

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE HUAURA PERIODO 2017**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

BACH. YANAC CAMPOS JUDITH ESMERALDA

ASESOR:

**MG. CARLOS MÁXIMO GONZALES
AÑORGA**

HUACHO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios por bendecirme con tanto amor y darme la oportunidad de amanecer siempre con ganas de seguir adelante y sobre todo darme salud para alcanzar mis objetivos.

A mis padres por tanto sacrificio puesto en mí, desde siempre estuvieron conmigo en las buenas y en las malas, son los principales pilares para lograr ser una profesional de éxito y por inculcarme los valores y principios para no rendirme a mis sueños, a ellos le debo todo para seguir adelante

A mis hermanos por ser parte de mi vida y a quienes admiro por ser un ejemplo para mí a lo largo de mi vida, con ellos aprendí hacer perseverantes y no rendirse a alcanzar lo que uno quiere.

A mis profesores que me ayudaron en estos cinco años como estudiante con sus enseñanzas y conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud y ser el guía para seguir el camino correcto, así poder alcanzar mis objetivos.

A mis padres por brindarme su apoyo incondicional siempre para seguir adelante y alcanzar los objetivos trazados, siendo un orgullo para ellos y de toda mi familia

A mi asesor Mg. Carlos Máximo Gonzales Añorga, decano Dr. Timoteo Solano Armas y el director de la escuela de Administración Santiago Ramos Yovera ya que gracias a ellos no desistí en dejar la carrera y me motivó a seguir adelante y enamorarme de una carrera tan linda que es la Administración y en el apoyo continuo de la elaboración de este proyecto.

Al Mg. Elvis Sánchez García, su ayuda me ha permitido comprobar su cercanía y su profesionalidad facilitando que la ardua labor de esta tesis se convierta en un reto dignificante y enriquecedor

A los colaboradores de la Facultad que me apoyaron a la elaboración de este proyecto y tener paciencia a pesar de tener otras ocupaciones laborales

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS.....	vi
INDICE DE FIGURAS.....	viii
LISTA DE ANEXOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	13
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas Específicos.....	14
1.3. Objetivos de la Investigación.....	15
1.3.1. Objetivo General.....	15
1.3.2. Objetivos Específicos.....	15
1.4. Justificación de la Investigación.....	15
1.4.1. Justificación Teórica.....	15
1.4.2. Justificación Practica.....	15
1.4.3. Justificación Social.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel Nacional.....	21
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Motivación Organizacional.....	25
2.2.2. Dimensiones de la Motivación Organizacional.....	40
2.2.3. Rendimiento laboral.....	43
2.2.4. Dimensiones del Rendimiento Laboral.....	50

2.3. Definiciones conceptuales	54
2.4. Formulación de hipótesis	55
2.4.1. Hipótesis general	55
2.4.2. Hipótesis específicas	55
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	57
3.1. Diseño de la investigación	57
3.1.1. Tipo	57
3.1.2. Enfoque	58
3.2. Población y muestra	58
3.2.1. Población	58
3.2.2. Muestra	58
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
3.4.1. Técnicas	60
3.4.2. Descripción Instrumentos	60
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	61
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	63
4.1. Resultados	63
4.1.1. Descripción de los Resultados de la variable Motivación Organizacional....	63
4.1.2. Descripción de los Resultados de la Variable Rendimiento Laboral	67
4.2. Contrastación de hipótesis	71
4.2.1. Hipótesis específica 1	71
4.2.2. Hipótesis específica 2	72
4.2.3. Hipótesis específica 3	74
4.2.4. Hipótesis general	76
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
5.1. Discusión	78
5.2. Conclusiones	79
5.3. Recomendaciones	80
CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN	81
6.1. Fuentes Bibliográficas	81
6.2. Fuentes Electrónicas	83
ANEXOS	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura	58
Tabla 2 : Total de la muestra ajustada de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura.....	59
Tabla 3 : Operacionalizacion de Variables.....	60
Tabla 4 : Resumen del procesamiento de los casos.....	61
Tabla 5 : Estadístico de fiabilidad	61
Tabla 6 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017	63
Tabla 7: Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura sobre Motivación Intrínseca	64
Tabla 8 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre Motivación Extrínseca.....	65
Tabla 9: Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura sobre motivación trascendente.	66
Tabla 10 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre Rendimiento laboral	67
Tabla 11 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre Motivación Laboral	68
Tabla 12: Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huaura, sobre Desempeño Laboral.....	69
Tabla 13 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre Competencia Laboral.....	70
Tabla 14 : Prueba de chi - cuadrado de la Motivación intrínseca y el Rendimiento Laboral.....	71
Tabla 15 : Correlaciones de la dimensión motivación intrínseca y la variable Rendimiento Laboral	72
Tabla 16 : Prueba de chi cuadrado de la motivación extrínseca y rendimiento laboral	73
Tabla 17 : Correlación de la Motivación extrínseca y el Rendimiento	73
Tabla 18: Prueba de Chi – cuadrado de la Motivación trascendente y el Rendimiento Laboral.....	74

Tabla 19: Correlación de la Motivación Trascendente y el rendimiento laboral	75
Tabla 20 : Prueba de Chi-cuadrado de la motivación organizacional y el rendimiento laboral	76
Tabla 21: Correlación de la Motivación Organizacional y el Rendimiento Laboral	77

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Etapas del ciclo motivacional	37
Figura 2: Ciclo motivacional con frustración o compensación.....	37
Figura 3: Niveles de Motivación Organizacional	63
Figura 4: Niveles de Motivación Intrínseca	64
Figura 5 : Niveles de Motivación Extrínseca	65
Figura 6: Niveles de Motivación Trascendente.....	66
Figura 7 : Niveles de Rendimiento laboral	67
Figura 8 : Niveles de Motivación Laboral	68
Figura 9 : Niveles de Desempeño Laboral	69
Figura 10 : Niveles de Competencia Laboral.....	70

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2 : Cuestionario	88
Anexo 3 : El coeficiente de correlación de pearson	91
Anexo 4 : Resultados de la encuesta.....	92
Anexo 5 : Datos para el alfa de cronbach.....	95
Anexo 6 : Confiabilidad de instrumento	96
Anexo 7 : Analisis de correlacion de variables.....	96
Anexo 8 : Prueba de hipotesis de hipotesis con el r de pearson x-y	98
Anexo 9 : Prueba de hipotesis con el r de pearson x1 -y.....	98
Anexo 10 : Prueba de hipotesis con el r de pearson x3 - y	99

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Identificar de qué manera la motivación organizacional influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.

El tipo de investigación es aplicada, porque tiene propósitos prácticos inmediatos bien definidos, esto significa que se investiga para actuar, transformar, modificar o producir en un determinado sector de la realidad, el diseño que se usó fue el no experimental transeccional descriptivo correlacional; el estadístico para verificar la hipótesis es el chi cuadrado y la correlación de Pearson. Para hallar el tamaño de la muestra se usó la fórmula de población finita, obteniéndose 214 trabajadores, además se aplicó la fórmula para la muestra ajustada quedando 84 trabajadores Finalmente, la hipótesis general fue: la motivación organizacional influye en el Rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura; demostrando que si existe una relación entre la variable motivación organizacional y la variable Rendimiento Laboral, con un grado de correlación de Pearson del 57,3%.

Palabras clave: motivación organizacional, rendimiento laboral

ABSTRACT

The main objective of this research was to identify how organizational motivation influences the Labor Performance of the employees of the District Municipality of Huaura, 2017.

The type of research is applied, because it has immediate well-defined practical purposes, this means that it is investigated to act, transform, modify or produce in a certain sector of reality, the design that was used was the non-experimental transectional descriptive transection; The statistic to verify the hypothesis is the chi square and the Pearson correlation. To find the size of the sample, the formula of finite population was used, obtaining 214 workers, in addition the formula for the adjusted sample was applied, leaving 84 workers Finally, the general hypothesis was: organizational motivation influences the labor performance of the workers of the District Municipality of Huaura; showing that there is a relationship between the variable organizational motivation and the variable Labor Performance, with a degree of Pearson correlation of 57.3%.

Keywords: organizational motivation, work performance

INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación se trata de identificar la influencia que existe entre la motivación organizacional y el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017. Este estudio se desarrolló con el propósito de explicar cómo se relaciona estas dos variables de estudio

En la actualidad, la motivación organizacional y Rendimiento laboral son de vital importancia en una organización, para el cumplimiento de sus objetivos, obligándolas a estar en constante atención a su personal para alcanzar una mayor eficiencia en su gestión y, por tanto, a aumentar sus niveles de motivación.

La motivación desempeña un papel fundamental en el rendimiento de los trabajadores no es algo nuevo, pues muy diversos autores han encontrado una relación significativa entre motivación y rendimiento. Por tanto la motivación organizacional se convierte en un tema importante para el crecimiento y competitividad de diferentes tipos de instituciones y que ello es vital de tener en cuenta

El contenido del presente trabajo de investigación se desarrolla en seis capítulos, que a continuación se detalla:

Capítulo I, se realiza una descripción del problema de lo más general a lo más específico, además se realiza la formulación del problema, se propone los objetivos y la justificación de la investigación.

Capítulo II, se desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definiciones de los términos básicos, formulación de hipótesis.

Capítulo III, se explica la metodología que comprende: Diseño, población-muestra, Operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos, procesamiento de la información.

Capítulo IV, contiene la descripción de resultados y la contrastación de hipótesis.

Capítulo V, contienen la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI, las fuentes bibliográficas y Electrónicas.

Finalmente, en Anexos se incluyen Documentos que complementan la información de los Estudios

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La Municipalidad Distrital de Huaura es un órgano de Gobierno promotor del desarrollo social, con personería jurídica de derecho público. Conforme a la Constitución Política del Perú, ejerce actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico. La Municipalidad Distrital de Huaura tiene como finalidad representar al distrito de Huaura, promover la eficiente prestación de los servicios públicos locales y el efectivo desarrollo integral, sostenible, participativo y armónico del distrito para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de su población. Así mismo, la Municipalidad Distrital de Huaura, tiene como objetivos, planificar y ejecutar a través de los órganos competentes, el conjunto de acciones que contribuyan a proporcionar al ciudadano, el ambiente adecuado para la satisfacción de sus necesidades vitales en aspectos de vivienda, salubridad, abastecimiento, educación, recreación y seguridad.

Por ello la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados.

Si hablamos de motivación nos estamos refiriendo a lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta, en ello la motivación es un factor muy importante a la hora de medir el desempeño laboral de los trabajadores, ya que, según el nivel de esta, podremos ver cuán eficaz y eficiente es el trabajador. La motivación se ve condicionada por una serie de factores tales como: el reconocimiento, el salario, la satisfacción laboral, entre otros

Es importante que el empleador mantenga siempre motivado a sus trabajadores, así mismo el trabajador se sentirá querido y valorado en su ambiente trabajo y en su vida personal. En muchos casos, si no se tiene una elevada motivación se verá reflejado en su rendimiento laboral. Es por ello que es de suma importancia que todo trabajador dentro de una institución se mantenga motivado para lograr un buen desempeño.

En cuanto a la Municipalidad Distrital de Huaura, se observa que los trabajadores se sienten desmotivados al realizar sus actividades laborales, por el mismo hecho de

que es una entidad pública y que su alcance es a nivel local y su carga laboral es un poco excesiva, esto se ve reflejado en el trato a los ciudadanos que recurren a esta entidad pública y en su rendimiento laboral puesto que ellos se ven enfrentados a una gran cantidad de solicitudes por resolver, sino que también se enfrentan a la presión por dar un buen resultado y cumplir con las expectativas, así como el tiempo en que deben ser resueltas cada solicitud a cambio de una motivación poco aceptable.

Lamentablemente, la falta de motivación en su personal, genera consigo un fastidio entre los trabajadores, que afecta su desempeño individual dentro de la organización, y por consiguiente la mala atención al ciudadano

Por otro lado, dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura se pudieron observar problemas que están conllevando a una rendimiento laboral negativa, dichos problemas son las necesidades económicas no son cubiertas por la institución; existen insatisfacciones con respecto a la administración; y por último se observó que existen preocupaciones sociales y de liderazgo dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Como se mencionó anteriormente, existen algunos problemas que están llevando a la Municipalidad Distrital de Huaura a no poder cumplir con sus metas, ya que si los miembros del personal no tienen una motivación elevada traerá consecuencia en su rendimiento laboral en la institución y no podrán desempeñar de una manera efectiva sus funciones para poder llegar a los objetivos establecidos.

Es por ello que es de suma importancia que la Municipalidad Distrital de Huaura se preocupe por motivar a su personal para poder hacer que estos logren su máximo desempeño a favor de la institución. Por las razones expuestas, a continuación, se alcanza su respectiva formulación

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida la motivación organizacional influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera la motivación intrínseca influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017?

- b) ¿De qué manera la motivación extrínseca influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017?
- c) ¿De qué manera la motivación trascendente influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Identificar la influencia de la motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar la influencia de la motivación intrínseca en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017
- b) Identificar la influencia de la motivación extrínseca en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017
- c) Identificar la influencia de la motivación trascendente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación Teórica

El desarrollo de la presente investigación se justifica debido a que se recoge información importante y relevante sobre la influencia de la motivación organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores quienes quieren mejorar en su trabajo y por consecuencia ofrecer un buen servicio a los ciudadanos.

