, es el estado resultante de la necesidad fisiológica, o un deseo general de lograr una meta (Bracamonte & García, 2007).

No conviene confundir la necesidad con los estímulos ni con los impulsos, los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes. El hombre, generalmente vive ligado a la importancia que le da motivo y todos los componentes mencionados anteriormente, forman parte de la composición del motivo. Es el hombre quien interioriza el estímulo dándole un sentido, dirección, respeto a lo que quiere alcanzar, teniendo que ser persistente (Solana, 1993).

## **Clases de motivos y características**

### **A. Clases de motivos**

Muchos psicólogos distinguen 3 clases de motivos: los fisiológicos, sociales y psicológicos.

- **Los motivos Fisiológicos:** Se originan en las necesidades fisiológicas y los procesos de autorregulación del organismo, son innatos, es decir que están presentes en el momento del nacimiento ejemplo: necesidad de aire, de dormir, etc.

- **Los motivos sociales:** Son adquiridos en el curso de la socialización dentro de una cultura determinada, se forman con respecto a las relaciones interpersonales, valores sociales, las normas se deben tener en cuenta que una vez despertado un motivo influye sobre la conducta independientemente de su origen.
- **Los motivos psicológicos:** Se desarrollan mediante procesos de aprendizaje, solamente aparecen cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas este tipo de motivación varía de un individuo a otro, y esa está en función de sus experiencias pasadas y de la clase de aprendizaje que haya tenido.

#### **B. Características:**

- Las necesidades o motivos se caracterizan porque **no son estáticos**, por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos. Con el aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades.
- Por otra parte, una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento, ya que no causa tensión o incomodidad. Una necesidad puede ser satisfecha, frustrada o compensada (transferencia a otro objeto). En el ciclo motivacional muchas veces la tensión provocada por el surgimiento de una necesidad, encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación.

Al no encontrar la salida normal, la tensión del organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento,

tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), o por la vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas y digestivas, etc.)

En otras ocasiones, la necesidad no es satisfecha, no frustrada, sino transferida o compensada.

Ello ocurre cuando la satisfacción de otra necesidad reduce la intensidad de una necesidad que no puede ser satisfecha, por ejemplo, cuando el motivo de una promoción para un cargo superior es compensado por un aumento de salario o por un nuevo puesto de trabajo.

- La satisfacción de algunas necesidades **es temporal**. Ya que al quedar satisfecha una necesidad, aparecen otras. Es decir, la motivación humana es cíclica y orientada por diferentes necesidades ya sean psicológicas, fisiológicas o sociales.

El comportamiento es casi un proceso de resolución de problemas, de satisfacción de necesidades, cuyas causas pueden ser específicas o genéricas.

El motivo busca un curso al motivo y trata de hacerle actuar mediante la promesa del logro de una necesidad urgente.

- En cualquier modelo de motivación, el factor inicial es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha. Los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción, inicialmente los motivos pueden satisfacer en muchas formas. La existencia del motivo mismo determina inmediatamente el curso final del comportamiento.
- El **incentivo es la fuerza imantada** que atrae la atención del individuo,

**porque le promete recompensas** y logros que pueden satisfacer sus deseos y motivos. La consideración principal de este punto se centra en el grado de satisfacción que logrará mediante el esfuerzo dedicado a ellos si el esfuerzo es eficaz y si percibe la recompensa prometida.

El trabajador como empleado potencial investiga sus propias aptitudes y conocimientos para determinar si se considera capaz de trabajar para lograr la recompensa anticipada, analiza los recursos de que dispone, considera también el grado y tipo de ayuda que puede esperar de sus superiores, compañeros y demás personal del que puede depender.

Es por ello que el comportamiento humano, es un proceso de resolución de problemas, de satisfacción de necesidades, cuyas causas pueden ser especificadas o genéricas. Las necesidades humanas específicas cambian con el tiempo, y con cada persona, un motivo urgente hoy puede dejar de serlo mañana.

Esto significa que un incentivo que puede servir en determinado momento, puede perder su fuerza después, por lo que hay que descubrir otros incentivos que concuerden con otros nuevos motivos.

Estas características están en relación con las experiencias vividas y las expectativas de las personas, por lo que debemos pensar en dar un incentivo igual a todas las personas, cada individuo es diferente (Bracamonte & García, 2007).

### **Modelo de Procesos**

Se mencionan a continuación las dos teorías de procesos que mejoran y explican las formas de motivar al trabajador para un desempeño adecuado.

### a) Teoría de las expectativas de Vroom

Fue, otro de los exponentes de esta teoría contemporánea que da explicaciones ampliamente aceptadas acerca de la motivación, en la que reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales. Adopta una apariencia más realista que los enfoques propugnados por Maslow y Herzberg.

Furnham Adrián (2000) "Psicología organizacional" propone un modelo de expectativas de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. De esta manera Vroom se acerca al concepto de "Armonía de objetivos" en donde las personas tienen sus propias metas que son a su vez diferentes a los de la organización, pero posibles de armonizar ambas como un todo. Esta teoría es consistente tal como se percibe en el "sistema de administración por objetivos".

Según este modelo la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El modelo no actúa, en función de necesidades no satisfechas, o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento.

La teoría de las expectativas supone que la motivación no equivale al desempeño en el trabajo, sino es uno de varias determinantes. La motivación, junto con las destrezas, los rasgos de personalidad, las



habilidades, la percepción de funciones y las oportunidades de un individuo también se combinan para influir en el desempeño del trabajo. Es importante reconocer que la teoría de las expectativas considera con gran objetividad a través de los años, se han adoptado y modificado las ideas fundamentales.

Al parecer es más ajustable a la vida real, el supuesto de que las percepciones de valor, varían de alguna manera entre un individuo y otro, tanto en diferentes momentos como en diversos lugares. Coincide además con la idea de que los administradores deben diseñar las condiciones ideales para un mejor desempeño. (Marrugo & Perez, 2012)

#### **b) Teoría de Porter y Lawler (1988)**

Basándose en gran medida en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler arribaron a un modelo más completo de la motivación que lo aplicó primordialmente en instituciones.

Así tenemos que este modelo de teoría sostiene:

- Que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.
- La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

- Lawler concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos:
- Las personas desean ganar dinero, no sólo porque este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin.
- Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible.
- Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente.

Se establece que se podría mejorar el desempeño con la implantación de sistemas de remuneraciones sensibles y justas, basada en méritos (sistemas de administración del desempeño) en administrar las recompensas con un valor positivo para los trabajadores. Es un error suponer que a todos los trabajadores les interesan las mismas recompensas que otorgan sus compañías, algunas reconocen la importancia de sueldos, otros mayor número de días de vacaciones , mejores prestaciones de seguro, guarderías para sus hijos, etc., con esto son cada vez más las empresas que instituyen planes de prestaciones a la carta: sistemas de incentivos en los que los empleados eligen sus

prestaciones de un menú de posibles opciones, esto puede ser una estrategia efectiva de motivación.

Así mismo la teoría de las expectativas, ayuda explicar por qué muchos empleados no están motivados en sus trabajos y simplemente hacen lo mínimo necesario para mantenerse, por lo que se deben dar importancia al diseño de los tipos de recompensas basadas en las necesidades individuales del empleado, y no caer en el error de que todos los empleados quieren lo mismo, en consecuencia pasan por alto los efectos de la diferencia de las recompensas en la motivación.

Se infiere que las teorías presentadas de manera breve, coinciden en ver al empleador como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Las motivaciones se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y se satisfacen mutuamente.

El desarrollo de un clima organizacional que origine una motivación sostenida hacia las metas de la organización es de suma importancia por lo que se debe combinar los incentivos propuestos por la organización con las necesidades humanas y la obtención de las metas y objetivos.

El clima organizacional está ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, el clima motivacional

permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés colaboración, etc. cuando la motivación es escasa por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de inconformidad.

Por consiguiente, la motivación es resultado de la interacción entre el individuo y la situación, y que el grado de ella varía en todas las personas e individualmente, según el momento y la manera en que cada empleado valore los estímulos de la organización como satisfactores de sus necesidades. Es por ello que no puede hablarse de motivación del empleado sin dejar presente que la organización sólo la facilitará o dificultará al estimular al empleado, conociéndolo y dándole aquellos incentivos que considera lo impulsará hacia el logro de las metas. (Dorta & González, 2003)

### **Factores de motivación y su relación con el desempeño laboral**

#### **A. Relacionar las recompensas con el rendimiento, individualizarlas, que sean justas y valoradas.**

En este punto nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En casi todas las teorías contemporáneas de la motivación se reconoce que los empleos no son homogéneos, todos tienen diferentes necesidades,

también difieren en términos de actitudes, personalidad y otras importantes variables individuales.

Es preciso que los empleados perciban que las recompensas o resultados son proporcionales a los insumos invertidos. José Rodríguez (2001); manifiesta que en el sistema de recompensa se deberá ponderar probablemente los insumos en diferentes formas para encontrar las recompensas adecuadas para cada puesto de trabajo. Se dice que el incentivo más poderoso que pueden utilizar los gerentes es el reconocimiento personalizado e inmediato.

Los gerentes tendrán que usar sus conocimientos de las diferencias entre los empleados, para poder individualizar las recompensas, en virtud de que los empleados tienen necesidades diferentes, lo que sirve de reforzador con uno de ellos, puede ser inútil con otro, esto hace que las personas se den cuenta que se aprecia sus aportaciones, mencionamos algunas de las recompensas que se usan: el monto de paga, promociones, autonomía, establecimiento de metas y en la toma de decisiones. (Cubas, 2016)

## **B. El salario**

Es un incentivo complejo, uno de los motivos importantes por los cuales trabaja la mayoría de las personas, que tiene significado distinto para las personas. Para el individuo que está en desventaja económica, significa preverse de alimento, abrigo, etc, para el acaudalado, significa el poder y prestigio. Debido a este significado, no puede suponerse que un aumento de dinero dará como resultado mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

Se le considera como un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad; con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, se puede acumular previendo necesidades futuras o usarse para producir más dinero. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas. Sin embargo el dinero no es la única fuente de motivación en el trabajo.

Aunque en los últimos años los beneficios cobraron mayor trascendencia, para Koontz y Werhrich (1999) el salario básico sigue siendo el factor más importante de motivación: “Hay teorías que sostienen que el sueldo no motiva. Esto no es así. Es verdad que cuando uno se levanta a la mañana no lo hace pensando en la plata.