1.4.2. Justificación Práctica

Esta investigación se realiza por que existe la necesidad de mejorar el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura

1.4.3. Justificación Social

Este trabajo tiene importancia en la sociedad porque va a contribuir a lograr la

satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo y esto beneficiara de tal manera a los ciudadanos al ser atendidos de manera eficiente por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Es así que la presente investigación permitirá aplicar y discutir los postulados teóricos referidos a los factores motivacionales y su influencia en el rendimiento laboral con relación a los factores extrínsecos, intrínsecos y trascendentes de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Es tal la importancia el rendimiento de sus trabajadores de que se le considera la clave del éxito de una institución o empresa. De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida del trabajador, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo.

Todo esto será de suma importancia para que la institución pueda lograr sus metas ya que al concretarse lo mencionado anteriormente, los trabajadores realizaran sus funciones de una manera eficiente ya que se sentirán satisfechos con lo que le brinda la institución.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, este trabajo sirve de base para investigaciones posteriores, que se constituye como un aporte importante.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En la búsqueda de antecedentes para la investigación se han revisado estudios elaborados por organismos internacionales y nacionales sobre la motivación organizacional y el rendimiento laboral, mostramos algunas investigaciones o aproximaciones de nuestro tema de investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Marroquín, S (2011), En su trabajo titulado “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*”, realizado en Guatemala. Su objetivo general de este estudio era describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, asimismo identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional. Su metodología utilizada fue el método cuantitativo para evaluar los diferentes procesos y actividades en los restaurantes seleccionados de comida rápida. La población seleccionada estuvo comprendida entre las edades de 18 años en adelante, de sexo femenino y masculino; el muestreo que se utilizó fue probabilístico simple en toda la muestra, la muestra de la investigación fue 125 trabajadores. Concluyo que en los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

Sum, M (2015). En su trabajo titulado “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1*”, realizada en Quetzaltenango – Guatemala. Su objetivo general fue Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Su metodología fue de tipo descriptivo de acuerdo a su contenido. Para la realización del presente estudio la población la componen 34 colaboradores del personal administrativo de la

empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de etnia en su mayoría ladina y minoría indígena. Concluyo que la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

Pop, B (2013) en su trabajo titulado “Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, alta Verapaz”, la cual fue aprobada por la Universidad Rafael Landívar. La tesis tuvo como objetivo general el establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz. El grupo de participantes de esta investigación está constituido por 24 colaboradores, los cuales 5 ocupan el área administrativa y 19 el área educativa de ACE, de Cobán, Alta Verapaz. Todos cuentan con estudios a nivel diversificado y algunos con estudios universitarios, pertenecen a ambos géneros, 8 hombres y 16 mujeres. Los instrumentos de recolección de datos utilizados en la tesis fueron el cuestionario 16PF y la evaluación del desempeño. La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional. La tesis concluyó en lo siguiente, No existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz. Se estableció que no existe correlación estadísticamente significativa entre el rasgo de personalidad retraído/sociable y el desempeño laboral. No se encontró correlación estadísticamente significativa entre el rasgo de personalidad infantil/maduro y el desempeño laboral. El resultado muestra que no existe correlación estadísticamente significativa entre el rasgo de personalidad sumiso/dominante y el desempeño laboral. No se encontró correlación estadísticamente significativa entre el rasgo de personalidad taciturno/entusiasta y el desempeño laboral de los colaboradores. El resultado muestra que no hay una

correlación estadísticamente significativa entre el rasgo variable/constante y el desempeño laboral. Se estableció que no existe correlación estadísticamente significativa entre el rasgo de personalidad tímido/aventurado y el desempeño laboral. No existe correlación estadísticamente significativa entre el rasgo de personalidad emocional/racional y el desempeño laboral. No se encontró correlación estadísticamente significativa entre el rasgo de personalidad sospechoso/confiable y desempeño laboral.

Arratia, A (2010), en su trabajo titulado “Desempeño laboral y condiciones de trabajo, docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”, Realizado en Chile. Su objetivo general fue Indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile. Su metodología fue descriptivo. Para la aplicación de entrevistas se utilizarán un muestreo de casos típicos, el cual busca ilustrar lo que es típico o normal. De esta manera, se buscará ser ilustrativo respecto a un determinado fenómeno, para lo cual se contemplará la realización de un muestreo intencionado por sobre u muestreo representativo. Adicionalmente, se tendrá en cuenta el criterio de saturación teórica, es decir, que se harán entrevistas sólo en la medida que estas reporten información nueva para la investigación. Ahora bien, para estructurar la muestra, se considerarán dos criterios muestrales, a partir de los cuales se construirá la muestra: Años de experiencia de los docentes: Una primera variable que se tendrá en cuenta tiene que ver con la edad de los docentes. Para ello, se decidió agrupar a los docentes en tres grupos:

i) “docentes principiantes”, que corresponden a aquellos docentes que tienen entre 0 y 10 años de experiencia laboral como profesor de aula; ii) “docentes con experiencia intermedia”, que son aquellos que tienen entre 11 y 20 años de experiencia y; iii) “docente consolidados” correspondiente a los docentes que tienen 21 o más años de experiencia.

- Resultados en la Evaluación de Desempeño Docente: Para ello, se decidió agrupar a los docentes en dos grupos, a partir de las categorías utilizadas por la evaluación respecto del desempeño de los docentes: i) “Buen desempeño docentes”, que corresponde a los docentes que obtuvieron como resultado en la

EDD nivel Destacado o Competente y; ii) “Bajo desempeño docente” que son los docentes que están en el nivel Básico o Insatisfactorio de la EDD

Una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño. Lo segundo es que, a pesar de la evidencia, los docentes con bajo desempeño profesional -según sus resultados en la EDD- no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal y Finalmente, es relevante de destacar la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente. Si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables. Así, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesionalizarte y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.

Vásquez, Luz (2008), en su trabajo titulado “*Clima Organizacional asociado al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Girardot, Colombia en el periodo 2007 y 2008*” realizado en Colombia. Su objetivo general fue identificar los factores que influyen en el clima organizacional y en el desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal. Su metodología fue de tipo experimental teniendo que la misma es de enfoque cuantitativa utilizando la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Su población y muestra a

encuestar fueron 56 funcionarios de planta y 47 funcionarios por labor contratada para un total de 113 funcionarios encuestados. Concluyo que las dimensiones establecidas en el presente estudio (orientación organizacional, administración de talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, capacidad profesional, trabajo en grupo, medio ambiente físico) afectan directamente en el buen desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad, el tipo de dirección, capacitación, comunicación, son los puntos que se deben tratar con claridad y prioridad ya que de ellos depende el sentido de pertenencia y la motivación funcional

2.1.2. A nivel Nacional

Becerra, C. (2017) en su trabajo titulado *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana, Arequipa 2016”*. Realizado en la ciudad de Arequipa – Perú. Su objetivo general fue: Identificar las principales consecuencias del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Caja Sullana. Su metodología fue Explicativo, ya que se busca medir el Clima Organizacional para encontrar las causales de su influencia en el Desempeño Laboral. Su población fue los 49 trabajadores de la agencia Andrés Avelino Cáceres-Caja Sullana de Arequipa, los mismos que corresponden al 100%. Muestra es poblacional por tratarse de una población pequeña, susceptible de ser estudiada en su totalidad. Concluyó que El clima organizacional de la Agencia Andrés Avelino Cáceres-Caja Sullana Arequipa es de nivel medio. El desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Andrés Avelino Cáceres-Caja Sullana Arequipa, según la percepción de éstos es regular. Los elementos del clima organizacional de la Agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana favorables son: según la mayoría de trabajadores: Valores colectivos, es decir la armonía que existe entre los trabajadores, trabajo en equipo, solución de problemas. Las principales características del clima organizacional de la Agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana según la mayoría de trabajadores son: La estabilidad laboral se ve afectada por los procesos de selección de personal, despidos y los objetivos de la empresa. El desempeño Laboral de los trabajadores de la Agencia Andrés Avelino Cáceres

de Caja Sullana es regular, ya que los trabajadores manifiestan cierto malestar en el nivel remunerativo respecto a sus funciones y capacidades ocasionando una insatisfacción laboral. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Andrés Avelino Cáceres-Caja Sullana Arequipa.

Alva, J (2016) en su trabajo titulado *“Motivación y desempeño laboral en la Caja Arequipa Huánuco – 2016”*. Realizado en la ciudad de Huánuco – Perú Su objetivo general fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Caja Arequipa Huánuco – 2016. Su Metodología fue una investigación aplicada, en razón para su desarrollo en la parte teórico conceptual. Motivación y Desempeño Laboral aplicado a los trabajadores de la Financiera Caja Arequipa Huánuco – 2016 y también corresponde a un tipo de investigación correlacional porque tiene como propósito desarrollar la relación entre las variable de la investigación. Su población fue conformado por los trabajadores de la Financiera Caja Arequipa Huánuco 2016 y su muestra fue de 40 trabajadores. Concluyó que la motivación influye significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Arequipa y que el 60% de los trabajadores no están siendo motivados y es por eso que tiene un bajo desempeño laboral. Se llega la conclusión también de que la compensación económica influye significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de los participantes encuestados el 80% no está motivado con las compensaciones económicas.

Serrano, K. (2016) en su trabajo titulado *“Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo”*. Realizado en la ciudad de Lima-Perú. Su objetivo general fue Determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) Su metodología fue de nivel explicativo - descriptivo por cuanto en primer lugar se describen las teorías sobre Motivación, la implicancia que tiene en las personas, así como su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores. También es aplicable el método inductivo. La población fue Muestra Estará constituida por 104 trabajadores CAS pertenecientes a las Sub Gerencias de Parques y Jardines y Limpieza

Pública de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Concluyo que las personas deben desarrollar su automotivación, que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas, que los gerentes faciliten o generen los medios y condiciones favorables para que pueda desarrollarse favorablemente la motivación y no la dificulten, para que se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales e institucionales

Bisetti, J, (2015). En su trabajo titulado *“Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú”*, realizado en la ciudad de Lima, su objetivo general fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. Su metodología utilizada fue de diseño no experimental transversal correlacional. Fue no experimental porque no se manipuló ninguna variable independiente para ver sus efectos en la variable dependiente. Fue transversal porque se recogieron datos en un solo momento y fue correlacional. La muestra estuvo conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres. Conclusiones: El nivel de desempeño laboral del personal subalterno que labora en una Institución Armada del Perú, 2015, corresponde mayormente al Nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan bajo nivel en su desempeño laboral.

Larico, I (2015). En su trabajo titulado *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”*, Realizado en la ciudad de Juliaca – Perú. Su objetivo general fue determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román. Su metodología fue descriptivo correlacional. Su Población fue constituida por todos los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014 siendo un total de 631 trabajadores y su muestra fue de 182 trabajadores. Conclusión, Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el

desempeño laboral de los trabajadores. 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

Mino, E (2014) en su trabajo titulado “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de parrillas Marakos 490”, realizado en la ciudad de Lambayeque-Perú. Su objetivo General fue determinar si existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de parrillas Marakos 490. Su metodología fue de tipo y nivel descriptivo, ya que se analizara fundamentalmente el grado en el cual, las variables, son correlacionadas. La población comprendió 21 personas que laboran en la empresa y la muestra será la totalidad de los 21 trabajadores. Conclusión, se determina que existe un grado correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de parrillas Marakos 490 porque los datos mostraron 0,281 y en la escala que oscila del -1 y +1 para que haya una correlación perfecta el resultado debió ser +1. La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, es el compromiso, que indica particularmente la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente. Dentro de la variable clima laboral, encontramos la falta de estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, repercutiendo en su desempeño y desarrollando estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa.

Peña, P (2013) en su trabajo titulado “*La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el periodo 2013*”, realizado en la ciudad de Lima – Perú. Su Objetivo General fue explicar la influencia de la motivación del personal en la productividad de la microempresa la cabaña en el periodo 2013. Su metodología fue aplicado en el nivel de conocimiento del método Explicativo y Descriptivo, razón por la cual se ha procedido con

recopilar información de los actores haciendo uso de las técnicas e instrumentos que generalmente aceptados como la observación, el cuestionario y la entrevista, análisis de los datos recopilados, el procesamiento de los mismos en el software multifuncional Excel, a partir de lo cual he realizado el análisis y compatibilización de resultados, para finalmente formular las conclusiones que a su vez han dado lugar a las recomendaciones formuladas. Para ello se determinó una muestra de 96 empresas, representadas por sus directivos y/o administradores, para demostrar las hipótesis planteadas en la presente investigación y proponer una metodología de implantación del modelo en este sector. Concluyo que los trabajadores de la empresa La Cabaña no tienen referencia de lo que es su misión, visión y objetivos de la empresa así como de lo que es productividad. El logro de objetivos y el esfuerzo de los trabajadores no son reconocidos por el jefe ya que cuenta con escaso nivel de preparación. No se cuenta con sistemas de capacitaciones que podrían ser motivadores de una mayor productividad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación Organizacional

a) Definiciones

“La motivación es algo que nace de adentro de cada individuo; no es algo se pueda programar en las personas” y nos habla de las operaciones básicas de un gerente y nos dice que una de sus funciones es motivar; lograr que las personas responsables de las distintas tareas se conviertan en una tarea. Esto lo consigue a través de las prácticas con las que trabaja y a través de sus relaciones con las personas con las que trabaja. Lo hace a través de las decisiones que toma respecto a sueldo, posición y promoción de las personas. Y lo hace a través de una comunicación hacia y desde sus subordinados hacia y desde su superior, hacia y desde sus colegas. (Drucker, 1985)

Señala que es "Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado", Involucrando pensamientos, sentimientos y acciones en un mismo momento y en una sola dirección; en tal sentido, el individuo la percibe como inquietud, malestar, incomodidad, molestia, insatisfacción, entre otros estados, en tal sentido, la

motivación es la condición interviniente que engloba al conjunto de factores y hechos que reciben la influencia de las condiciones externas e internas y que condicionan el desempeño laboral. (Herzberg, work and the nature of man, 1966)

Los seres humanos tienen muchos motivos que impulsan la conducta y a si menciona que “la conducta no la provoca nunca un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja” (Reeve, 1994)

Motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción pue de ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente en los procesos mentales del individuo. En este aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo. Cognición (o conocimiento) representa lo que las personas saben respecto de sí mismas y del ambiente que las rodea. El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura fisiológica, los procesos fisiológicos y sus necesidades y experiencias anteriores. En consecuencia, todos los actos del individuo están guiados por su cognición: por lo que siente, piensa y cree. (Chiavenato, Administracion, Proceso Administrativo, 2001)

Afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su desempeño.

La motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Aunque, en general, la motivación se refiere al esfuerzo

ejercido hacia cualquier objetivo, nos referimos a los objetivos organizacionales porque nuestro enfoque está en el comportamiento relacionado con el trabajo. Esta definición muestra tres elementos clave: esfuerzo, objetivos organizacionales y necesidades.

El elemento esfuerzo es una medida de la intensidad o impulso. Una persona motivada se esfuerza mucho. Pero es poco probable que los niveles altos de esfuerzo conduzcan a un desempeño laboral favorable, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización. Por lo tanto, debemos considerar la calidad del esfuerzo, así como la intensidad.

Necesidad es un estado interno que hace que ciertos resultados parezcan atractivos. Una necesidad insatisfecha crea tensión, que un individuo reduce realizando esfuerzo. Como estamos interesados en el comportamiento laboral, este esfuerzo de reducción de la tensión se debe dirigir hacia los objetivos organizacionales. Por lo tanto, en nuestra definición de motivación, está inherente el requisito de que las necesidades del individuo deben ser compatibles con los objetivos de la organización. Cuando no concuerdan, los individuos pueden realizar grandes niveles de esfuerzo que sean contrarios a los intereses de la organización. Incidentalmente, esto no es tan raro, ya que muchos empleados dedican mucho tiempo a platicar con amigos en el trabajo para satisfacer su necesidad social. Hay un gran nivel de esfuerzo, pero poco se logra en el trabajo. Motivar a los empleados para que logren niveles altos de desempeño es un problema organizacional importante y los gerentes siguen buscando soluciones. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

b) Primeras teorías de la motivación

Jerarquía de las necesidades de Maslow

La teoría de la motivación mejor conocida tal vez sea la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, argumentó que cada nivel de la jerarquía de necesidades debe ser satisfecho antes de que se active el siguiente, y una vez que una necesidad es satisfecha en forma importante, ya no motiva al comportamiento. En otras palabras, conforme se satisface cada necesidad, la siguiente necesidad se vuelve dominante.

Desde el punto de vista de la motivación, la teoría de Maslow propuso que, aunque ninguna necesidad es satisfecha por completo, una necesidad muy satisfecha ya no motivará a un individuo. Por lo tanto, según Maslow, si usted desea motivar a alguien necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y centrarse en satisfacer las necesidades en ese nivel o por arriba del mismo.

Además, Maslow separó las cinco necesidades en niveles superiores e inferiores. Consideró a las necesidades fisiológicas y de seguridad como necesidades de nivel inferior y a las necesidades sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de nivel superior. La diferencia radicaba en que las necesidades de nivel superior son satisfechas internamente, en tanto que las necesidades de nivel inferior son satisfechas sobre todo en forma externa. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Teoría X y teoría Y de McGregor

Douglas McGregor es mejor conocido por proponer dos series de supuestos sobre la naturaleza humana: la teoría X y la teoría Y. Dicho en forma simple, la teoría X presenta un punto de vista básicamente negativo de las personas. Supone que los trabajadores tienen poca ambición, les disgusta trabajar, desean evitar la responsabilidad y necesitan un control estricto para trabajar con eficacia. La teoría Y ofrece un punto de vista positivo. Supone que los trabajadores pueden dirigirse a sí mismos, aceptan y realmente buscan tener responsabilidad, y consideran el trabajo como una actividad natural. McGregor creyó que los supuestos de la teoría Y captaban mejor la verdadera naturaleza de los trabajadores y debían guiar la práctica gerencial.

La teoría X suponía que las necesidades de nivel inferior dominaban a los individuos y la teoría Y suponía que las necesidades de nivel superior eran las dominantes. McGregor mismo apoyó la creencia de que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por lo tanto, propuso que la participación en la toma de decisiones, los trabajos responsables y desafiantes, y las buenas relaciones grupales podrían maximizar la motivación de los empleados

Mc Gregor le dio relevancia a la Teoría Y, propuso adopción de los

siguientes puntos para motivar a los empleados: la toma de decisiones, los trabajos desafiantes y las buenas relaciones sociales. Sin embargo, no existen evidencias que confirmen ninguno de los dos supuestos. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

La teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg propone que la satisfacción y la motivación en el trabajo se relacionan con factores intrínsecos, en tanto que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con factores extrínsecos. Herzberg creía que las actitudes de los individuos hacia el trabajo determinaban el éxito o el fracaso. Herzberg concluyó en su análisis que las respuestas que dieron las personas cuando se sintieron bien en sus trabajos difirieron en forma significativa de las respuestas que proporcionaron cuando se sintieron mal. Algunas características se relacionaron de manera sistemática con la satisfacción en el trabajo y otras con la insatisfacción en el trabajo. Los factores relacionados con la satisfacción en el trabajo fueron intrínsecos e incluyeron características como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. Cuando las personas se sintieron bien en sus trabajos, mostraron la tendencia a atribuir estas características a ellas mismas. Por otro lado, cuando se sintieron insatisfechas, mostraron la tendencia a citar factores extrínsecos, como la política y administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales.

Además, Herzberg creía que los datos sugerían que lo opuesto de la satisfacción no era la insatisfacción, como se ha creído según la tradición, ya que la eliminación de las características insatisfactorias de un trabajo no haría necesariamente que ese trabajo fuera más satisfactorio (o motivador). Herzberg propuso que sus hallazgos indicaron la existencia de un continuo dual: lo opuesto de la “satisfacción” es la “no satisfacción” y lo opuesto de la “insatisfacción” es la “no insatisfacción”. Según Herzberg, los factores que generaban satisfacción en el trabajo eran independientes y distintos de los que generaban insatisfacción en el trabajo. Por lo tanto, los gerentes que trataban de eliminar los factores que generaban insatisfacción en el trabajo podían crear armonía en el sitio de trabajo,

pero no necesariamente motivación. Los factores extrínsecos que generan insatisfacción en el trabajo se denominaron factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán insatisfechas, pero tampoco estarán satisfechas (o motivadas). Para motivar a las personas en sus trabajos, Herzberg sugirió destacar los motivadores, es decir, los factores intrínsecos que aumentan la satisfacción en el trabajo. Su teoría fue muy popular desde mediados de la década de 1970 hasta principios de 1980, pero han surgido críticas sobre su metodología y procedimientos. No obstante, esta teoría influyó en el diseño de trabajos actuales. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

c) Teorías contemporáneas sobre la Motivación

Las teorías y enfoques que revisaremos, en esta sección representan explicaciones actuales de la motivación de los empleados, tienen grados razonables de apoyo de investigación válido. Abordaremos seis: la teoría de las tres necesidades, la teoría de la fijación de metas, la teoría del reforzamiento, el diseño de puestos motivadores, la teoría de la equidad y la teoría de las expectativas.

Teoría de las tres necesidades

David McClelland y propuso la teoría de las tres necesidades, que afirma que existen tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivos importantes en el trabajo. Estas tres necesidades incluyen la necesidad de logro (nLog), que es el estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar para tener éxito; la necesidad de poder (nPod), que es la necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, y la necesidad de pertenencia (nPer), que es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Las personas que tienen gran necesidad de logros luchan por obtener logros personales más que por los símbolos y recompensas del éxito. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente que como se ha hecho antes. Prefieren trabajos que ofrecen responsabilidad personal para encontrar soluciones a problemas, en los que puedan recibir una retroalimentación rápida e inequívoca sobre su desempeño con el propósito de saber si están mejorando y en los que

puedan establecer objetivos moderadamente desafiantes. Las personas que tienen una gran necesidad de logros no son jugadores; no les gusta lograr el éxito por casualidad. Se sienten motivados y prefieren el reto de trabajar con un problema y aceptar la responsabilidad personal del éxito o el fracaso.

Las otras dos necesidades en esta teoría no se han investigado tanto como la necesidad de logro. Sin embargo, sabemos que las necesidades de pertenencia y poder se relacionan de cerca con el éxito gerencial. Los mejores gerentes tienen gran necesidad de poder y poca necesidad de pertenencia (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Teoría de la fijación de metas

La intención de trabajar hacia el logro de una meta es una fuente importante de motivación laboral. Los estudios sobre fijación de metas han demostrado que metas específicas y desafiantes son fuerzas motivadoras superiores. Las metas difíciles y específicas producen un nivel de rendimiento más alto que la meta general de “haz tu mejor esfuerzo”. La especificidad del objetivo mismo actúa como un estímulo interno

En primer lugar, la teoría de la fijación de metas se aplica a las personas en general, en tanto que las conclusiones sobre la motivación hacia el logro se basan en personas que tienen un nivel alto de necesidad de logros. En segundo lugar, las conclusiones de la teoría de la fijación de metas se aplican a los que aceptan y están comprometidos con las metas. Las metas difíciles darán como resultado un desempeño más alto sólo si se aceptan.

Por último, las personas se desempeñan mejor cuando obtienen retroalimentación sobre su progreso hacia sus metas porque ayuda a identificar las discrepancias entre lo que han hecho y lo que desean hacer; es decir, la retroalimentación actúa para guiar el comportamiento. La teoría de la fijación de metas presupone que un individuo está comprometido con la meta, es decir, está decidido a no disminuir ni abandonar la meta. El compromiso ocurre con mayor probabilidad cuando las metas se hacen públicas, cuando el individuo tiene un centro de control interno y cuando el individuo fija las metas en vez de que éstas le sean asignadas. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Teoría del reforzamiento

La teoría del reforzamiento dice que el comportamiento depende de sus consecuencias. Por medio de la teoría del reforzamiento, los gerentes pueden influir en el comportamiento de los empleados al reforzar las acciones que consideren deseables. Sin embargo, como el énfasis es en el reforzamiento positivo, no en el castigo, los gerentes deben ignorar, no castigar, el comportamiento desfavorable. Aunque el castigo elimina el comportamiento indeseable más rápido que la ausencia de reforzamiento, su efecto es sólo temporal y puede producir después más efectos secundarios desagradables, incluyendo un comportamiento disfuncional, como conflictos en el lugar de trabajo, ausentismo y rotación. La investigación ha mostrado que el reforzamiento es una influencia importante en el comportamiento laboral, pero no es la única explicación de las diferencias de motivación de los empleados (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Diseño de puestos motivadores

Si usted analiza de cerca lo que es una organización y cómo funciona, se dará cuenta de que está formada por miles de tareas. Estas tareas, a su vez, se reúnen en empleos. Usamos el término diseño de empleos para referirnos a la forma en que se combinan las tareas para formar empleos completos. Los trabajos que las personas llevan a cabo en una organización no deben evolucionar al azar. Los gerentes deben diseñar empleos de manera deliberada y cuidadosa para reflejar las demandas del ambiente cambiante, la tecnología de la organización y las destrezas, habilidades y preferencias de sus empleados. Cuando los empleos se diseñan teniendo esto en mente, los empleados se sienten motivados a trabajar con empeño, Es decir los gerentes deben sobre todo motivar a los trabajadores mediante puestos motivadores. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Ampliación del empleo

Cuando los empleos tienen un enfoque reducido y muy especializado, motivar a los empleados es un desafío real. Uno de los esfuerzos iniciales para superar los inconvenientes de la especialización de los empleos fue

la expansión horizontal de un empleo mediante aumento del alcance del empleo, esto es, el número de las diferentes tareas que se requieren en un empleo y la frecuencia con que estas tareas se repiten. Por ejemplo, el empleo de un asistente dental se puede ampliar de tal manera que además de realizar la limpieza dental, busque los expedientes de los pacientes, los archive después de terminar, y limpie y guarde los instrumentos. Esta opción de diseño de empleos se denomina ampliación del empleo

Los esfuerzos de ampliación del empleo que se centran únicamente en aumentar el número de tareas han tenido resultados menos que emocionantes. No obstante, en un estudio sobre la manera en que las actividades de ampliación del conocimiento (la expansión del conocimiento usado en un empleo) afectaban a los trabajadores se encontraron beneficios, como mayor satisfacción, mejor servicio al cliente y menos errores. Aun así, la mayoría de los esfuerzos de ampliación del empleo proporcionaron pocos retos y escaso significado a las actividades de los trabajadores, aunque sí abordaron la falta de variedad en los empleos muy especializados. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Enriquecimiento del empleo.