“Una compensación inteligente debería incluir salario fijo y variable, beneficios, buen ambiente de trabajo y nombre y mística de la empresa”, dice Koontz “El escenario de cinco años a esta parte en materia de compensaciones y beneficios cambió mucho -continúa-. Antes los empleados reclamaban mejores sueldos. Hoy los reclamos pasan por no recortar salarios o mantener la fuente de trabajo.”

En este contexto, entonces, es necesario cambiar las reglas del juego. “Hay que desarrollar una administración de remuneración inteligente. Ya que hay poco para repartir, al menos que esté bien administrado. Por eso, hoy más que nunca, se debe componer un programa a medida de cada persona”, recomienda Koontz.

Habitualmente los administradores piensan que el pago es la única recompensa con la cual disponen y creen además, que no tienen nada para decir con respecto a las recompensas que se ofrecen. Es creencia general que sólo la administración superior puede tomar estas decisiones. Sin embargo, hay muchos otros tipos de recompensa o incentivos que podrían ser realmente apreciadas por el personal, pueden concederse en otras especies. Muchas compañías llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos, en el curso de los cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo, tiempo libre, banquetes, excursiones, asistencia a seminarios o eventos de capacitación pagados etc.

Como síntesis podría decirse que lo más importante para el administrador es que sepa contemplar las recompensas con las que dispone y saber además qué cosas valora el trabajador. (Sandoval, 2009)

### **C. Capacitación personal**

La necesidad de capacitación (sinónimo de entrenamiento) surge de los rápidos cambios ambientales, el mejorar la calidad de los productos y servicios e incrementar la productividad para que la organización siga siendo competitiva es uno de los objetivos a alcanzar por las empresas.

Debe basarse en el análisis de necesidades que parta de una comparación del desempeño y la conducta actual con la conducta y desempeño que se desean. El entrenamiento para Chiavenato es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las

personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

Ésta repercute en el individuo de diferentes maneras: Eleva su nivel de vida ya que puede mejorar sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario. También eleva su productividad: esto se logra cuando el beneficio es para ambos, es decir empresa y empleado. Las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.



La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización. (Aguilar & Marlo, 2016)

Cómo Beneficia la capacitación a las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Cómo beneficia la capacitación al personal:
- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

#### **D. Alentar la participación, colaboración y la interacción social (relaciones interpersonales).**

Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo jefes o supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores. Las personas tratan de satisfacer parte de sus necesidades, colaborando con otros, las investigaciones han demostrado que la satisfacción de las aspiraciones se maximiza, cuando las personas son libres para elegir las personas con las que desea trabajar.

Solana (1973) afirma que cualquier interacción de dos o más personas, la cual no se da solo en la organización sino en todas partes. Las Relaciones Humanas crean y mantienen entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. El buen trato con los semejantes, respetando las opiniones de los subordinados. Así el problema de la convivencia se reduce a los términos del respeto recíproco que es uno de los engranajes esenciales de las Relaciones Humanas

Todo este mecanismo se torna más viable cuando mayor es el grado de cultura general de las partes, por eso es importante que la empresa propicie la cultura organizacional de sus integrantes, la que estará constituida por una serie de conductas y valores que son aceptadas o

rechazados dentro de la organización y que permitirá contar con un material más humano y más rico.

Los hombres trabajan porque se sienten bien con sus compañeros de trabajo, con los supervisores y los jefes. El grupo de trabajo, que comienza siendo un medio para un fin, se convierte con el paso del tiempo en un fin en sí mismo; la persona va a trabajar porque es importante estar en una compañía de sus colegas, haciendo lo mismo que ellos hacen, disfrutando de su mismo estatus, teniendo sus mismos intereses, actitudes y obligaciones. (García, 1993)

**E. condiciones físicas, ambientales, materias primas, las instalaciones y el ambiente general de una organización pueden influir grandemente en la actitud y energía de los empleados.**

¿Está montada la organización de tal manera que anime a los empleados a trabajar juntos, o crea divisiones que desalientan y mina la cooperación y la colaboración? La mayoría de los trabajadores pasan aproximadamente la tercera parte de su vida en el trabajo. El lugar de trabajo debe ser un sitio cómodo, acogedor, donde las personas deseen pasar tiempo en vez de huir.

En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo, según Palomino Antonio (2000), viene difundiendo mundialmente el gran aporte de las buenas condiciones físico-ambientales de trabajo sobre la productividad. Expone también, cómo empleado que trabajan dentro de adecuadas condiciones y bajo principios y diseños ergonómicos mejoran su nivel motivacional e identificación con su empresa.

La lista de condiciones de trabajo incluye:

- Almacenamiento y manipulación de materiales, para un uso más efectivo del espacio disponible y la eliminación de esfuerzos físicos innecesarios.
- Diseño del puesto de trabajo, mejorando posturas y haciendo el trabajo más eficiente y seguro.
- Uso eficiente de maquinaria, utilizando sistemas de alimentación y expulsión para incrementar la productividad y reducir los riesgos que presentan las maquinarias.
- Control de sustancias peligrosas, para proteger la salud de los trabajadores evitando el contacto y la inhalación de sustancias químicas.
- Iluminación, uso al máximo de la luz natural, evitando el resplandor y zonas de sombra. Seleccionando fondos visuales adecuados.
- Servicios de bienestar en el lugar de trabajo. Provisión de agua potable, pausas y lugares de descanso. La provisión de ropa de trabajo, armarios y cuartos para cambiarse, lugares para comer, servicios de salud, medios de transporte y recreo, así como servicios para el cuidado de los niños, constituyen factores claves para elevar la productividad, el nivel de motivación y de compromiso con la empresa.
- Organización del trabajo, trata sobre los flujos de trabajo y materiales, el trabajo en grupo, nos presenta reglas para elevar la productividad.
- Locales industriales, debe haber un diseño adecuado de los locales industriales, protegidos del calor y frío. Aprovechamiento del aire y

mejora de la ventilación, eliminación de fuentes de contaminación.

Prevención de incendios y accidentes de trabajo.

Los empleados se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos e incómodos. La temperatura, la luz, el ruido, y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipos adecuados que permitan realizar un desempeño eficaz y de acuerdo a las necesidades requeridas. (Martín, 2015)

### **Beneficios de la evaluación del desempeño**

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en tres fases.

1. Permitir condiciones de medidas del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
2. Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente dependiendo, por supuesto de la forma de administración.
3. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por los objetivos individuales.

Chiavenato (2001), refiere que “Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad”.

### **Beneficios para el individuo**

1. Conocer los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valora en sus funcionarios
2. Conocer cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades.
3. Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, seminario, etc.) y las que el evaluado deberá tomar por iniciativa propia (auto corrección, esmero, atención, entrenamiento, etc.)
4. Tiene oportunidades para auto evaluación y autocrítica para su auto desarrollo y auto control.
5. Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa. Mantener una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.
6. Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas. Atiende con prontitud los problemas y conflictos y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifiquen con el fin.

7. Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

### **Beneficios para el jefe**

Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de sus subordinados teniendo como base variables y factores de evaluación y principalmente contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad. Tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los individuos. Alcanzar una mejor comunicación con los individuos para hacerles comprender la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y la forma como se está desarrollando éste.

Planificar y organizar el trabajo de tal manera que podrá organizar su unidad de manera que funcione como un engranaje. (Mejía, 2012)

### **Beneficios para la empresa**

1. Tiene la oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo.
2. Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
3. Puede determinar su política de Recursos Humanos ofreciendo oportunidades a los individuos (no solamente de promociones sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal) estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.

4. Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos.
5. Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución
6. Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

### 2.3 Bases conceptuales

- **Ambiente Laboral:** Se refiere a las políticas, compensaciones y beneficios, aunados a su proyección, diversidad, programas de adiestramiento, salud, bienestar y seguridad laboral (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 59).
- **Cambio Organizacional:** Proceso a través del cual una organización llega a ser de modo diferente de lo que era en un momento dado anterior. Todas las organizaciones cambian, pero el reto que se plantean los directivos y en general todas las personas de la organización es que el cambio organizacional se produzca en la dirección que interesa a los objetivos de la organización. Es por ello que se habla de gestión del cambio. Agentes de cambio, intervención para el cambio, resistencia al cambio, etc. (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 60).
- **Capital Humano:** Es el conjunto del talento de las personas que integran una organización para la creación sistemática de riqueza. La gente es el factor principal en el manejo de la nueva economía (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 60).



- **Comunicación:** Es el proceso de transmitir información y comprensión entre dos personas. El proceso de comunicación tiene los siguientes elementos emisor o fuente persona que emite el mensaje, transmisor o codificador, equipo que conecta la fuente con el canal, es decir, que codifica el mensaje emitido por la fuente hacia el canal, canal parte del sistema que se refiere a la condición de algún mensaje entre puntos físicamente distantes, receptor o decodificador equipo situado entre el canal y el destino, decodifica el mensaje y destino; persona, cosa o proceso hacia el que se envía el mensaje(Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 60).
- **Comportamiento.** Modo de ser del individuo y conjunto de acciones que lleva a cabo para adaptarse a su entorno. La conducta es la respuesta a una motivación en la que están involucrados componentes Psicológicos, Fisiológicos y de motricidad. la conducta de un individuo en un espacio y tiempo determinados, se denomina comportamiento (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 60).
- **Clima Organizacional:** El clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre los miembros de una organización, está muy vinculado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, vale decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 60).

- **Desempeño:** Es el cumplimiento de las normas y parámetros establecidos para el desarrollo de una actividad específica o conjunto de ellas (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 61).
- **Estrategia:** Patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo, planificadas previamente y donde se establecen metas y políticas de una organización y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizar (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 61).
- **Eficacia:** Virtud para obrar, y cumplir con los objetivos establecidos de la empresa. (Enciclopedia práctica de la pequeña y mediana empresa (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 61).
- **Eficaz:** Persona activa, fervorosa, poderosa para obrar o ejecutar una labor. Que tiene la virtud de producir el efecto deseado (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág.61).
- **Gerencia del Desempeño:** Se basa en la información obtenida de un sistema de evaluación o revisión del desempeño. Sin embargo, no hay otro aspecto de la gerencia de Recursos Humanos que sea generalmente tan mal manejado como la evaluación (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 61).
- **Incentivo:** Fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 61).