Otro enfoque hacia el diseño de empleos motivadores es la expansión vertical de un empleo agregando responsabilidades de planeación y evaluación, es decir, el enriquecimiento del empleo aumenta la profundidad del empleo, que es el grado de control que los empleados tienen sobre su trabajo. En otras palabras, a los empleados se les confiere poder para asumir algunas de las tareas que comúnmente realizan sus gerentes. Así, las tareas de un empleo enriquecido deben permitir a los trabajadores realizar una actividad completa con mayor libertad, independencia y responsabilidad. Estas tareas también deben proporcionar retroalimentación, de manera que los individuos puedan evaluar y corregir su propio desempeño. Por ejemplo, en un trabajo enriquecido, nuestro asistente dental, además de la limpieza dental, podría programar las citas y realizar el seguimiento de los pacientes. Aunque el enriquecimiento del empleo puede mejorar la calidad del trabajo, la motivación del empleado y la satisfacción,

la evidencia de investigación sobre el uso de programas de enriquecimiento del empleo ha sido poco concluyente (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Modelo de las características del empleo (MCE)

Aunque muchas organizaciones han implementado programas de ampliación y enriquecimiento del empleo, experimentando resultados mixtos, ninguno de estos enfoques hacia el diseño de empleos proporcionó un marco conceptual para analizar los empleos o guiar a los gerentes en el diseño de empleos motivadores. El modelo de las características del empleo (MCE) ofrece dicho marco. Identifica cinco características principales del empleo, sus interrelaciones y su impacto en la productividad, motivación y satisfacción de los empleados.

1. Variedad de destrezas. Grado en el que un trabajo requiere una variedad de actividades, de manera que un empleado pueda usar diversas destrezas y talentos.
2. Identidad de las tareas. Grado en el que un empleo requiere la terminación de una pieza de trabajo completa e identificable.
3. Importancia de las tareas. Grado en el que un trabajo produce un impacto importante en la vida o el trabajo de otra persona.
4. Autonomía. Grado en el que un empleo proporciona libertad, independencia y discreción considerables a un individuo para que programe su trabajo y determine los procedimientos que usará para llevarlo a cabo.
5. Retroalimentación. Grado en el que la ejecución de las actividades requeridas por un empleo da como resultado que un individuo obtenga información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

Teoría de la equidad

La teoría de la equidad, desarrollada por J. Stacey Adams, propone que los empleados perciben lo que obtienen de una situación laboral (salidas) con

relación a lo que aportan a ésta (entradas) y después comparan su relación de entradas y salidas con las relaciones de entradas y salidas de otros empleados importantes. Ejemplo Si una empleada percibe que su relación es igual a la de otros empleados importantes, existe un estado de equidad. En otras palabras, ella percibe que su situación es justa, que la justicia prevalece. Sin embargo, si la relación es desigual, existe inequidad y se ve a sí misma como compensada en forma insuficiente o excesiva

La teoría de la equidad pretender explicar el efecto que tiene sobre la motivación la comparación que los individuos hacen entre su situación, en termino de los aportes que hacen y los beneficios que recibe, y la de otras personas o grupos que se toman como referencia. (Coulter,M. y Robbins, S, 2005)

Teoría de las expectativas

La teoría de las expectativas afirma que un individuo tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativa de que después del hecho se presentará un resultado dado y en el atractivo de ese resultado para el individuo. Esta teoría incluye tres variables o relaciones:

- Expectativa o vínculo entre el esfuerzo y el desempeño es la probabilidad percibida por el individuo de que ejercer una cantidad dada de esfuerzo producirá cierto nivel de desempeño.
- Medio o vínculo entre el desempeño y la recompensa es el grado al que el individuo cree que desempeñarse a un nivel en particular es un medio para lograr el resultado deseado.
- Valencia o atractivo de la recompensa es la importancia que el individuo otorga al resultado o recompensa potencial que se puede lograr en el trabajo. La valencia considera tanto los objetivos como las necesidades del individuo.

Esta explicación de la motivación podría parecer compleja, pero en realidad no lo es.

La teoría de las expectativas reconoce que no existe un principio universal para explicar lo que motiva a los individuos y enfatiza así que los gerentes entienden por qué los empleados ven ciertos resultados como atractivos

o poco atractivos. Después de todo, deseamos recompensar a los individuos con las cosas que valoran como positivas. Además, la teoría de las expectativas destaca los comportamientos esperados. (Coulter, M. y Robbins, S, 2005)

d) Ciclo motivacional

El ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad. La necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción, capaz de liberar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por lo tanto, la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su forma de adaptación al ambiente. El ciclo motivacional se esquematiza en la figura siguiente. En este ciclo motivacional, la necesidad es satisfecha. A medida que se repite el ciclo, debido al aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces para la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha, la necesidad deja de motivar el comportamiento, ya que no ocasiona tensión ni incomodidad. Sin embargo, en el ciclo motivacional, no siempre puede satisfacerse la necesidad. Ésta también puede frustrarse o puede compensarse (o sea, puede ser transferida a otro objeto, persona o situación). En el caso de frustración de la necesidad, en el ciclo motivacional, la tensión ocasionada por el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación. Al no encontrar una salida normal, la tensión acumulada en el organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), o por vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, etcétera). Otras veces, la necesidad no es satisfecha ni tampoco frustrada, sino transferida o compensada. Esto se presenta cuando la satisfacción de otra necesidad reduce o aplaca la intensidad de una necesidad que no puede ser satisfecha como se indica en la figura 2.7. Es lo que pasa cuando una promoción a un puesto superior se cambia por un buen aumento

de sueldo o por un lugar nuevo de trabajo. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2007)

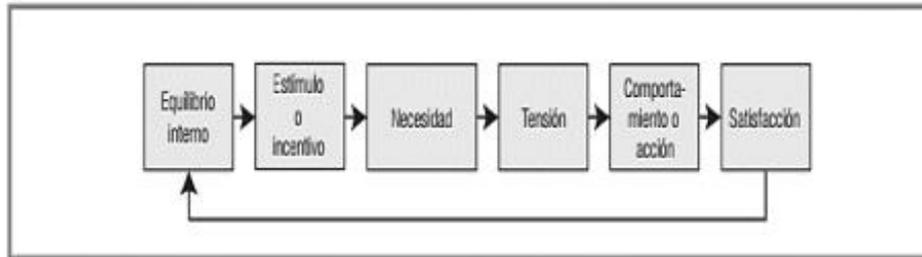


Figura 1: Etapas del ciclo motivacional

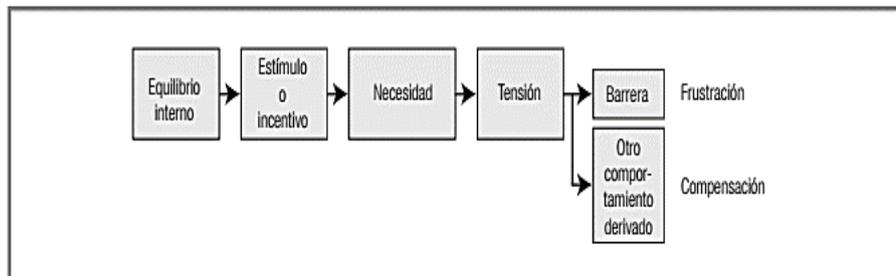


Figura 2: Ciclo motivacional con frustración o compensación

FUENTE: (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2007)

e) Modelo explicativo acerca de la motivación

La motivación puede ser entendida desde tres puntos de vista o modelos explicativos: la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva. Estas miradas son el resultado de una sistematización de la información existente y deberán ser entendidas sobre la base que los seres humanos son una totalidad que actúa, piensa y siente de manera integrada. Los puntos de vista se diferencian básicamente en el acento que realizan en la causa de la motivación; sin embargo, sus teorías poseen muchos puntos en común que deben ser considerados altamente complementarios.

La perspectiva fisiológica hará hincapié en las bases biológicas de la motivación, proponiéndose "explorar cómo los sistemas nervioso y endocrino inciden en los motivos y las emociones" (Reeve, 1994). Se ocupa de la manera

en que el cuerpo se prepara para la acción, en el entendido que la conducta es una compleja interacción entre estructuras cerebrales y los sistemas nervioso y endocrino (Reeve, 1994).

f) Perspectiva cognitiva de la motivación

Esta teoría se centra en los procesos mentales o pensamientos como causales internas que llevan a la acción. Se preocupa de la forma en que las personas entienden el mundo en el que viven y cómo la cognición lleva a la persona a comportarse en su medioambiente.

Los hechos ambientales inciden a los sentidos humanos aportando las vivencias sensoriales que procesa el sistema nervioso central. La información es atendida, transformada, organizada y elaborada al tiempo que se recupera de la memoria información que eventualmente facilita el procesamiento de los nuevos datos. De acuerdo al significado de la información, se generarán expectativas, metas y planes que serán agentes activos que potenciarán la aparición de fenómenos motivacionales que dirigirán el comportamiento hacia una secuencia de acción particular. Una vez realizada la conducta se producen las consecuencias, que serán sometidas a evaluación y explicación y afectarán nuevamente los procesos cognitivos (Reeve, 1994). Las personas comprenden el mundo que las rodea en el procesamiento activo de la información, donde la información entrante se transforma, sintetiza, elabora, almacena, recupera y finalmente utiliza (Neisser, 1967; Aderson, 1980, en Reeve, 1994). Este proceso provoca la adquisición del conocimiento que, al ser utilizado, genera en las personas la construcción de planes y metas, que constituyen una suerte de impulsores de la acción. Los pensamientos serán el principal modo en que la cognición conduce a la acción. La acción "se encuentra bajo control cognitivo y es el resultado de la actividad interna, cerebral de las imágenes que se forman, de las expectativas que se cumplen, las memorias que entran en la conciencia" (Reeve, 1994)

g) Elementos que favorecen la motivación

A través de la investigación se han identificado una serie de elementos favorecedores de la motivación en el trabajo que podemos clasificar de acuerdo con la teoría bifactorial de (Herzberg, The Motivation to work, 1957)

en factores de higiene que hacen referencia al entorno laboral y tienen un carácter extrínseco al trabajo y factores motivadores que tienen un carácter intrínseco

Factores de higiene

Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente donde las personas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son, entre otros: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, etc. Herzberg destaca que, los factores higiénicos son incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo, es decir, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

Factores motivadores

Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción.

Según (Norval, C y Appley M., 1976) clasifica la motivación en fuentes y características:

h) Fuentes de la motivación

Se refiere al origen de los estímulos que hacen que un individuo se active. Podemos decir que existen fuentes internas y fuentes ambientales o externas. Algunos estímulos ambientales pueden provocar una respuesta involuntaria en un individuo apreciándose que la intensidad de la respuesta es proporcional a la intensidad del estímulo.

- a. Fuentes internas: historia genética, historia personal y las variables psicológicas.
- b. Fuentes ambientales: se refiere a los distintos estímulos que, desde fuera del individuo ejercen su influencia sobre este.

Finalmente, la conducta es motivada conjuntamente por la interacción de los eventos internos y los eventos ambientales. Si alguno de esos dos aspectos no se produce o no está presente, o se presenta de forma incorrecta o deficiente, es muy probable que no se produzca ninguna conducta motivada.

En el estudio de las fuentes de la motivación se deben incluir componentes biológicos, de aprendizaje y cognitivos

i) Características de la motivación

La motivación se refiere a un proceso dinámico interno, que en cualquier momento puede presentar:

- Cambio variabilidad
- Intensidad(factor energético)
- Dirección(selección de objetivo)

2.2.2. Dimensiones de la Motivación Organizacional

a) Motivación intrínseca

“Ese tipo de fuerza que atrae a una persona para que realice una acción determinada o una tarea concreta, a causa de la satisfacción que espera obtener por el hecho de ser el agente o realizador de esta acción”; Lo verdaderamente querido por el sujeto, en la medida en que se mueve por motivación intrínseca, son las consecuencias que se seguirán del puro hecho

natural de ser el ejecutor de la acción. Dichas consecuencias pueden abarcar desde la satisfacción producida por la realización de algo que le gusta hacer, hasta la satisfacción ligada al logro de un cierto aprendizaje, para cuya obtención es necesaria la reiteración de la acción. (Perez, 1997)

Bandurra llama a este tipo de motivación el interés intrínseco, el cual emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencias de recompensas extrínsecas. Así “cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causal personal (autodeterminación), efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca; en otras palabras, cuando la conducta esta autorregulada y surge los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

Las necesidades psicológicas adquieren un papel principal aquí, en especial cuando se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su entorno y actuar en consecuencia con competencia y autodeterminación, sintiendo emociones positivas como el interés y placer. También determina que las actividades intrínsecas motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración. Al respecto, Berlyne afirma que la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, la investigación, manipulación y en definitiva a la motivación personal. (Reeve, 1994)

Es aquella que encuentra su satisfacción en la obtención de la propia meta que se propone, por ejemplo, cuando el trabajo es satisfactorio por si mismo, por sentirse útil, por naturaleza interesante, etc. (Gonzales, 2008)

b) Motivación extrínseca

Aquel tipo de fuerza que empuja a la persona a realizar una acción debido a las recompensas (o castigos) unido a la ejecución de la acción”, debido en definitiva, a la respuesta que va a provocar dicha acción desde el exterior. Ello quiere decir que, desde el punto de vista de la motivación extrínseca, lo verdaderamente querido por el agente no es la realización de la acción de que se trate, sino las recompensas que la persona

espera alcanzar a cambio de la realización de la acción. La ejecución de la acción viene a ser una condición impuesta desde el exterior para que la persona alcance aquello que en el fondo le motiva. La motivación generada a través del pago de incentivos suele pertenecer a este tipo de motivación. (Perez, 1997)

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que “Las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no de la persona”, es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo tenemos al dinero.