- **Logro:** Conseguir lo que se intenta o desea gozar o disfrutar una cosa (Gispert, 2004).
- **Metas:** Establece que es lo que se va a lograr, cuando serán alcanzados los resultados, pero no establecen como lograrlos (Gispert, 2004).
- **Motivación laboral:** Consiste en dar al empleado las posibilidades para desarrollar su capacidad y potencialidades, en bien de él mismo y de la institución para lograr la mejor forma de inducir, motivar, dirigir y coordinar al personal (Gispert, 2004).
- **Objetivos:** Son los propósitos hacia los cuales las empresas encaminan sus energías y recursos. Los objetivos aceptados por las empresas aparecen en los documentos oficiales, estatutos, actas de asambleas, informes anuales, etc. Los objetivos naturales de una empresa en general son satisfacer las necesidades de bienes y servicios de la sociedad, proporcionar empleo productivo para todos los factores de producción, aumentar el bienestar de la sociedad, haciendo uso racional de los recursos, proporcionar un retorno justo a los factores de entrada y crear un ambiente en que las personas puedan satisfacer sus necesidades humanas básicas (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 62).
- **Políticas:** Son reglas o guías que expresan los límites dentro de los que debe ocurrir la acción. Surgen en función de la realidad de la filosofía y de las culturas organizacionales. Son útiles para dirigir funciones y asegurar que éstas se desempeñen de acuerdo a los objetivos establecidos (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 62).

- **Recurso Humano:** La administración de recursos humanos, tradicionalmente ha consistido en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente de personal en la medida en que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales que se relacionan directa o indirectamente con el trabajo (Gispert, 2004)
- **Rendimiento:** Producto o utilidad que da una cosa, por efecto de una actividad cualquiera (Diccionario de Administración y Finanzas citado por Ruiz, 2015, pág. 62).

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1 Ámbito

La presente investigación se desarrolló en las inmediaciones de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, ubicada en la provincia del mismo nombre, el cual limita al norte con el departamento de Loreto; al levante con la República de Brasil; al sur, con la provincia de Atalaya y al occidente, con la provincia de Padre Abad, los departamentos de Pasco y Huánuco.

### 3.2 Población

El Universo estuvo conformado por el total de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; que suman un total de 627 trabajadores de dicha institución.

### 3.3 Muestra

Determinada mediante el muestreo probabilístico. A través de:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

$$N = 627$$

$$\alpha = \text{Nivel de confianza } 5\%$$

$$n = \text{Tamaño de la muestra}$$

$$p = \text{Probabilidad que el evento ocurra } 0.5\%$$

$$q = \text{Probabilidad de fracaso } 0.5\%$$

$$E = \text{Error máximo permitido } 0.1 \text{ o } 10 \%$$

$$z = \text{Margen de Confiabilidad } 1.96$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (627)}{(0.1)^2 (627-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 84$$

La población igual a la muestra es 84, que representan el total de empleados que laboran en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

### **3.4 Nivel y tipo de estudio**

La presente investigación tiene las características de un estudio cualitativo y cuantitativo correlacional.

Es cualitativo, porque identifica, analiza, interpreta y explica las características relacionados con las fuentes y niveles de factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Es cuantitativo, cuantifica, analiza, interpreta y explica factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

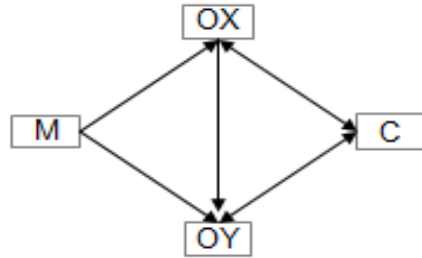
Es Correlacional, porque relaciona y evalúa la incidencia de las fuentes y niveles de exportación.

Con respecto al tipo, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación descriptiva.

### **3.5 Diseño de investigación**

En el presente estudio se aplicará un diseño de investigación de tipo no experimental, debido a que las variables no se manipularan en ninguna ocasión, ni se formarán situaciones especiales esperando obtener un resultado con una orientación específica. De acuerdo con la dimensión temporal en las cuales se recolectan datos, se utilizará la investigación transversal ya que no se pretende estudiar la evolución de datos a través del tiempo.

La investigación tendrá el siguiente esquema:



**Dónde:**

M: Muestra

C: Correlación entre variables X e Y

O: Observaciones

OX: Factor motivacional

OY: Desempeño laboral

### 3.6 Técnicas e instrumentos

**Técnicas:** La técnica de estudio empleada es la encuesta.

**Instrumentos:** Será el cuestionario, el cual nos permitirá obtener información acerca de las variables de caracterización de la muestra y la opinión acerca de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

### 3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento se validó por juicio de expertos, quienes coincidieron en la calificación como excelente con respecto a su relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

La confiabilidad del instrumento, se realizó con la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, el mismo que arrojó un valor de 0,88; indicando que el instrumentos empleado es adecuado para los fines de nuestra investigación.

Instrumento	N° de elementos	N° de elementos válidos	Alfa de Cronbach
Cuestionario	14	14	0,88

### 3.8 Procedimiento

Habiéndose aprobado el proyecto de investigación, y posterior a la aceptación de nuestra muestra de estudio y previa coordinación con ellos, se aplicó el instrumento cuestionario en un lapso promedio de 15 minutos, recolectándose la información necesaria.

Habiendo culminado con el periodo de recolección de la información conveniente, la misma se tabuló y procesó con el programa estadístico SPSS versión 25 para la obtención de las tablas estadísticas y obtener la relación existente entre las variables de estudio

### 3.9 Tabulación

Para el procesamiento de datos y análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25. La estadística descriptiva (tablas, cuadros, gráficos) y la estadística inferencial, de esta manera se determinó la prueba de hipótesis, tanto general y específicas.



## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

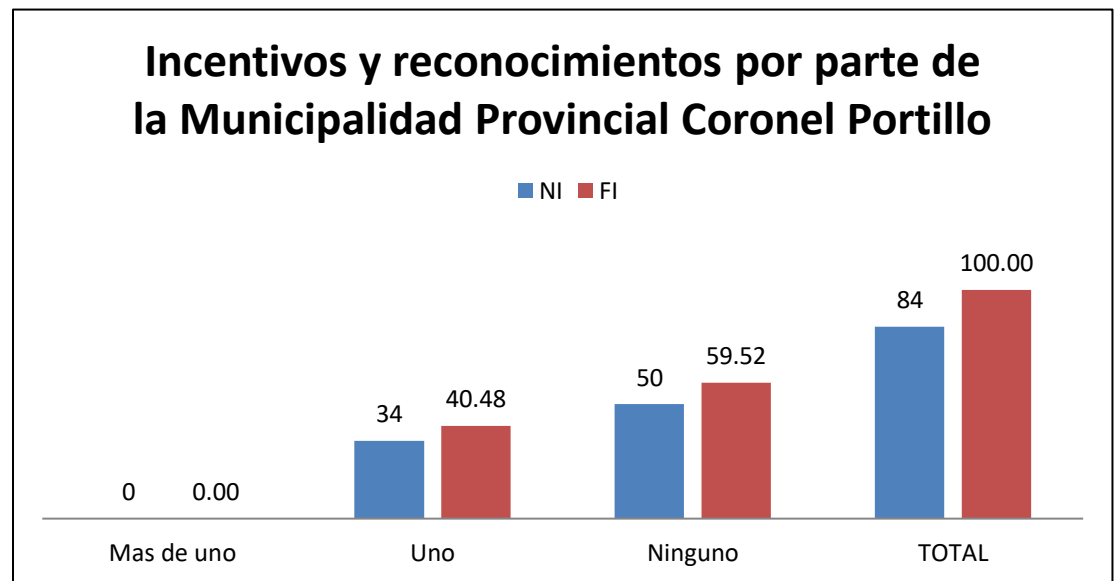
### **4.1 Análisis descriptivo**

Los resultados se han obtenido en base al cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo , las misma que han sido organizadas y tabuladas, sistematizadas en las tablas de frecuencia simple, interpretadas y analizadas, en base a ella, hemos determinado los niveles de satisfacción laboral, según nuestras variables conclusiones y sugerencias, conforme establece nuestra hipótesis. Cuyos resultados son presentados en las siguientes páginas.

**Tabla 1.** ¿Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?

Escala Valorativa	N	%
Más de uno	0	0,00
Uno	34	40,48
Ninguno	50	59,52
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 1.** Incentivos y reconocimientos al personal trabajador por parte de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

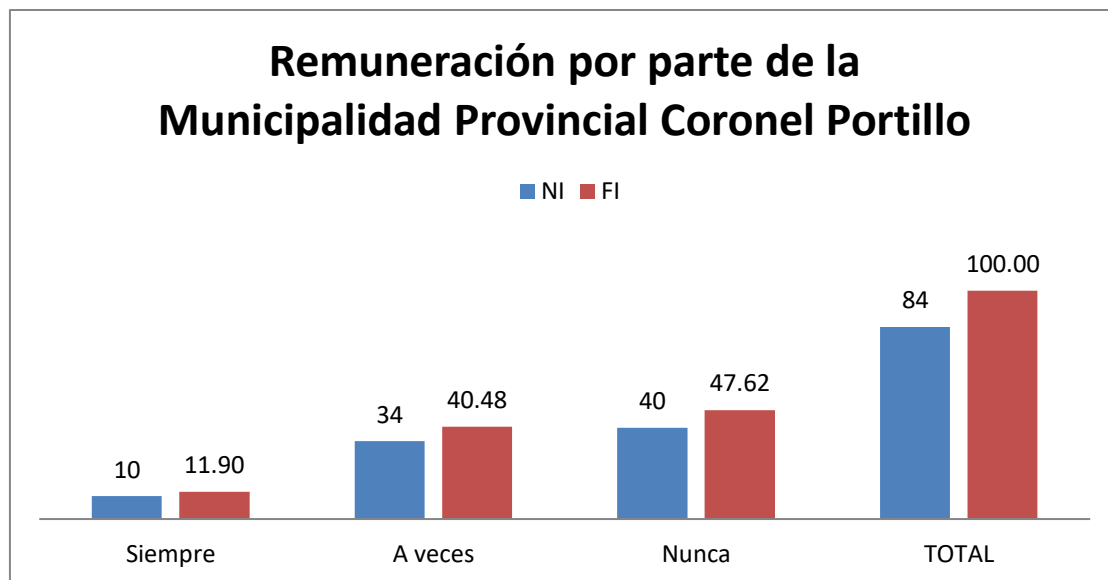
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 0.00% Más de uno, 40.48% Uno, el 59.52% Ninguno.

El resultado obtenido indica que, ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; por lo que responden que nunca ha recibido.

**Tabla 2.** ¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?

<b>Escala Valorativa</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Más de uno	10	11.90
Uno	34	40.48
Ninguno	40	47.62
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 2.** Remuneración al personal trabajador por parte de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

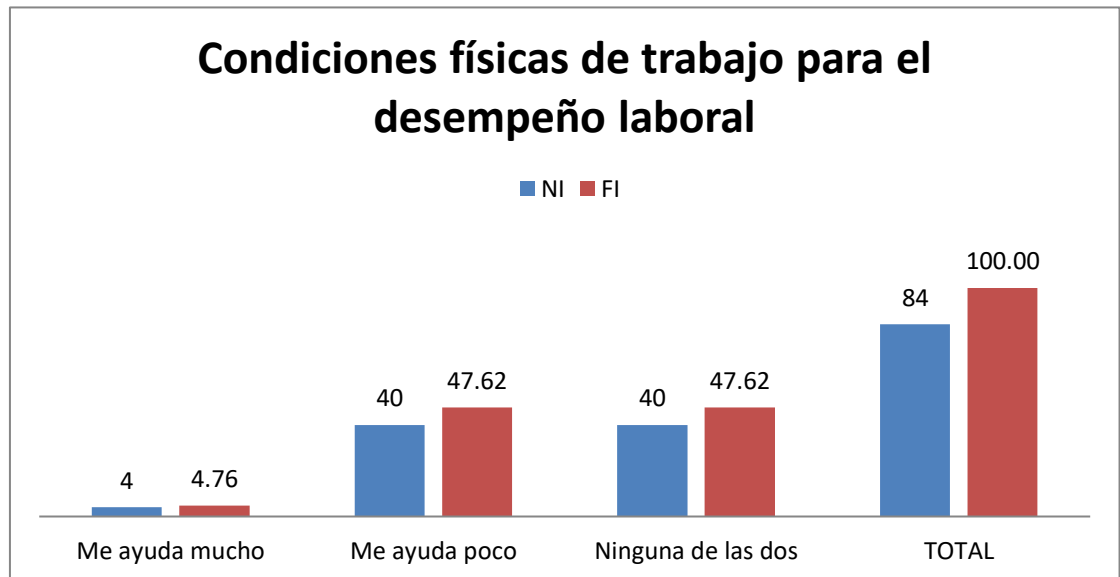
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 11.90% Siempre, 40.48% A veces, el 47.62% Ninguno.

El resultado obtenido indica que, la remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado; por lo que responden que nunca responde a lo esperado.

**Tabla 3.** ¿De qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?

<b>Escala Valorativa</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Me ayuda mucho	4	4.76
Me ayuda poco	40	47.62
Ninguna de las dos	40	47.62
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 3.** Condiciones físicas para el desempeño laboral del personal trabajador de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

### ANÁLISIS

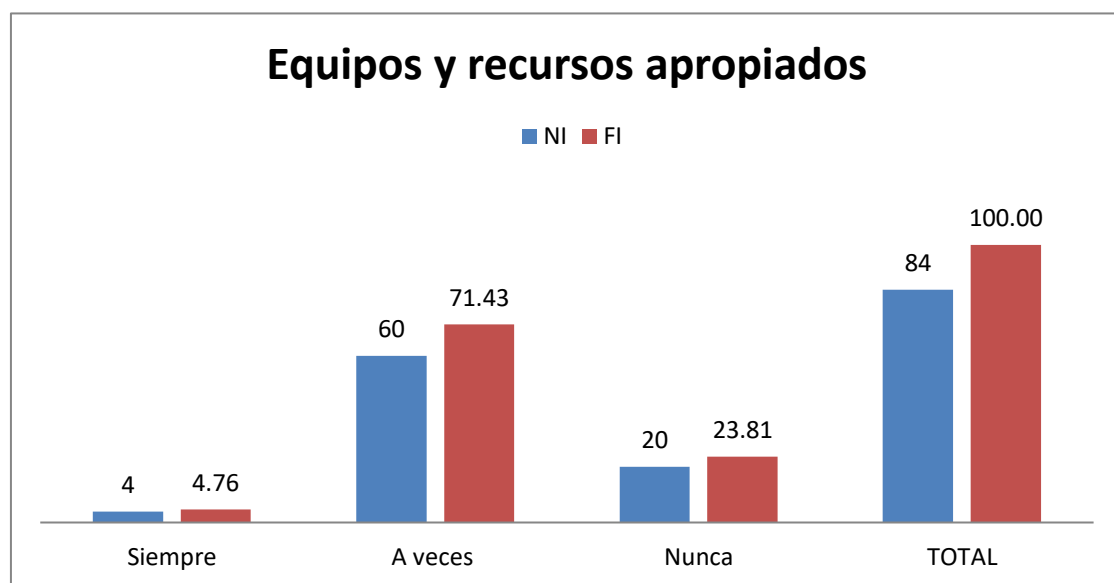
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 4.76% Me ayuda mucho, 47.62% Me ayuda poco, el 47.62% Ninguna de las dos.

El resultado obtenido indica, de qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo; por lo que responden que lo ayuda poco y otro grupo manifiesta que ni le ayuda mucho ni poco.

**Tabla 4.** ¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?

Escala Valorativa	N	%
Siempre	4	4.76
A veces	60	71.43
Nunca	20	23.81
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 4.** Equipos y recursos apropiados para el desempeño laboral del personal trabajador de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

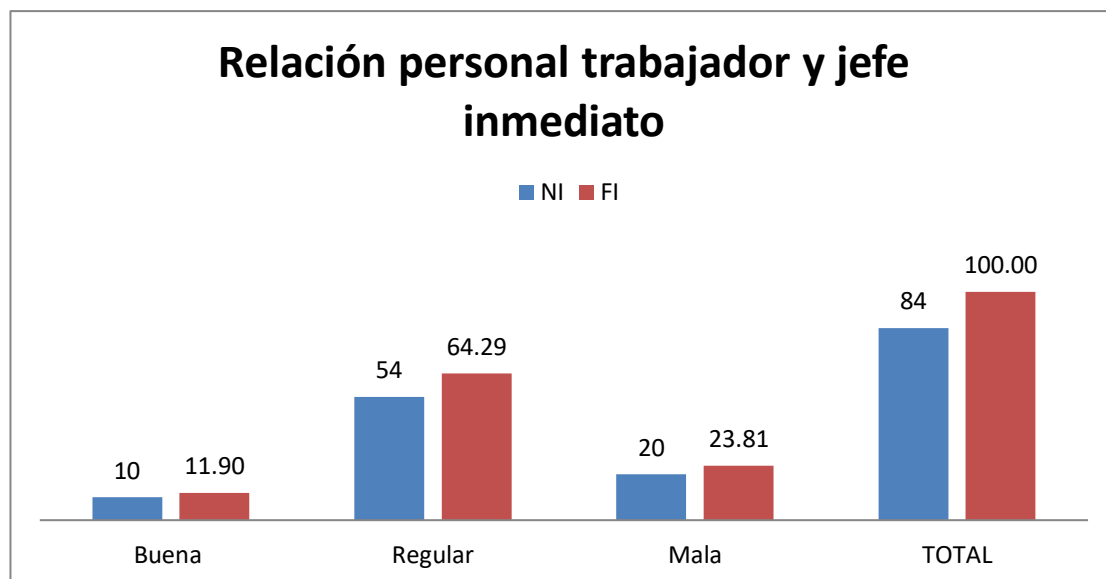
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 4.76% Siempre, 71.43% A veces, el 23.81% Nunca.

El resultado obtenido indica y, Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada; por lo que responden que a veces por lo que no son adecuados.

**Tabla 5.** ¿Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato?

Escala Valorativa	N	%
Buena	10	11.90
Regular	54	64.29
Mala	20	23.81
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 5.** Relación personal – jefe inmediato en la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

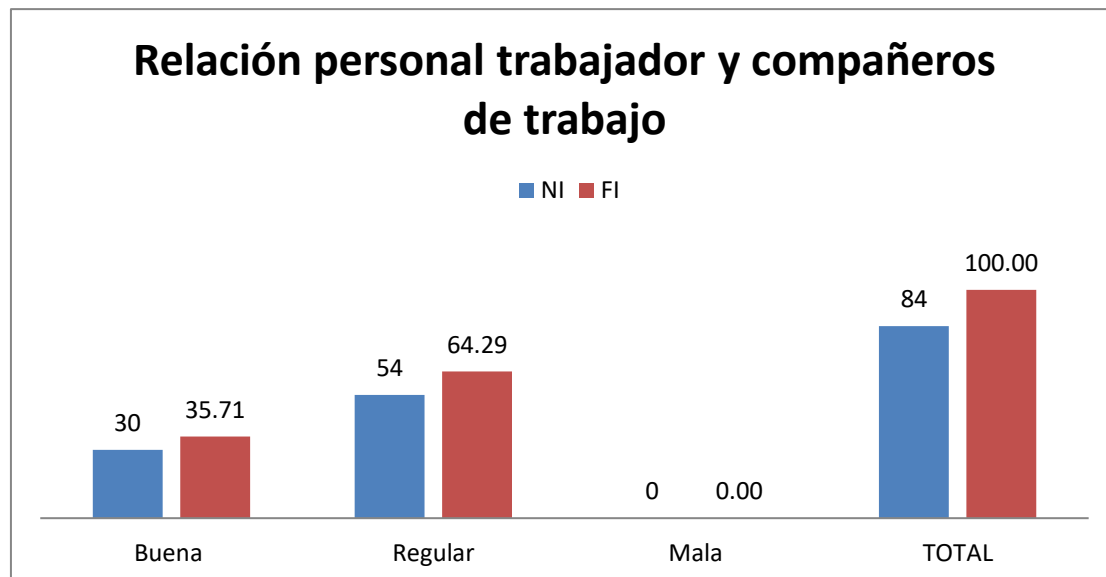
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 11.90% Bueno, 64.29% Regular, el 23.81% Mala.

El resultado obtenido indica que, Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato; por lo que responden que regular.