El estudio de esta motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales, recompensa y castigo. Tanto las recompensas como castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Una recompensa es “un objetivo ambiental atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar”. Por otra parte, un castigo se refiere a “un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar”. Los dos procesos de aprendizaje que subyacen a las recompensas y los castigos son el condicionamiento clásico y el condicionamiento operativo. (Reeve, 1994)

La motivación extrínseca es aquella dirigida hacia una meta parcial, cuyos motivos se encuentran fuera de ella, por ejemplo trabajar por dinero (Gonzales, 2008)

c) Motivación trascendente

Francisco Javier Núñez del curso Neuroliderazgo Empresarial nos dice que es “Motivación que se genera por las expectativas de cambio de los demás o las consecuencias de un sujeto que, con sus acciones, genera en otros un cambio.”, es decir esta orientada a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial.

<http://www.iniciativasempresariales.com/blog/motivacion-trascendente-y-neuroliderazgo/>

“Ese tipo de fuerza que lleva a actuar a las personas debido a la utilidad, a las consecuencias, de sus acciones para otra u otra persona”. En el bien entendido de que estas motivaciones trascendentes no deben estar inspiradas simplemente por los sentimientos que las necesidades ajenas despiertan en nosotros, ya que los puros sentimientos pueden ser engañosos, sino que han de ser el resultado de un proceso de decisión basado en una ética racional de principios reales, de valor universal y constante, el espíritu de servicio lo ve como una persona libre capaz de conocer y amar, capaz de vivir la generosidad, la solidaridad, la magnanimidad. **(Perez, 1997)**

Según Javier Perez en su blog manifiesta “Esta motivación no es para nosotros, sino para los demás. Las personas que viven con esta motivación como filosofía viven para ayudar a los demás, en el día a día, dedicando lo mejor de sí en sus obligaciones y responsabilidades. La motivación trascendente viene a ser aquel impulso que mueve a las personas a actuar por las consecuencias de sus acciones para otras personas. O, dicho de otra forma, que les impulsa a actuar para servir a los otros. Lo que diferencia a esta motivación es que las necesidades que la acción busca satisfacer son necesidades de personas distintas de aquella que realiza la acción. A esta motivación nos referimos frecuentemente cuando hablamos de generosidad o espíritu de servicio. Esta motivación recoge el hecho de que un ser humano no es indiferente a las necesidades o las satisfacciones de los otros seres humanos. Contrariamente a lo que se pueda pensar de una sociedad aparentemente tan volcada al egoísmo, lo cierto es que la motivación trascendente es una fuerza de bastante intensidad dentro de los seres humanos

”<http://depersonasyrecursos.blogspot.pe/2012/05/motivacion-trascendente.html>

2.2.3.Rendimiento laboral

a) Definiciones

El rendimiento laboral es ampliamente utilizado en las empresas, organizaciones e instituciones con el fin de medir su productividad, lo describe como el resultado total y final que la empresa espera por los

episodios discretos con los que un trabajador lleva a cabo un periodo de tiempo determinado, como por ejemplo su jornada laboral. Dicho resultado puede ser positivo o negativo, en función al rendimiento que presente el empleado, y en consecuencia será la contribución que éste tendrá a la eficacia de su organización. (Motowidlo, 2003)

Si se busca conceptualizar el rendimiento laboral, surge un doble punto de vista. Por un lado, autores como Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993) consideran al rendimiento en términos de resultados cuantitativos logrados por el trabajador (el número de ventas logradas o la cantidad producida de productos). El otro punto de vista, afirma que el comportamiento del trabajador es el principal causante de estos resultados, convirtiéndose así el comportamiento en uno de los medios para evaluar y mejorar la eficacia de su rendimiento (Waldman, 1994).

Para D'Alessio (2002) “el rendimiento es la identificación, medición y gestión del rendimiento de los recursos humanos de las organizaciones. La valoración debe ser una actividad orientada al futuro que ofrece a los trabajadores una información útil y les apoya para lograr mejores niveles de rendimiento, usándose con fines administrativos o de desarrollo”

Para Chiavenato (2007), el rendimiento y el desempeño de los colaboradores de una empresa guardan relación directa con la motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento por el trabajo hecho y que permita aportar hacia la consecución de las metas empresariales. Por ello, la empresa, debe garantizar adecuadas condiciones de trabajo, donde los trabajadores puedan ser medidos de acuerdo a su rendimiento y desempeño laboral sabiendo cuándo es necesario generar correctivos adecuados.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. (<http://lema.rae.es/drae2001/>).

Según Word press lo define “Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema”, es decir es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo

(en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo

https://articulosbm.files.wordpress.com/2013/06/workmeter__ebook_sobre_rendimiento_laboral.pdf

b) Evaluación del rendimiento laboral

Definición

La evaluación del rendimiento ha sido la práctica más ensalzada, criticada y debatida de todas las prácticas de gestión durante décadas” (Lawler, 1994)

La evaluación del rendimiento laboral puede entenderse en este ámbito como el conjunto de actitudes y su cargo y cumplimiento de sus funciones. Esta evaluación del rendimiento permite medir el éxito de la organización.

https://articulosbm.files.wordpress.com/2013/06/workmeter__ebook_sobre_rendimiento_laboral.pdf

(Dolan, 2007) Manifiesta que “cualquier responsable de la gestión de las organizaciones es consciente de la importancia de la evaluación sistemática de los recursos humanos en el éxito y desarrollo de las mismas, para mantener la competitividad en un entorno dinámico e incierto”

(Werther, W. & David, K., 2000) Ellos buscan relacionar el desempeño con el rendimiento concluyendo que la evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se deberá estimar el rendimiento global del colaborador. Por ello, se convierte en una función primordial que de una u otra forma siempre se realiza en toda empresa moderna.

Para (Villa, J. & Velasquez, R., 2009) son dos las formas de medir el rendimiento laboral:

- Evaluando los resultados: midiendo lo logrado, lo producido por el empleado en su jornada laboral. Lo destacable es la cantidad de objetivos logrados. Esta esta manera de evaluar es considerada como el rendimiento laboral.

□ Evaluando el desempeño de los trabajadores: evaluando la forma de actuar del colaborador en su puesto de trabajo. Lo destacable es la personalidad del colaborador que debe evaluarse de manera detallada y sin perder la debida objetividad.

c) Objetivos de la Evaluación del Rendimiento Laboral

Las organizaciones tienen la necesidad de contar con sistemas efectivos de evaluación del trabajo de los colaboradores para en base a esta evaluación, realizar los ajustes que permitan el logro de sus objetivos. El sistema más importante es la evaluación o supervisión del rendimiento laboral de los colaboradores. El principal objetivo es medir a los trabajadores. Para tal fin, (Chiavenato, 1995) en Administración de Recursos Humanos, menciona como objetivos intermedios de dicha evaluación, los siguientes

- Medida del potencial humano para su plena aplicación.
- Un objetivo intermedio es el de abrirse la posibilidad de enlazar el factor humano con la productividad, para permitir una mejora en la empresa.
- Genera oportunidades de crecimiento en la empresa y a la vez que permite desarrollar metas individuales y organizacionales

Mientras que para (Muñoz, 1999) la evaluación del desempeño presenta los siguientes objetivos específicos:

- Precisar el cumplimiento de objetivos y los estándares individuales en cuanto a productividad, cantidad y calidad del trabajo
- Valorar periódicamente la importancia del aporte individual de cada trabajador y de las unidades o grupos de trabajo.
- Medir y determinar con precisión el rendimiento de los trabajadores y sobre esa base asignar bonificaciones e incentivos.
- Reforzar el uso de los métodos de evaluación como parte de la cultura organizacional.

- Mejorar la relación superior y subordinado, al verificar el desempeño individual.
- Prever información de retroalimentación para mejorar el comportamiento laboral de los trabajadores.
- Proporcionar datos para efectuar promociones de los colaboradores a puestos o cargos de mayor nivel.
- Efectuar rotación del personal de acuerdo a los conocimientos, habilidades y destrezas mostradas en su desempeño.
- Detectar necesidades de capacitación de los colaboradores”.

Otra finalidad importante señala (Muñoz, 1999) “es que la evaluación de méritos busca tanto expresar el reconocimiento empresarial a los mejores colaboradores, como alentar a los demás a emularlos, generando a si una espiral que apunta a elevar la actuación en su conjunto”.

Finalmente, (Badawy, 2007) afirma que un sistema de evaluación del rendimiento que funciona presenta dos objetivos generales: “por un lado, generar información sobre la cual se tomaran decisiones en materia de salarios y promoción; y, en segundo lugar, identificar aquellas áreas que serán susceptibles de futuros procesos de desarrollo y/o crecimiento

d) Beneficios de la evaluación de desempeño

Por lo general los beneficios se aprecian a mediano y largo plazo. Estos beneficios, según (Chiavenato, 1995) se dan a diferente escala de la organización

i. Beneficios para el empleador

- Evaluar: el desempeño y el comportamiento de los subordinados con los planes y objetivos trazados de la organización y, sobre todo, neutralizando la subjetividad.
- Ayuda a incrementar la opción de hacer tangibles medidas y propuestas que ayuden a mejorar el comportamiento de los empleados.

- Facilitan la comunicación entre jefe y empleado, para un desempeño más natural.
- ii. Beneficios para el subordinado
- Saber de primera mano que es lo que la empresa evalúa de su desempeño.
 - Conocer que busca el jefe de uno y dar a conocer las expectativas que se tiene del mismo.
 - Saber cuáles son las medidas o disposiciones que se están ejecutando con el fin de mejorar de modo personal el desempeño propio.
 - Adquirir la capacidad para realizar una auto evaluación y autocrítica para su desarrollo
- iii. Beneficios para la empresa

Mediante la evaluación del desempeño la empresa puede:

- Permite evaluar de modo subjetivo toda la plana del personal, a fin de generar desarrollo en ellos, y se puede evaluar en determinados plazos, como mediano y largo.
- Permite reconocer al personal que necesitan apoyo o capacitación en determinadas áreas y diferenciar para seleccionar a los empleados que tienen condiciones de ascenso o mejora.
- Equilibra los mandatos de la política de desarrollo humano, brindando mejoras para el personal, lo cual incrementa la productividad y el clima o relaciones en la organización.

e) Métodos de Evaluación del desempeño laboral

Siguiendo a (Freeman, E. & Stoner, J. & Gilder, D. , 1996), se distingue: la evaluación informal y la formal o también llamada sistemática. La evaluación informal de desempeño se constituye por informar o comunicar a los empleados de cómo está su desempeño en sus puestos de trabajo, indistintamente del día o frecuencia. Se brinda a modo de conversación totalmente espontanea por parte de los jefes inmediatos o encargos

respectivos. En la otra mano, está la evaluación sistemática, formal o programada, la cual a diferencia de la anterior, tiene periodos de tiempo para evaluarse de modo establecido y predeterminado, esto con el fin de seguir un carácter objetivo, con el fin de saber quiénes necesitan apoyo o capacitación y quienes tienen opción a ser promovidos.

Así, los métodos de evaluación de desempeño formal más conocidos, según Chiavenato (1995) son:

- i. Método de escala grafica
Consiste en evaluar el desempeño mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados asignándoles escalas de medición. Usa procedimientos matemáticos y estadísticos que se vuelven necesarios para corregir distorsiones de orden personal de los evaluadores
- ii. Método de elección forzada
Evalúa de modo constante el rendimiento entre individuos a través de frases de términos descriptivos especiales para desempeño laboral. Se llama así porque la persona encargada de evaluar, se le restringen las opciones de calificación a una o dos frases de cuatro o más disponibles
- iii. Método de investigación
Basado en las entrevistas de un especialista hacia el jefe inmediato, en el cual no se pierde la esencia que es la medición y evaluación del desempeño de sus subordinados. Se investiga con el evaluador o jefe inmediato sobre el desempeño del trabajador y se analiza de forma técnico profesional la información obtenida
- iv. Métodos de incidentes críticos
Es una técnica de ordenación, a través del cual el supervisor previa observación, se encarga de registrar todos los hechos que se conformen de modo positivo o negativo de un trabajador, los cuales impactan en su desempeño.
- v. Métodos de comparación de pares
Consiste en comparar a empleados a través de separar en

- columnas cual es mejor que otro en relación al desempeño
- vi. Métodos de frases descriptivos
Es similar al de selección forzada, pero este no delimita las respuestas para el evaluador.
 - vii. Método de autoevaluación
Como su nombre lo indica, interviene la autocrítica del propio trabajador hacia su desempeño en la empresa.
 - viii. Método de evaluación por resultados
Se evalúa a las personas de acuerdo a las metas que se les ha planteado en la organización para con su área.
 - ix. Métodos mixtos
Combinación de uno o más métodos de evaluación de desempeño, con el fin de hacer más rigurosa y objetiva la calificación del personal. (Chiavenato, 2000).

2.2.4. Dimensiones del Rendimiento Laboral

a) Desempeño laboral

(Aguirre, 2000) la define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

http://www.ecured.cu/index.php/Desempeño_laboral

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un

instrumento para dirigir o supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. (Alles, Desempeño por competencias, 2005)

Evaluación de desempeño laboral

La evaluación del desempeño se realiza para establecer si todos los integrantes de la organización realizan su trabajo de la mejor manera posible, y si esto es suficiente para asegurar el logro de los objetivos organizacionales propuestos. En un nivel más profundo, lo que se busca con esta evaluación es contribuir al desarrollo personal y profesional de los integrantes de la organización, mejorar los resultados organizacionales, y determinar cómo se puede aprovechar de la mejor manera posible los recursos humanos disponibles. (Frankin, Enrique, Krieger, Mario, 2011)

b) Motivación laboral

La motivación laboral es sin duda alguna uno de los factores relevantes para el rendimiento de un trabajador.

(Muchinsky, 2000), Señala que el principal determinante de la conducta laboral es, además de la capacidad del trabajador y las limitaciones situacionales "facilitan o dificultan la conducta del mismo, la motivación laboral. Gracias a este concepto se puede entender fácilmente la relación que tiene la conducta con la motivación y la necesidad de evaluar las técnicas motivadoras que se emplean para poder guiar correctamente a los empleados por una rinda establecida para cumplir con los objetivos predestinados.

(Pinder, 1998) Señala de la motivación laboral como el conjunto de fuerzas internas y externas que inician comportamientos relacionados con el trabajo y determinan su forma, dirección, intensidad y persistencia. Las fuerzas son el conjunto de necesidades, impulsos, instintos y factores externos que habitualmente se han estudiado en la investigación sobre motivación, y que en ocasiones se han denominado activación. La dirección está relacionada con las actividades laborales a las que se dirige la energía del trabajador, se refiere exactamente a qué comportamientos y a qué nivel de compromiso. La intensidad se relaciona con la cantidad de

motivación que el individuo desarrolla durante una actividad, que es variable en función del entusiasmo que ponga; se trata de cuánto de su capacidad psicológica y/o física dedica a un comportamiento determinado. La persistencia se relaciona con el mantenimiento de la energía a lo largo del tiempo, es decir, por cuánto tiempo mantiene la intensidad y dirección.

La motivación y su influencia en el Rendimiento

La motivación desempeña un papel fundamental en el rendimiento de los trabajadores no es algo nuevo, pues muy diversos autores han encontrado una relación significativa entre motivación y rendimiento

(Vroom, 1960) Trabajando con dos grupos de sujetos, con alta y baja motivación, analizó las correlaciones entre puntuaciones de razonamiento no-verbal y evaluaciones del rendimiento; los resultados indicaron que la habilidad se relaciona con los resultados sólo en los empleados altamente motivados. Los trabajadores con alta habilidad muestran el efecto opuesto cuando no están motivados. Así parece que uno de los determinantes primarios de los resultados del trabajo (cualitativa y cuantitativamente) es la motivación laboral.

(Kanfer, 1995), señala que la motivación y el rendimiento presentan una influencia recíproca. No sólo la motivación puede afectar al rendimiento, sino que el rendimiento puede afectar a la motivación. Conocer cuál ha sido el rendimiento conseguido en una tarea determinada puede robustecer o atenuar la motivación futura, dependiendo del nivel de rendimiento, de las supuestas causas del rendimiento y de las condiciones de motivación.

La motivación en las relaciones laborales

Rojas & Montes (2008) señalan en su trabajo que los trabajadores dentro de su campo laboral, para que puedan tener un alto nivel de desempeño, lograr los objetivos tanto individuales como organizacionales y plantearse metas, deben obtener algún tipo de impulso de parte de la empresa que los motiven a lograr estos deseos. La motivación es un término general que se aplica a una clase completa de impulsos, deseo, necesidades y fuerzas similares. De la misma manera, decir que los administradores motivan

a sus subordinados, es decir que utilizan las cosas que esperan satisfaga esos impulsos y deseos e induzcan a sus subordinados a actuar de la manera deseada. Las buenas relaciones laborales también dependen de la motivación que perciba los trabajadores por sus superiores, ya que si se tiene a un personal satisfecho se obtendría un mejor trato entre ellos, mayor calidad en su trabajo y por ende un buen desempeño.

c) Competencia Laboral

"Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente". (Woodruffe, 1993)

“Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable” (Ansorena, 1996)

La capacidad productiva de un individuo, a la cual se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. (Hernandez, 2011)

Función de las competencias laborales

Las CL permiten evaluar, con objetividad, la capacidad de una persona respecto a una ocupación en una empresa de un ramo industrial, comercial y de servicios; asimismo, permiten su formación y desarrollo por los sistemas de educación de nivel técnico y superior de un país o región, por tanto, se requiere de una vinculación empresa-universidad y/o tecnológico que permita que la educación responda a las necesidades reales del mercado de trabajo.

Las empresas y todo tipo de organizaciones utilizan también las competencias laborales para:

- Dar estructura a las funciones de sus puestos.
- Mejorar los procesos de trabajo (la persona ideal para el puesto ideal).
- Mejorar sus sistemas de reclutamiento, selección de personal y evaluación del desempeño laboral.
- Establecer sus programas de capacitación y desarrollo.

- Establecer sistemas de remuneraciones homogéneas para las carreras laborales. (Hernandez, 2011)

Clasificación de las competencias laborales

- Básicas. Se refieren a los comportamientos elementales que deben demostrar los trabajadores de una actividad laboral, que están asociados a conocimientos de índole formativa, como las capacidades de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita, entre otras.
- Genéricas. Describen el comportamiento asociado con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como las destrezas de trabajar en equipo, planear, programar, negociar y entrenar a otros.
- Específicas. Identifican los conocimientos de índole técnico, vinculados a cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada. (Hernandez, 2011)

2.3. Definiciones conceptuales

Motivación: La motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. (<http://lema.rae.es/drae2001/>).

Motivación intrínseca: Motivación asociada con las actividades que son reforzadoras en sí mismas. Lo que nos motiva a hacer algo cuando no tenemos que hacerlo. (Woolfolk, 2010)

Motivación extrínseca: Motivación creada por factores externos como las recompensas y los castigos. Cuando hacemos algo para obtener una calificación, evitar un castigo, complacer al maestro o por alguna otra razón que tiene poco que ver con la tarea. (Woolfolk, 2010)

Motivación trascendente: es aquella que motiva a formar parte de algo, a implicarse con la misión de la empresa. Esta motivación laboral es poco egoísta ya que busca los intereses del equipo, los intereses individuales pasan a un segundo plano y lo que importa es lo que más conviene a la organización y contribuir al máximo y de acuerdo a las posibilidades de cada uno.

<https://www.emprendepyme.net/motivacion-trascendente.html>

Rendimiento laboral: o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía.

(<http://lema.rae.es/drae2001/>).

Motivación laboral: Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>

Competencia laboral: El conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. (Alles, Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, 2000)

Desempeño laboral: Por desempeño se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales (Frankin, Enrique, Krieger, Mario, 2011)

Municipalidad: Se trata de aquella institución pública encargada del gobierno y de la administración en territorios más bien pequeños y reducidos como puede ser un pueblo o una localidad.

<https://www.definicionabc.com/general/municipalidad.php>

Trabajadores: La persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución. <https://definicion.mx/trabajador/>

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La motivación organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La motivación intrínseca influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017
- b) La motivación extrínseca influye en el rendimiento laboral de los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017

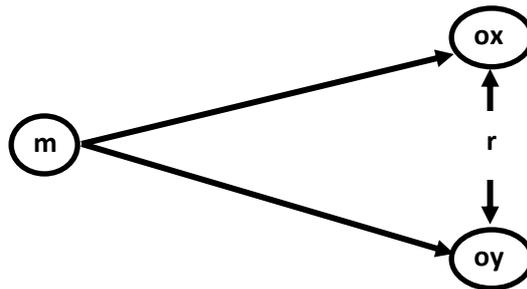
- c) La motivacion trascendente influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Tipo

El tipo de diseño de la presente investigación es no experimental- transeccional- correlacional. Según Hernández y et al (2014), propone el siguiente diagrama:



Dónde:

m = muestra

ox = Observación de la variable Motivación Organizacional

oy = Observación de la variable Rendimiento Laboral

r = Relación entre las variables

Respecto al diseño de investigación Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que el propósito del diseño es “responder preguntas de investigación, cumplir objetivos de estudio, someter hipótesis a prueba” (p. 119). El diseño no experimental se define “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández et al, 2014, p. 149).

En base a los fundamentos teóricos, la presente investigación es de diseño no experimental porque no se manipulará las variables de estudio. El tipo de estudio corresponde al transversal porque se recogerán los datos en un período determinado de tiempo

3.1.2. Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, porque se describirá las cualidades de las variables de estudio y además se utilizaron procedimientos estadísticos numéricos en la obtención de resultados, siendo por lo tanto la presente investigación de un enfoque mixto.

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

Se entiende por población "(...) conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". (Arias, 2006. p. 81). Es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio

La población de la presente investigación está determinada por trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, como se detalla a continuación:

Tabla 1: Total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura

CATEGORIA LABORAL	POBLACION
PERSONAL PLAZO FIJO	14
OBREROS	20
PERSONAL CAS	60
PERSONAL TERCEROS	120
TOTAL	214

3.2.2. Muestra

En este trabajo de investigación se aplicó la fórmula de población finita para hallar la muestra necesaria:

$$m = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

M= Muestra necesaria

Z = nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de no éxito

e = Error muestral

Remplazando tenemos:

$$Z^2 = 3.84 \quad P = 0.5 \quad Q = 0.5 \quad N = 214 \quad e^2 = 0.0025$$

Obtenido como resultado: 138

Usamos además la fórmula de la muestra ajustada

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

n = Muestra ajustada

n' = Muestra hallada con la fórmula de población finita

N = Población

Entonces

n = ?

n' = 138

N = 214

Por lo tanto, la muestra ajustada es 84 trabajadores

Se aplicará el muestreo estratificado. El cuál es una técnica de muestreo probabilístico en donde el investigador divide a toda la población en diferentes subgrupos o estratos. Luego, selecciona aleatoriamente a los sujetos finales de los diferentes estratos en forma proporcional, como se detalla a continuación:

Tabla 2 : Total de la muestra ajustada de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura

CATEGORIA LABORAL DE LOS COLABORADORES	POBLACION	PROPORCIÓN	MUESTRA
PERSONAL PLAZO FIJO	14	0.01	5
OBREROS	20	0.01	8
PERSONAL CAS	60	0,3	24
PERSONAL TERCEROS	120	0.6	47
TOTAL	214	1	84

--	--	--	--

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 3 : Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicador
Variable X Motivación Organizacional	Motivación Intrínseca	satisfacción laboral
		Desarrollo Personal
		competencia
		Autodeterminación
	Motivación Extrínseca	Salario
		Relaciones sociales
		Reconocimiento
	Motivación Trascendente	Colaboración con los trabajadores
		Servicio al cliente
Espíritu de Servicio		
Variable Y Rendimiento Laboral	Motivación laboral	Satisfacción
		Incentivos
		Intensidad
		Persistencia
	Desempeño Laboral	Eficacia
		Eficiencia
		Tiempo
	Competencia Laboral	Conocimiento
		Habilidades
		Destrezas
Orientación al logro		

FUENTE: Elaboración propia en base a (Pérez López J, 1979), (Chiavenato, 2000), (Pinder, 1998) y (Feliu y Rodríguez, 1994)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica utilizada en el presente trabajo de investigación fu la **Encuesta**, la que será aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, para así poder determinar la relación de las variables de estudio.

3.4.2. Descripción Instrumentos

El instrumento empleado en este trabajo de investigación es el

Cuestionario, este instrumento estuvo dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se utilizaron las siguientes técnicas:

- Ordenamiento y clasificación.
- Registro y procesamiento computarizado con Microsoft Excel.
- Procesamiento computarizado con SPSS Statistics v.24.0.

a) Nivel de fiabilidad del instrumento

El nivel de fiabilidad del instrumento se realizó mediante el alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue el siguiente:

Tabla 4 : Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

En la tabla anterior se muestra que se ha tomado 30 encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, los cuales tienen las mismas características que la muestra.