**Tabla 6.** ¿Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?

Escala Valorativa	N	%
Buena	30	35.71
Regular	54	64.29
Mala	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 6.** Relación personal trabajador y compañeros de trabajo en la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

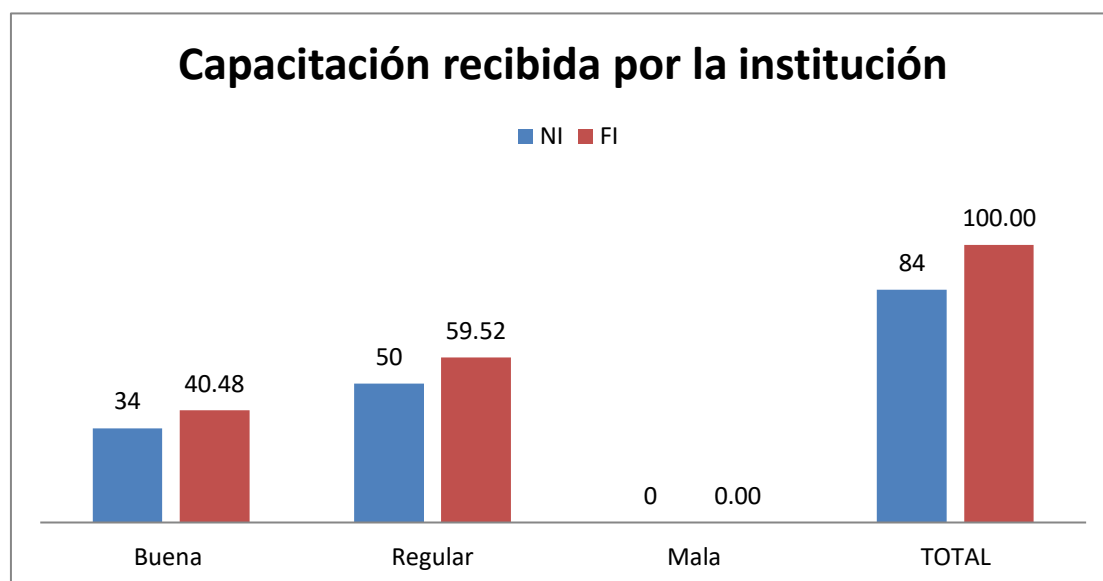
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 35.71% Bueno, 64.29% Regular, el 0.00% Mala.

El resultado obtenido indica que, cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo; por lo que responden que entre bueno y regular.

**Tabla 7.** ¿Considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?

<b>Escala Valorativa</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Buena	34	40.48
Regular	50	59.52
Mala	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 7.** Capacitación recibida por la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 40.48% Bueno, 59.52% Regular, el 0.00% Mala.

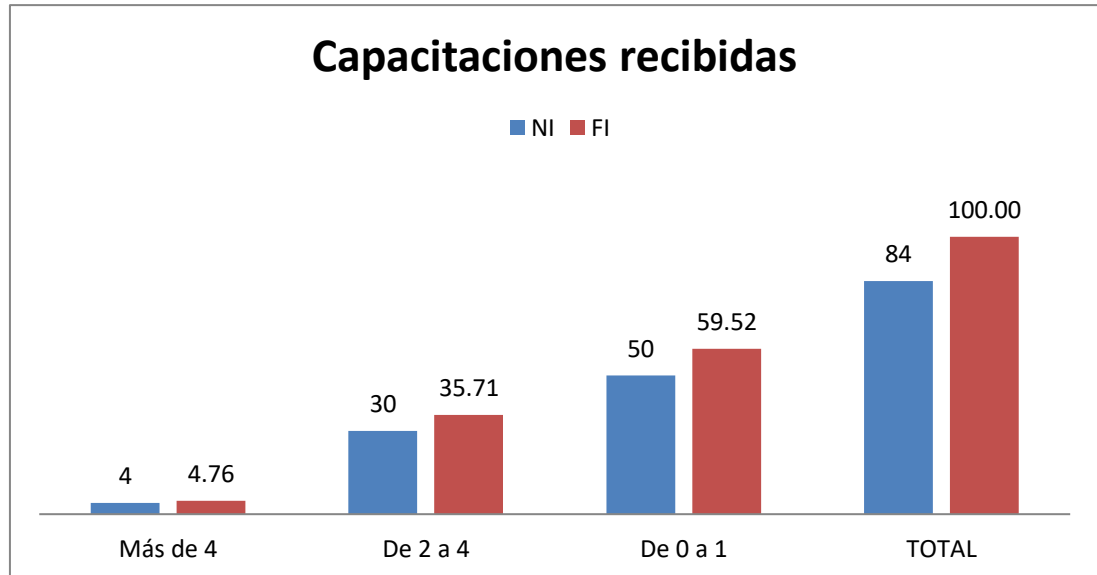
El resultado obtenido indica que, considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido; entre bueno y regular ya que lo están plasmando en el trabajo diario.



**Tabla 8.** ¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?

<b>Escala Valorativa</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Más de 4	4	4.76
De 2 a 4	30	35.71
De 0 a 1	50	59.52
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 8.** Capacitaciones que recibió el personal trabajador de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

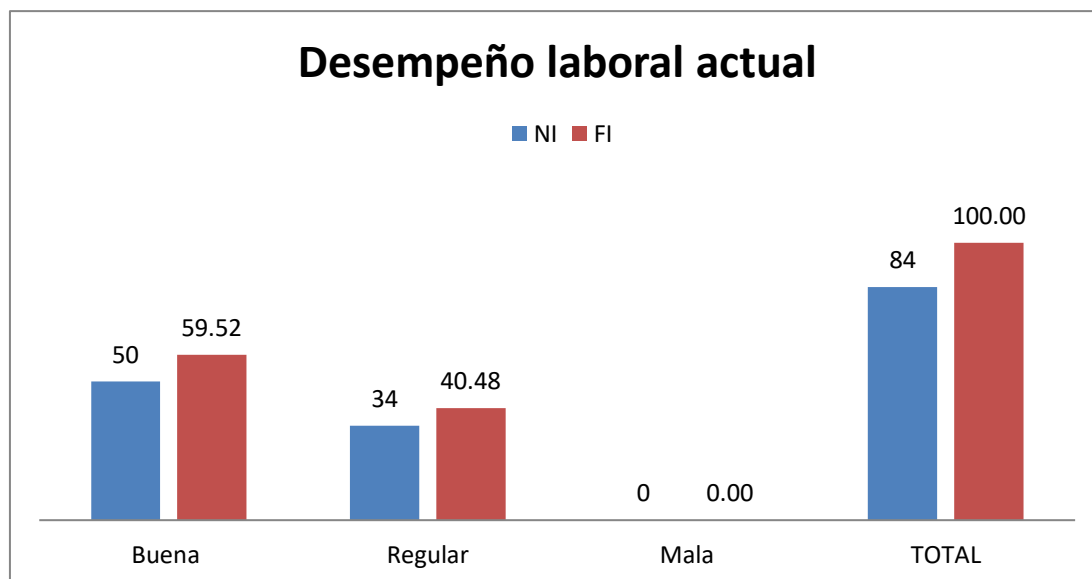
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 4.76% Más de 4, 35.71% De 2 a 4, el 59.52% De 0 a 1.

El resultado obtenido indica que, Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años; entre capacitaciones manifiesta que 0 a 1 capacitación.

**Tabla 9.** ¿Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral?

Escala Valorativa	N	%
Buena	50	59.52
Regular	34	40.48
Mala	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 9.** Desempeño laboral actual del personal trabajador de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

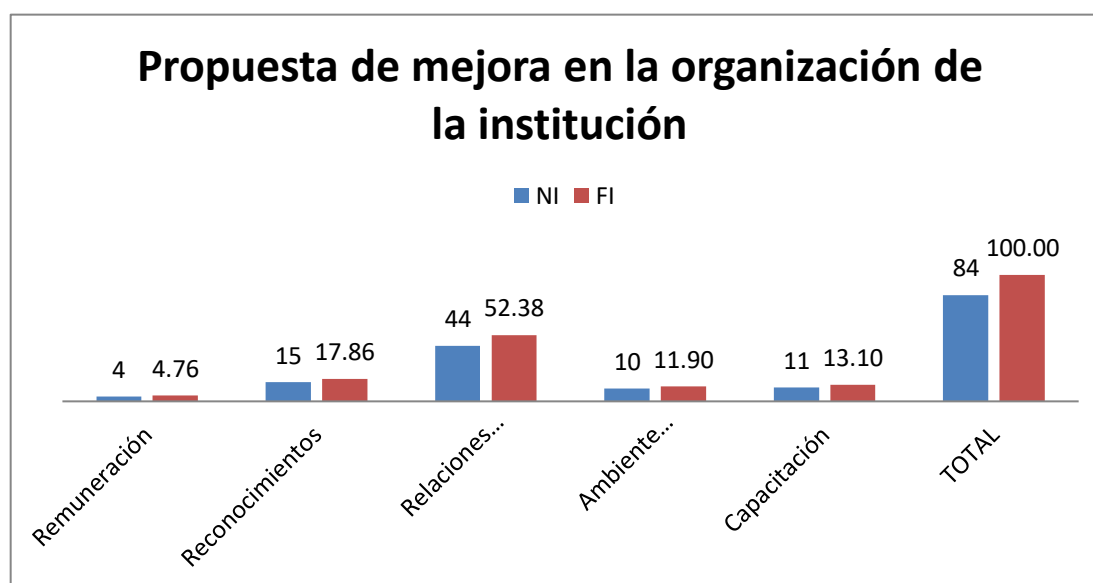
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 59.52% Buena, 40.48% Regular, el 0.00% Mala.

El resultado obtenido indica que, actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral; se considera como buena a regular.