Tabla 5 : Estadístico de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	33

Según el criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de

alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Por lo tanto, nuestro resultado obtenido es de 0.815 estando en el rango de bueno, por lo que se acepta la fiabilidad del instrumento.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

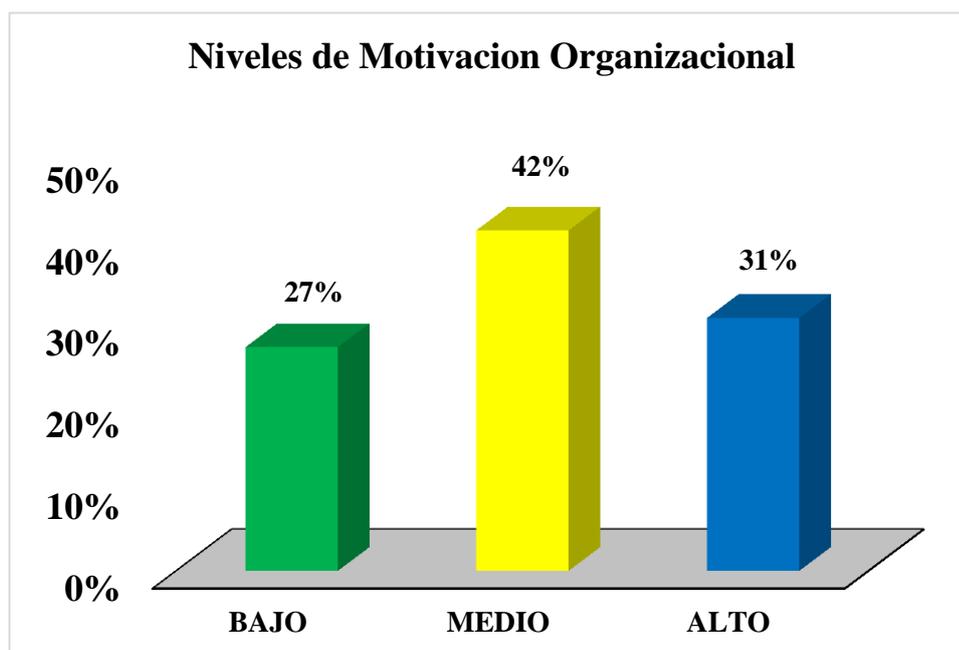
4.1.1. Descripción de los Resultados de la variable Motivación Organizacional

Tabla 6 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017

Motivación Organizacional			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	23	27%
	MEDIO	35	42%
	ALTO	26	31%
	Total	84	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Niveles de Motivación Organizacional



Fuente: Elaboración propia

Se realizó una encuesta a **84** trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura. De los cuales el **27%** de trabajadores representan el nivel más bajo en motivación organizacional, intrínseca, extrínseca y trascendente es decir los trabajadores están motivados en internamente, externamente y socialmente Además, el **42%** de **84** trabajadores lograron alcanzar un nivel medio motivación organizacional, intrínseca, extrínseca y trascendente y una minoría representado por el **31%** de los encuestados alcanzaron un nivel Alto

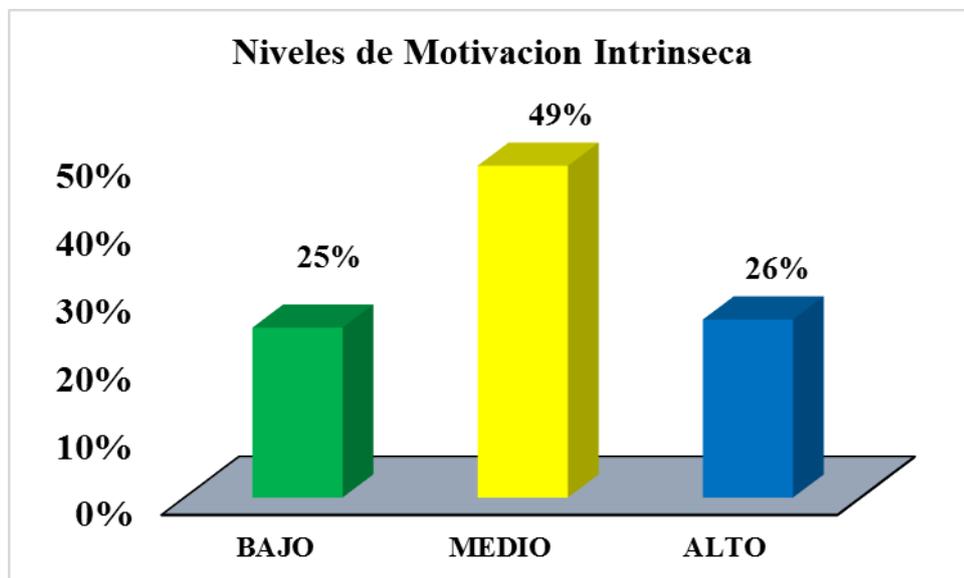
en los indicadores motivación organizacional, intrínseca, extrínseca y trascendente

Tabla 7: Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura sobre Motivación Intrínseca

Motivación Intrínseca			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Valido	BAJO	21	25%
	MEDIO	41	49%
	ALTO	22	26%
	Total	84	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Niveles de Motivación Intrínseca



Fuente: Elaboración propia

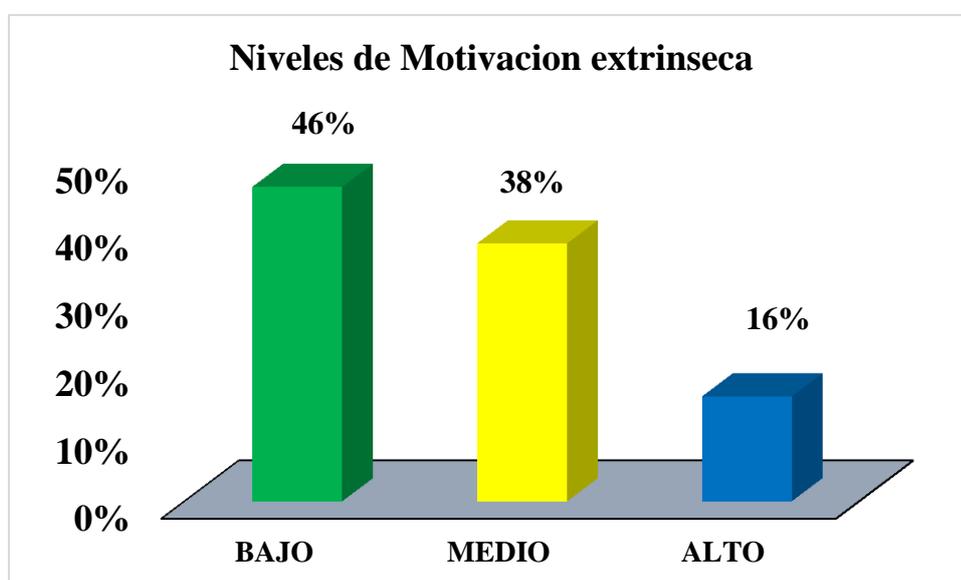
Se realizó una encuesta a **84** trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura De los cuales el **26%** de los trabajadores representan el nivel más alto en la Dimensión motivación intrínseca, es decir realizan una actividad por el placer o satisfacción que aportan. No persigue un fin utilitario, simple y llanamente nace de un deseo de satisfacción, desarrollo personal, conocimiento y autorrealización a nivel personal y/o profesional, Cabe señalar que el **49%** de 84 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio en Motivación intrínseca, y por último el **25%** de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo en los indicadores de satisfacción, desarrollo personal, conocimiento y autorrealización.

Tabla 8 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre Motivación Extrínseca

Motivación Extrínseca			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Valido	BAJO	39	46%
	MEDIO	32	38%
	ALTO	13	16%
	Total	84	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5 : Niveles de Motivación Extrínseca



Fuente: Elaboración propia

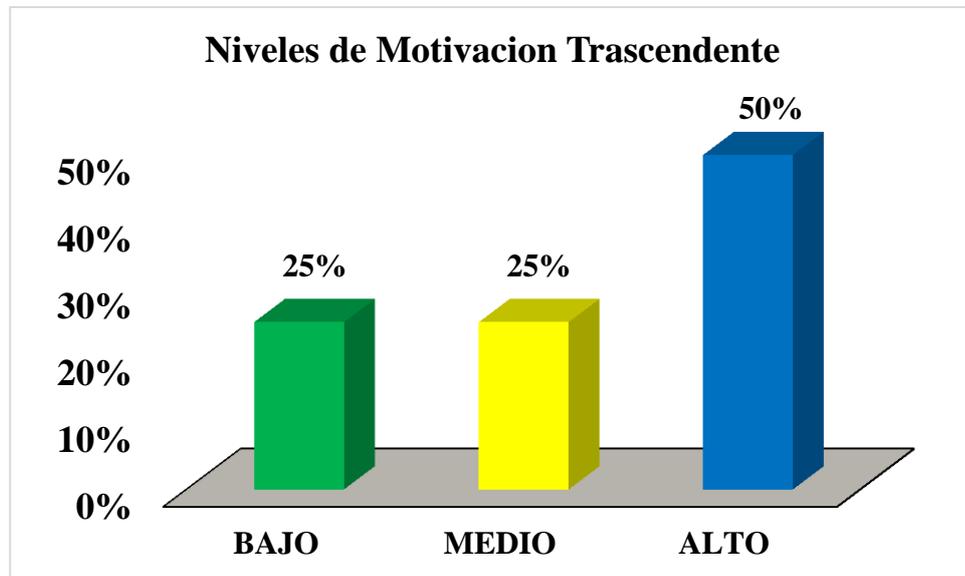
Se realizó una encuesta a **84** trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura. De los cuales el **16%** de los trabajadores representan el nivel más alto en la Dimensión de Motivación Extrínseca, es decir los trabajadores se sienten motivados externamente en lo material o económico como es el salario o remuneración, reconocimiento y relaciones sociales también. Cabe señalar que el **38%** de 84 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio en motivación extrínseca, y por último el **46%** de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo en los indicadores de Motivación extrínseca

Tabla 9: Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura sobre motivación trascendente.

Motivación Trascendente			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Valido	BAJO	21	25%
	MEDIO	21	25%
	ALTO	42	50%
	Total	84	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Niveles de Motivación Trascendente



Fuente: Elaboración propia

Se realizó una encuesta a **84** trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura. De los cuales el **50%** de los trabajadores representan el nivel más alto en la Dimensión Motivación Extrínseca, es decir los trabajadores satisfacen necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial, dan sentido a la tarea de grupo, como la colaboración con los trabajadores, servicio al cliente y su espíritu de servicio. Cabe señalar que el **25%** de 84 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio en motivación trascendente, y por último el **25%** de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo en los indicadores de Motivación trascendente.

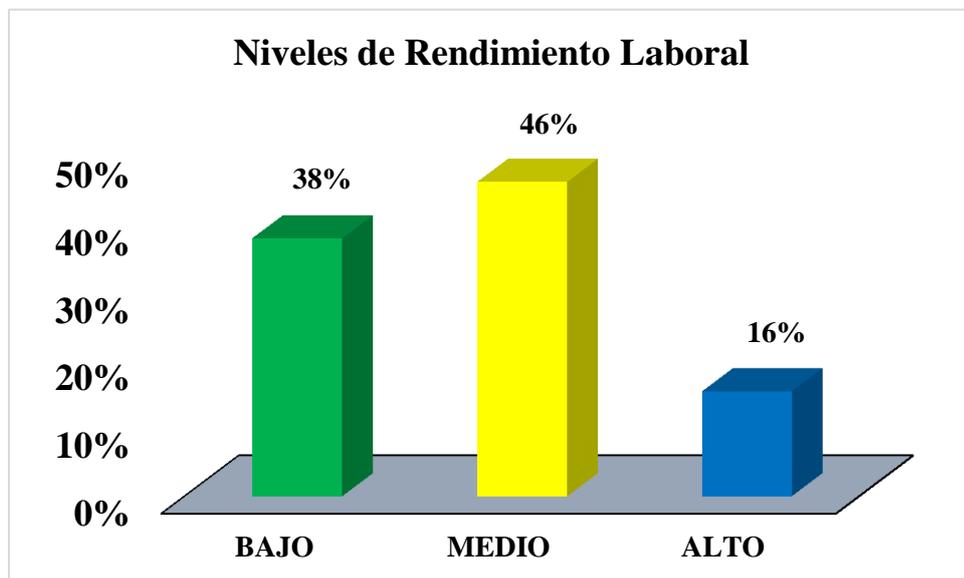
4.1.2. Descripción de los Resultados de la Variable Rendimiento Laboral

Tabla 10 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre Rendimiento laboral

Rendimiento Laboral			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Valido	BAJO	32	38%
	MEDIO	39	46%
	ALTO	13	16%
	Total	84	100%