**Tabla 10.** ¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?

Esca la Valorativa	N	%
Remuneración	4	4.76
Reconocimientos	15	17.86
Relaciones interpersonales	44	52.38
Ambiente físico/ disposición de recursos	10	11.90
Capacitación	11	13.10
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 10.** Propuesta de mejora en la organización de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

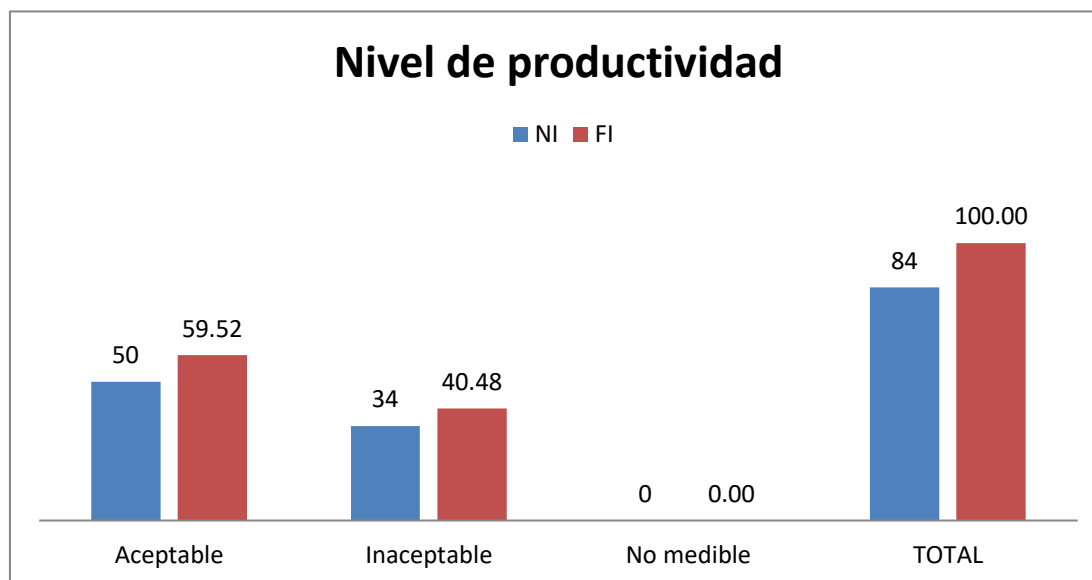
## ANÁLISIS

Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 4.76% Remuneración, 17.86% Reconocimientos, el 52.38% Relaciones interpersonales, 11.90% Ambiente físico/disposición de recursos, 13.10% Capacitación. El resultado obtenido indica que, en su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización; se tendría que mejorar en la parte de la remuneración.

**Tabla 11.** ¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad?

<b>Escala Valorativa</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Aceptable	50	59.52
Inaceptable	34	40.48
No medible	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 11.** Nivel de productividad del personal trabajador de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

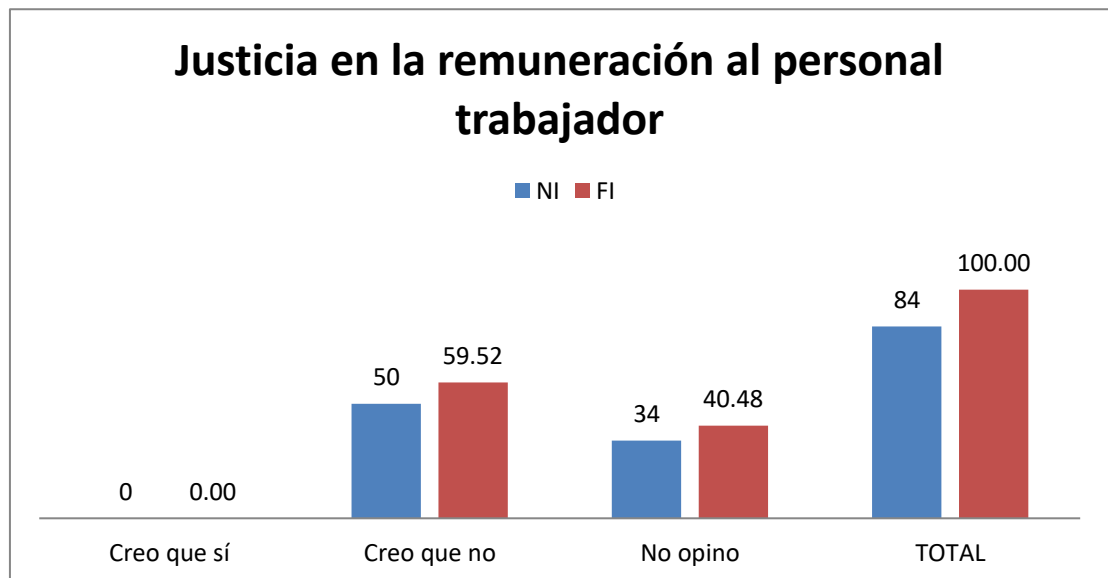
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 59.52% Aceptable, 40.48% Inaceptable, el 0.00% No medible.

El resultado obtenido indica que, ¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad; se considera como buena y aceptable según su trabajo que realiza en su institución.

**Tabla 12.** ¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?

Esca la Valorativa	N	%
Creo que sí	0	0.00
Creo que no	50	59.52
No opino	34	40.48
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 12.** Existencia de justicia en la remuneración del personal trabajador de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

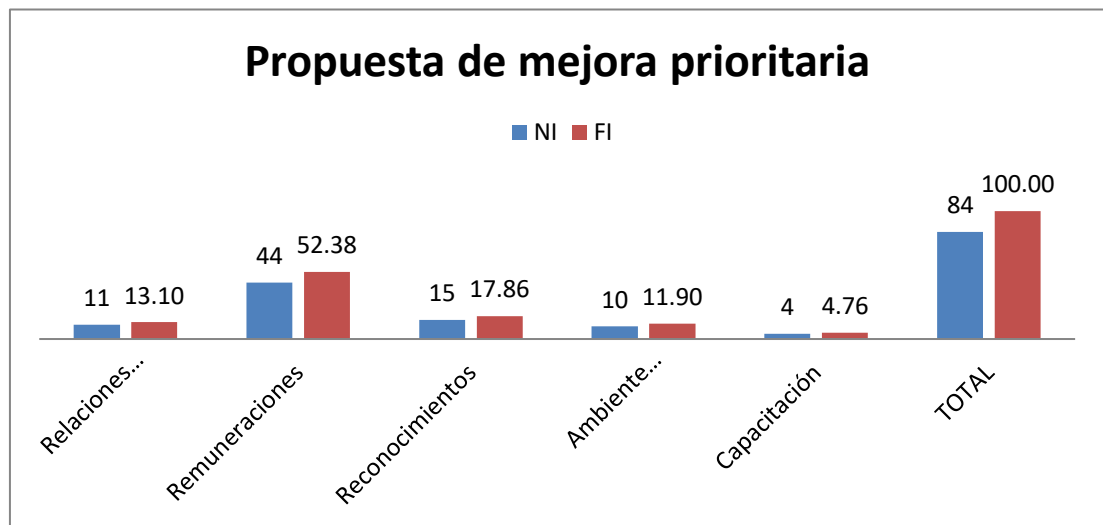
Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 0.00% Creo que sí, 59.52% Creo que no, el 40.48% No opino.

El resultado obtenido indica, cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución; se considera que no existe equidad y no existe justicia.

**Tabla 13.** ¿En relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente?

Esca la Valorativa	N	%
Relaciones interpersonales	11	13.10
Remuneraciones	44	52.38
Reconocimientos	15	17.86
Ambiente físico/ disposición de recursos	10	11.90
Capacitación	4	4.76
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 13.** Propuesta de mejora prioritaria en la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

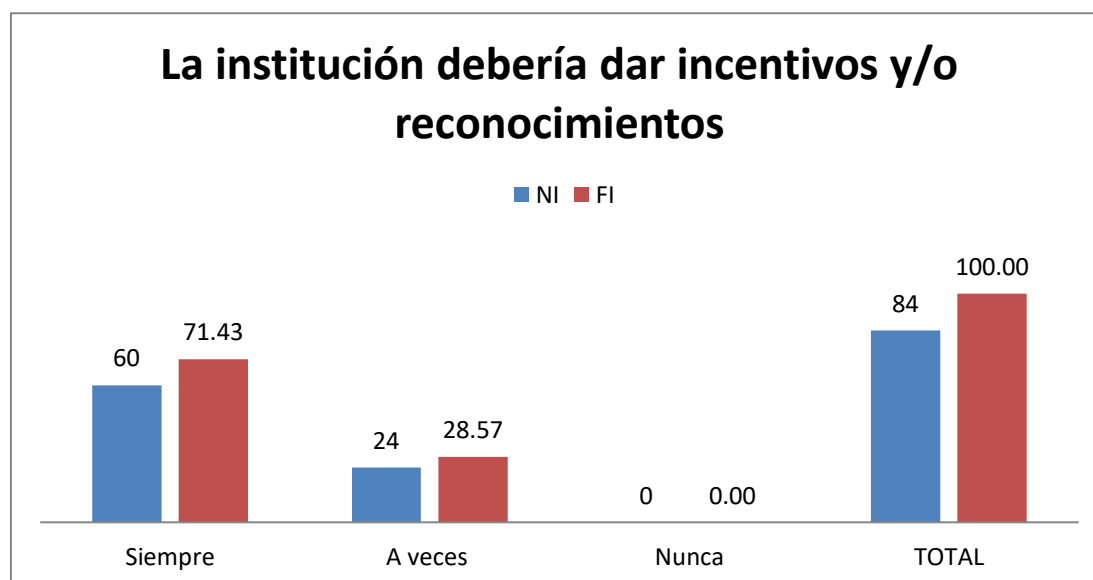
## ANÁLISIS

Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 13.10% Relaciones interpersonales, 52.38% Remuneraciones, el 17.86% Reconocimientos, el 11.90% Ambiente físico/ disposición de recursos, y el 4.76% Capacitación. El resultado obtenido indica, en relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente; se considera que la remuneración y los reconocimientos.

**Tabla 14.** ¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?

Escala Valorativa	N	%
Siempre	60	71.43
A veces	24	28.57
Nunca	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPCP-2017.



**Gráfica 14.** Debería haber incentivos y/o reconocimientos por parte de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo-2017.

## ANÁLISIS

Se ha determinado en base a 84 la población encuestada que ha señalado el 71.43% Siempre, 28.57% A veces, el 0.00% Nunca.

El resultado obtenido indica, considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados; se considera que siempre para seguir motivando a que sigan trabajando de la mejor manera.

## 4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

- **Validación estadística- prueba de hipótesis**

Los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

- **Comprobación:**

Nuestra hipótesis ha sido confirmada por los resultados obtenidos en los factores motivacionales que influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo



### 4.3 Discusión de resultados

Según la hipótesis planteada los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, por lo que se ha llegado a la siguiente conclusión, el resultado obtenido indica que, ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; por lo que responden que nunca ha recibido.

Según las sub hipótesis los factores motivacionales influyen en el desempeño de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, El resultado obtenido indica que, la remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado; por lo que responden que nunca responde a lo esperado, el resultado obtenido indica, de qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo; por lo que responden que lo ayuda poco y otro grupo manifiesta que ni le ayuda mucho ni poco, el resultado obtenido indica y, Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada; por lo que responden que a veces por lo que no son adecuados y el resultado obtenido indica que, Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato; por lo que responden que regular.

Según la según sub hipótesis el desempeño laboral influye en el proceso de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo., El resultado obtenido indica que, cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros

de trabajo; por lo que responden que entre bueno y regular, el resultado obtenido indica que, considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido; entre bueno y regular ya que lo están plasmando en el trabajo diario, el resultado obtenido indica que, Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años; entre capacitaciones manifiesta que 0 a 1 capacitación, y el resultado obtenido indica que, actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral; se considera como buena a regular.

Según la tercera sub hipótesis los empleados de la "Municipalidad Provincial de Coronel Portillo" influyen en la calidad de los servicios, El resultado obtenido indica que, en su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización; se tendría que mejorar en la parte de la remuneración, el resultado obtenido indica que, Cómo considera Ud. su nivel de productividad; se considera como buena y aceptable según su trabajo que realiza en su institución, el resultado obtenido indica, cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución; se considera que no existe equidad y no existe justicia, el resultado obtenido indica, en relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente; se considera que la remuneración y los reconocimientos, el resultado obtenido indica, considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados; se considera que siempre para seguir motivando a que sigan trabajando de la mejor manera.

#### **4.4 Aporte de la investigación**

En la actualidad los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, mantiene un bajo nivel motivacional, desfavoreciendo el rendimiento Laboral; presentándose el salario percibido como el primer menos motivador; el cual afecta de manera directa el rendimiento productivo de los empleados y por ende de la institución en estudio, pues no compensa con los requerimientos básicos que le exige la sociedad convulsionada en la cual vive es por ello que el motor fundamental de una institución es el personal que labora.

## CONCLUSIONES

1. El resultado obtenido indica que, ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; por lo que responden que nunca ha recibido.
2. El resultado obtenido indica que, la remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado; por lo que responden que nunca responde a lo esperado.
3. El resultado obtenido indica, de qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo; por lo que responden que lo ayuda poco y otro grupo manifiesta que ni le ayuda mucho ni poco.
4. El resultado obtenido indica y, Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada; por lo que responden que a veces por lo que no son adecuados.
5. El resultado obtenido indica que, Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato; por lo que responden que regular.
6. El resultado obtenido indica que, cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo; por lo que responden que entre bueno y regular.
7. El resultado obtenido indica que, considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido; entre bueno y regular ya que lo están plasmando en el trabajo diario.
8. El resultado obtenido indica que, Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años; entre capacitaciones manifiesta que 0 a 1 capacitación.

9. El resultado obtenido indica que, actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral; se considera como buena a regular.
10. El resultado obtenido indica que, en su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización; se tendría que mejorar en la parte de la remuneración.
11. El resultado obtenido indica que, Cómo considera Ud. su nivel de productividad; se considera como buena y aceptable según su trabajo que realiza en su institución.
12. El resultado obtenido indica, cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución; se considera que no existe equidad y no existe justicia.
13. El resultado obtenido indica, en relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente; se considera que la remuneración y los reconocimientos.
14. El resultado obtenido indica, considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados; se considera que siempre para seguir motivando a que sigan trabajando de la mejor manera.

## RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Que la institución aplique nuevas y mejoradas técnicas de motivación para que sus colaboradores cumplan de manera efectiva y eficaz las metas y objetivos establecidos por la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
2. proponer los incentivos que practiquen en esta institución, y que sigan implementando nuevos programas de incentivos económicos y no económicos.
3. Se recomienda que sigan en constante revisión acerca del uso correcto de las herramientas de trabajo, operatividad óptima del software, limpieza y orden en el ambiente de trabajo, actualización en la competitividad salarial para asegurar que estén en niveles compatibles con la competencia.
4. Que apliquen técnicas de administración moderna para que se tomen las decisiones correctas en grupo, tales como el empowerment, inteligencia emocional, coaching, etc para evitar la constante rotación de personal y afiance la autenticación con la institución municipal de coronel portillo.
5. Con respecto al desempeño de los roles de los supervisores, esto deben estar atento a los requerimientos y desarrollo del mismo que motive su desenvolvimiento y actitud enérgica ante su ejecución de sus tareas con las herramientas de trabajo para la construcción de su propia experiencia personal.
6. Tener en cuenta que la seguridad es importante para el desenvolvimiento de las tareas de los trabajadores y que deben informar a su jefe inmediato de cualquier incomodidad o peligro en el ambiente de trabajo en la municipalidad provincial de coronel portillo.

7. Se recomienda que para crecer profesionalmente tienen que tomar en cuenta lo siguiente: sobre la discusión de los objetivos en la institución que labora, solicitar reuniones informativas con los colegas y funcionarios, y por último, preparar equipos de trabajo.
8. Se recomienda a la alcaldía de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo implementar campañas de capacitación e inducción a los aspirantes a los cargos y continuar con los proyectos desafiantes que exijan un mayor compromiso de los empleados.
9. La alcaldía debe capacitar a su personal en asuntos relacionados con las leyes laborales, código de trabajo y códigos de seguridad en el trabajo.
10. Se debe buscar la implementación de cargos administrativos removibles a pesar de que existan cambios de periodos políticos que lo dificultan.
11. El municipio debe buscar nuevos proyectos de desarrollo sostenible que proporcione otras alternativas de empleo para la comunidad Provincial de Coronel Portillo.
12. Concientizar al personal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo a crear un sentido de pertenencia hacia las labores realizadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aconsultors. (16 de Diciembre de 2016). *Aconsultors: Liderazgo-Gestión-Toma de decisiones*. Obtenido de Aconsultors: <https://acconsultors.com/la-teoria-de-la-motivacion/>
- Aguilar, J., & Marlo, O. (2016). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Lambayeque 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales, Pimentel. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3100/Aguilar\\_Zapana\\_Juana.pdf?sequence=5](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3100/Aguilar_Zapana_Juana.pdf?sequence=5)
- Bracamonte, C., & García, M. (2007). *Motivación del personal de enfermería del Hospital El Sauce*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo, Escuela de Enfermería, Argentina. Obtenido de [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/10147/bracamonte-carlos.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10147/bracamonte-carlos.pdf)
- Cardenas, R. (2013). *Análisis de factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Quilcas*. Tesis de licenciatura en Administración, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de administración de empresas, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3817/Cardenas%20Zamudio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). (L. Solano, Ed.) Bogotá, Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. Adeu Deportivo SAC - Chiclayo*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales, Pimentel. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dorta, C., & González, I. (2003). *La motivación en el obrero-gerencial de la fábrica tropicana según la teoría de las expectativas (Porter-Lawler)*. Trabajo de grado, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Caracas. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9872.pdf>



- García, J. (1993). *Interacción entre iguales en entornos de integración escolar*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Educación - Centro de Formación del Profesorado, Madrid. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de <https://eprints.ucm.es/2238/1/T18451.pdf>
- Gispert, C. (2004). *Enciclopedia práctica de la pequeña y mediana empresa*. (C. Gispert, Ed.) Barcelona, Barcelona, España : Océano.
- Guanipa de Córdova, C. (2015). *Factores motivacionales y el desempeño laboral del docente en el subsistema educativo primario*. Tesis de maestría , Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación, Maracaibo . Obtenido de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/111/TDE-2016-09-29T10:44:56Z-6808/Publico/guanipa\\_de\\_cordova\\_carmen\\_elena.pdf](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2016-09-29T10:44:56Z-6808/Publico/guanipa_de_cordova_carmen_elena.pdf)
- Larico, R. (2014). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Roman-Juliaca 2014*. Tesis de maestría , Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez, Escuela de Posgrado, Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TEISIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marrugo, M., & Perez, B. (2012). *Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el Centro de Emprendimiento y Desarrollo Pedro Romero "CEMPRENDE"*. Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas, Cartagena. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/527/1/Analisis%20de%20la%20teoria%20de%20las%20expectativas%20de%20victor%20vroom.pdf>
- Martín, M. (2015). *Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-Mayo 2015*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias de la Salud, Quetzaltenango. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf>
- Martinez, C. (s.f.). *Academia*. Obtenido de Academia: [https://www.academia.edu/17729186/TEORIA\\_DE\\_MOTIVACION\\_MASLOW](https://www.academia.edu/17729186/TEORIA_DE_MOTIVACION_MASLOW)
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>

- Randstad.cl. (13 de Junio de 2016). *Randstad.cl*. Obtenido de Randstad.cl: [https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral\\_1231/](https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral_1231/)
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). (P. Guerrero, Ed.) México, Naucalpan de Juárez, México : Prentice Hall, Inc. Obtenido de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Ruiz, S. (2015). *influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2015*. Tesis de Maestría , Univeraidad Nacional de Tumbes, Escuela de Posgrado, Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/234/TESIS+DE+MAESTRIA++SAUL+RUIZ+PEREYRA.pdf;jsessionid=9343BE24F37C61B7BD3D3EAE984B3A7B?sequence=1>
- Salud mental . (17 de Febrero de 2011). *Salud mental: Diversidad de documentos que hablan acerca de la salud metal* . (M. Dulce, Editor, & M. Dulce, Productor) Obtenido de Salud mental : <http://teoriapsicosexual.blogspot.com/2011/02/teoria-de-maslow.html>
- Sandoval, C. (2009). *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa FINAMERICA S.A*. Proyecto de grado, Universidad de la Salle, Fcaultad de Ciencias Administrativas y Contables, Bogotá. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257/T11.09%20S57p.pdf>
- Solana, R. (1993). *Administración de organizaciones* (Primera ed.). Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina: Interoceánicas S.A. Obtenido de <https://livrosdeamor.com.br/documents/produccion-su-organizacion-y-administracion-en-el-umbral-del-tercer-milenio-de-ricardo-solana-5c3c17646cd07>
- Stoner, G. (1996). *Administración* (Sexta ed.). Naucalpan de Juárez, Mexico, Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Obtenido de <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl.pdf>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis de licenciatura en Psicología industrial, Universidad Rafael Landívar , Facultad de humanidades , Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSION	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo se viene dando los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo" – 2015?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>- ¿Cuáles son las características de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?</p> <p>- ¿Cómo los factores motivacionales producen efectos en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar cómo se viene dando los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>- Precisar cuáles son las características de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.</p> <p>- Determinar cómo los factores motivacionales producen efectos en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>- Los factores motivacionales influyen en el desempeño de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.</p> <p>El desempeño laboral influye en el proceso de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.</p> <p>- Los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo" influyen en la calidad de los servicios.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>Factor motivacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>- Relación entre motivación y desempeño laboral.</p> <p>- Rendimiento laboral.</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>- Nivel de pertinencia</p> <p>- Factor motivacional</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Nivel de Investigación</b></p> <p>Cualitativo, Cuantitativo y Correlacional</p> <p><b>Método General:</b></p> <p>Método Científico</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Total de empleados (627) de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>84 trabajadores de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>Probabilístico aleatorio</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <p>- Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>- Cuestionario</p>

- ¿Qué factores interfieren en los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?	- Establecer qué factores interfieren en los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.					
---	---	--	--	--	--	--

**Anexo 02****CUESTIONARIO****UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO**

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador, le agradeceré responder los ítems marcando un X en el recuadro correspondiente a la respuesta que a su criterio es la correcta.

1. Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
  - b. Más de uno            ()
  - c. Uno                    ()
  - d. Ninguno              ()
  
2. ¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?
  - a. Siempre              ()
  - b. A veces              ()
  - c. Nunca                ()
  
3. ¿De qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?
  - a. Me ayuda mucho    ()
  - b. Me ayuda poco      ()
  - c. Ninguna de las dos ()
  
4. ¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?
  - a. Siempre              ()
  - b. A veces              ()
  - c. Nunca                ()
  
5. ¿Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato?
  - a. Buena                ()
  - b. Regular              ()
  - c. Mala                 ()

6. ¿Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?
- a. Buena
  - b. Regular
  - c. Mala
7. ¿Considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?
- a. Buena
  - b. Regular
  - c. Mala
8. ¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?
- a. Más de 4
  - b. De 2 a 4
  - c. De 0 a 1
9. ¿Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral?
- a. Bueno
  - b. Regular
  - c. Malo
10. ¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?
- a. Remuneración
  - b. Reconocimientos
  - c. Relaciones interpersonales
  - d. Ambiente físico/disposición de recursos
  - e. Capacitación
11. ¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad?
- a. Aceptable
  - b. Inaceptable
  - c. No medible

12. ¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?

- a. Creo que sí ( )
- b. Creo que no ( )
- c. No opino ( )

13. ¿En relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente?

- a. Relaciones interpersonales ( )
- b. Remuneraciones ( )
- c. Reconocimientos ( )
- d. Ambiente físico/disposición de recursos ( )
- e. Capacitación ( )

14. ¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?

- a. Siempre ( )
- b. A veces ( )
- c. Nunca ( )

OBSERVACIONES:

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



Anexo 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
HUÁNUCO - PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Título:** Factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.  
Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia**, **suficiencia**, **pertinencia** y **claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: **Dr. Auberto Oliveros Davila**

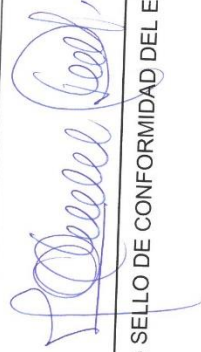
Especialidad: **Administración**

ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>CUESTIONARIO</b>				
¿Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?	4	4	4	4
¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?	4	4	4	4
¿De qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	4	4	4	4
¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?	3	4	4	4

¿Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato?	4	4	4	4
¿Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?	3	4	4	4
¿Considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?	4	4	4	4
¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?	4	4	4	4
¿Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral?	4	4	4	4
¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?	3	4	4	4
¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad?	4	4	4	4
¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?	4	4	4	4
¿En relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente?	4	4	4	4
¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?	4	4	4	4

¿Hay algún ítem que no fue evaluada? Si ( ) No ( ) En caso de Sí, ¿Qué ítem falta? \_\_\_\_\_  
 Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si ( ) No ( )



FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN  
HUÁNUCO - PERÚ**  

---

**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**Título:** Factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.  
Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Gracias por su colaboración.**

**Nombre del experto: Dr. Rodolfo Valdivieso Echevarría**

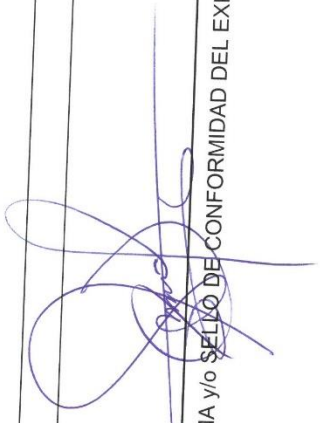
**Especialidad: Administración**

ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>CUESTIONARIO</b>				
¿Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?	4	4	4	4
¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?	4	4	4	4
¿De qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	4	4	4	4
¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?	4	4	3	4

¿Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato?	4	4	4	4
¿Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
¿Considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?	4	4	4	4
¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?	4	4	4	4
¿Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral?	4	4	4	4
¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?	4	4	4	4
¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad?	3	4	4	4
¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?	4	4	4	4
¿En relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente?	4	4	4	4
¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?	4	4	4	4
¿Hay algún ítem que no fue evaluada? Si ( ) No ( ) En caso de Sí, ¿Qué ítem falta?	4	4	4	4

Observación:

El instrumento debe ser aplicado: Si ( ) No ( )

  
 FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN  
HUÁNUCO - PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**Título:** Factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.  
 Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Gracias por su colaboración.**

**Nombre del experto: Dr. Humberto Flores Flores**

**Especialidad: Educación**

ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>CUESTIONARIO</b>				
¿Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?	5	5	5	5
¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?	5	5	5	5
¿De qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	5	5	5	5
¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?	5	5	5	5

¿Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato?	3	4	4
¿Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?	4	4	4
¿Considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?	4	4	4
¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?	4	4	4
¿Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral?	4	4	4
¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?	4	4	4
¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad?	4	4	4
¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?	4	4	4
¿En relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente?	4	4	4
¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?	4	4	4
¿Hay algún ítem que no fue evaluada? Si ( ) No ( ) En caso de Sí, ¿Qué ítem falta?	4	4	4

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si ( ) No ( )



FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
HUÁNUCO - PERÚ**  

---

**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**Título:** Factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015. Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento polifónico, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Gracias por su colaboración.**

**Nombre del experto: Dr. Luis Mandujano Rubin**

**Especialidad: Derecho**

ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>CUESTIONARIO</b>				
¿Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?	5	5	5	5
¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?	5	5	5	5
¿De qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	5	5	5	5
¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?	5	5	5	5

¿Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato?	5	5	5	5
¿Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?	5	5	5	5
¿Considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?	5	5	5	5
¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?	4	4	4	4
¿Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral?	4	4	4	4
¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?	4	4	4	4
¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad?	4	4	4	4
¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?	3	4	4	4
¿En relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente?	4	4	4	4
¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?	4	4	4	4

¿Hay algún ítem que no fue evaluada? Si ( ) No ( ) En caso de Sí, ¿Qué ítem falta? \_\_\_\_\_  
 Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si ( ) No ( )



FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN  
HUÁNUCO - PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Título:** Factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2015.  
Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta, valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

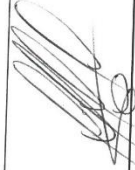
**Nombre del experto:** Mg. Jose Luis Claudio Perez

**Especialidad:** Administración

ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>CUESTIONARIO</b>				
¿Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?	5	5	5	5
¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?	5	5	5	5
¿De qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	5	5	5	5
¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?	5	5	5	5

¿Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato?	4	4	4	4
¿Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
¿Considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?	4	4	4	4
¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?	4	4	4	4
¿Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral?	4	4	4	4
¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?	4	4	4	4
¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad?	4	4	4	4
¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?	4	4	4	4
¿En relación a la institución donde labora que es lo que debería de mejorarse prioritariamente?	4	4	4	4
¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?	4	4	4	4
¿Hay algún ítem que no fue evaluada? Si ( ) No ( ) En caso de Sí, ¿Qué ítem falta? Observación: _____	4	4	4	4

El instrumento debe ser aplicado: Si ( ) No ( )



FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Ing. Yesly Antonio Calderón, nació en la ciudad de Huánuco, el 05 de abril de 1985, realizó sus estudios primarios en el C.P. “La Inmaculada Concepción” – Huánuco y secundarios en el C.P. “María Auxiliadora” posterior al término ingreso a la Universidad de Huánuco, estudiando la carrera de Ingeniera de Sistemas e Informática, concluido su carrera, obteniendo el grado de bachiller en Ingeniería de Sistemas e Informática y luego el título en Ingeniería de Sistemas e Informática.

Al inicio de la modernización en el Estado, postuló a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – UNHEVAL para la maestría en Gestión y Negocios con mención en Gestión de Proyectos.

Ha trabajado en diferentes instituciones públicas, especializando en Contrataciones del Estado.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDERRAMA

Huánuco - Perú

**ESCUELA DE POSGRADO**

Campus Universitario, Pabellón V Block "A" 2do. Piso - Cayhuayna  
Teléfono 514760



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En La Sala de Grados de la Escuela de Posgrado, siendo las **15:30 h.**, del día viernes **27.OCTUBRE.2017**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Mg. Giovanni VEGA MUCHA	Presidente
MG. Werner PINCHI RAMIREZ	Secretario
Mg. Alberto SALDAÑA PANDURO	Vocal

Asesor de Tesis, Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA (Resolución N° 01356-2017-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión y Negocios con mención en Gestión de Proyectos, Doña Yesly ANTONIO CALDERÓN.

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **"FACTORES MOTIVACIONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PROTILO - 2015"**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de QUINCE (95)  
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda .....  
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 11:33 horas del 27 de octubre de 2017.

.....  
PRESIDENTE  
DNI N° 6221263

.....  
SECRETARIO  
DNI N° 22405276

.....  
VOCAL  
DNI N° 22902909

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Antonio Calderón Yesly  
 DNI: 42994423 Correo electrónico: yeslita@hotmail.com  
 Teléfono de casa: 51-1403 Celular: 951056618 Oficina: \_\_\_\_\_

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	<u>GESTION Y NEGOCIOS</u>
Mención:	<u>GESTION DE PROYECTOS</u>

#### Grado Académico obtenido:

GRADO DE MAESTRO

#### Título de la tesis:

FACTORES MOTIVACIONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - 2015

#### Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web [repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe), por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

\_\_\_\_\_


\_\_\_\_\_

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año    ( ) 2 años    ( ) 3 años    ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 05/07/19

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del autor