Fuente elaboración propia

Figura 7 : Niveles de Rendimiento laboral



Fuente: Elaboración Propia

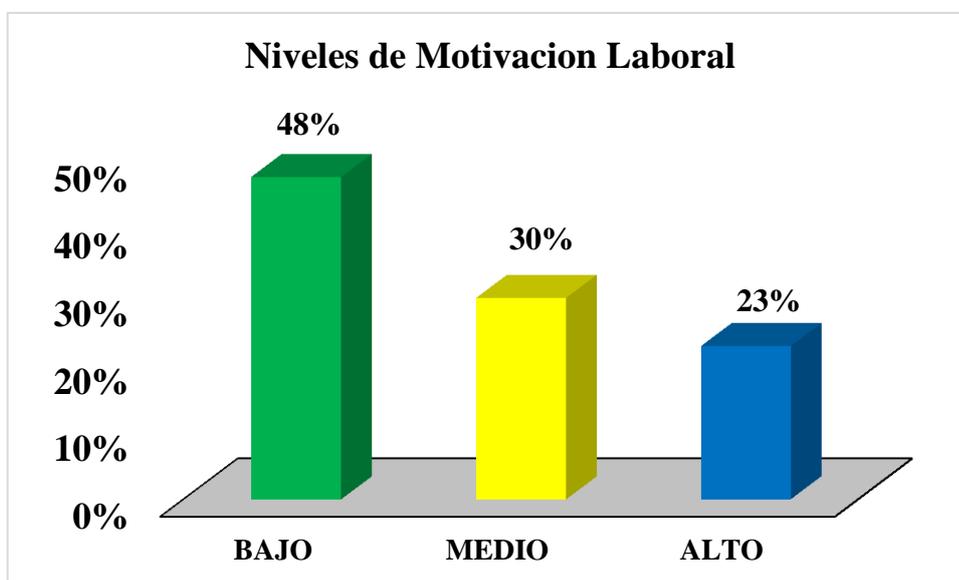
En la figura 7 se aprecia que el 38% de 84 trabajadores de la Municipal Distrital de Huaura, representan el nivel más Bajo en la Dimensión Rendimiento laboral, es decir, los trabajadores manifiestan que su rendimiento es constantemente bajo. Además, dichas dimensiones que se dividen son: motivación laboral, desempeño laboral y competencia laboral. El 46% de 84 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio rendimiento laboral tales como motivación, desempeño y competencia laboral. Cabe señalar que el 16% de los encuestados alcanzaron un nivel Alto en Rendimiento Laboral, es decir de 84 trabajadores sólo 14 tenían dichas dimensiones como motivación, desempeño y competencia laboral.

Tabla 11 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre Motivación Laboral

Motivación Laboral			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Valido	BAJO	40	48%
	MEDIO	25	30%
	ALTO	19	23%
	Total	84	100%

Fuente elaboración propia

Figura 8 : Niveles de Motivación Laboral



Fuente: Elaboración Propia

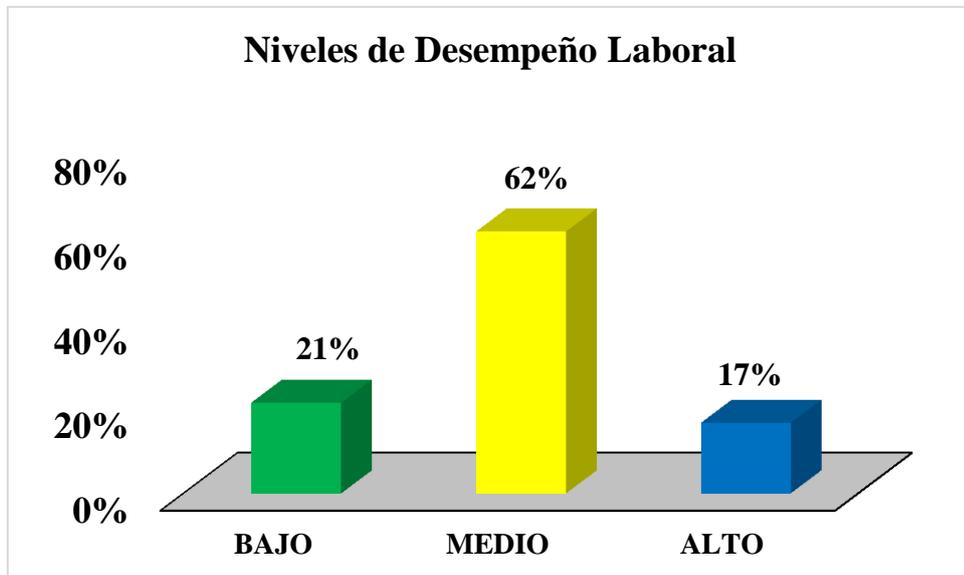
De la figura 8 debo precisar que el 23% de 84 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, representan el nivel alto en motivación laboral, es decir los trabajadores se mantienen implicados en los objetivos empresariales marcados por la organización para dar el máximo rendimiento, se consideran parte importante de la empresa y trabajar para conseguir lo mejor para ellos y para la empresa. El 30% de 84 trabajadores encuestados representa el nivel medio en motivación laboral. Por último, el 48% de los trabajadores encuestados representan un nivel bajo en motivación laboral, es decir un gran porcentaje muestra una baja motivación en el trabajo

Tabla 12: Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huaura, sobre Desempeño Laboral

Desempeño Laboral			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Valido	BAJO	18	21%
	MEDIO	52	62%
	ALTO	14	17%
	Total	84	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9 : Niveles de Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia

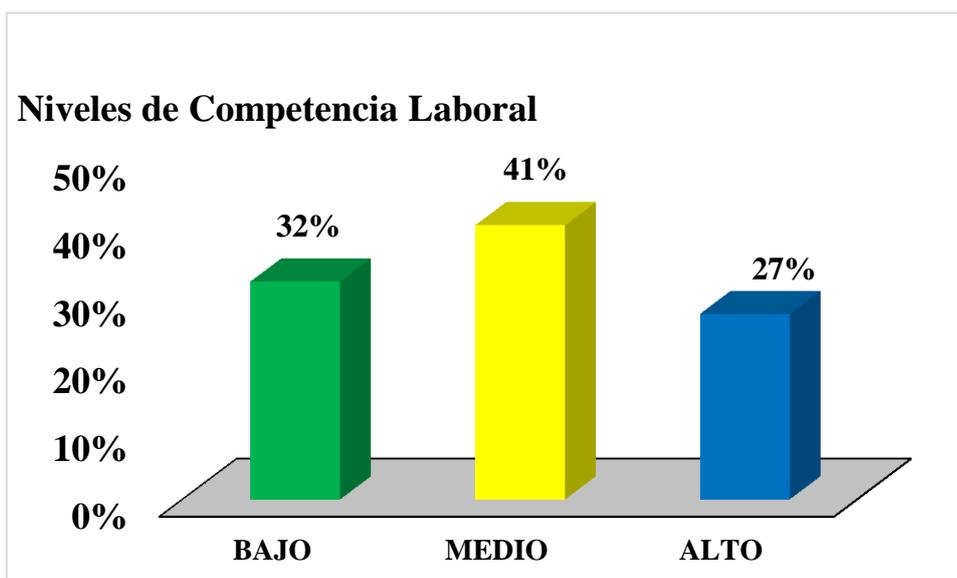
De la figura 9 debo precisar que el 17% de 84 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, representan el nivel alto en Desempeño laboral, el trabajador manifiesta sus competencias laborales alcanzadas en donde se mide su eficacia, eficiencia y tiempo El 62% de 84 de trabajadores encuestados representa el nivel medio en Desempeño Laboral, es decir un gran porcentaje de trabajadores muestran un desempeño moderado. Por último, 21% de los 84 trabajadores encuestados representan un nivel bajo en el desarrollo de su desempeño laboral.

Tabla 13 : Respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre Competencia Laboral

Competencia Laboral			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Valido	BAJO	27	32%
	MEDIO	34	41%
	ALTO	23	27%
	Total	84	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10 : Niveles de Competencia Laboral



Fuente: Elaboración propia

De la figura 10 debo precisar que el 27% de 84 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, representan el nivel alto en Competencia Laboral, es decir la capacidad productiva que muestra el trabajador, orientan a sus objetivos profesionales tales como sus conocimientos, habilidades, destrezas y su orientación al logro necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. El 41% de 84 trabajadores encuestados representa el nivel medio en Competencia laboral, es decir un gran porcentaje de trabajadores desarrollan competencia laboral moderadamente. Por último, el 32% de 84 trabajadores encuestados representan un nivel bajo en competencia laboral

4.2. Contrastación de hipótesis

Arriaza Balmón (2006, p.50-51) menciona que en la mayoría de las pruebas estadísticas se fija una probabilidad del 5%, esto es, el nivel de significación es igual al 5% ($\alpha=0,05$), como límite para aceptar que el valor que observamos puede haber sido seleccionado aleatoriamente (una probabilidad inferior al 5% es realmente baja por lo que se considera que no se ha obtenido por azar sino que nuestra hipótesis de partida, la hipótesis nula, era falsa). Como hemos explicado en el apartado anterior, para aceptar o rechazar la hipótesis nula basta con obtener el valor tabulado de la función de distribución que deja ese 5% de la superficie a la derecha (o 2,5% en cada extremo en una prueba de dos colas), denominado valor crítico, y compararlo con el valor obtenido en la muestra. si el valor calculado en la muestra es mayor que el valor crítico se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por el contrario, si este valor calculado es menor que el valor crítico no se puede rechazar nuestra hipótesis nula.

4.2.1. Hipótesis específica 1

La Motivación intrínseca influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, la dimensión motivación intrínseca no influye en la variable Rendimiento Laboral.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, la dimensión motivación intrínseca influye en la variable Rendimiento Laboral.

Tabla 14 : Prueba de chi - cuadrado de la Motivación intrínseca y el Rendimiento Laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,831 ^a	9	,000
Razón de verosimilitudes	56,636	9	,000
Asociación lineal por lineal	35,682	1	,000
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .14.

a tabla 14, se obtiene una sig, asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0,05 por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la motivación intrínseca influye en el rendimiento laboral

Habiendo demostrado que, si existe influencia entre la motivación intrínseca y la variable Rendimiento Laboral nos preguntamos: ¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre la dimensión la Motivación intrínseca y la variable Rendimiento laboral

H_a: Existe correlación dimensión la Motivación intrínseca y la variable Rendimiento laboral

Tabla 15 : Correlaciones de la dimensión motivación intrínseca y la variable Rendimiento Laboral

		MOTIVACION INTRINSECA	RENDIMIENTO LABORAL
MOTIVACION INTRINSECA	Correlación de Pearson	1	,618**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,618**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	87

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

a

15, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.618(61.8%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 61.8%, entre la dimensión la Motivación intrínseca y la variable Rendimiento laboral

4.2.2. Hipótesis específica 2

La Motivación extrínseca influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, la dimensión motivación extrínseca no influye en la variable eficiencia de las relaciones interpersonales.

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, la dimensión motivación extrínseca influye en la variable relaciones interpersonales.

Tabla 16 : Prueba de chi cuadrado de la motivación extrínseca y rendimiento laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,332 ^a	9	,008
Razón de verosimilitudes	26,902	9	,001
Asociación lineal por lineal	,066	1	,798
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .14.

Según la tabla 16, se obtiene una sig, asintótica (bilateral) de 0.008 la cual es menor que 0,05 por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la motivación extrínseca influye en el rendimiento laboral

Habiendo demostrado que, si existe influencia entre la motivación extrínseca y la variable Rendimiento Laboral nos preguntamos: ¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre la dimensión la Motivación extrínseca y la variable Rendimiento laboral

H_a: Existe correlación dimensión la Motivación extrínseca y la variable Rendimiento laboral

Tabla 17 : Correlación de la Motivación extrínseca y el Rendimiento Laboral

		MOTIVACION EXTRINSECA	RENDIMIENTO LABORAL
MOTIVACION EXTRINSECA	Correlación de Pearson	1	-,140
	Sig. (bilateral)		,203
	N	84	84
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	-,140	1
	Sig. (bilateral)	,203	
	N	84	87

la tabla 17, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de -0.140(-14.0%).

Concluimos que: Existe una correlación negativa muy débil del -14,0%, entre la dimensión la Motivación extrínseca y la variable Rendimiento laboral

4.2.3. Hipótesis específica 3

La Motivación trascendente influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017

Entonces nos proponemos la siguiente premisa

H_0 : Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, la dimensión motivación trascendente no influye en la variable Rendimiento Laboral

H_a : Si el chi cuadrado es menor a 0.05, la dimensión motivación trascendente influye en la variable Rendimiento Laboral

Tabla 18: Prueba de Chi – cuadrado de la Motivación trascendente y el Rendimiento Laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,825 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	52,458	6	,000
Asociación lineal por lineal	34,688	1	,000
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Según la tabla 18, se obtiene una sig. asintótica (bilateral) de 0.000 la cual es menor que 0,05 por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la motivación trascendente influye en el rendimiento laboral

Habiendo demostrado que, si existe influencia entre la Motivación Trascendente y la variable Rendimiento Laboral nos preguntamos: ¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre la dimensión la Motivación trascendente y la variable Rendimiento laboral

H_a: Existe correlación dimensión la Motivación trascendente y la variable Rendimiento laboral

Tabla 19: Correlación de la Motivación Trascendente y el rendimiento laboral

		Correlaciones	
		MOTIVACION TRASCENDENTE	RENDIMIENTO LABORAL
		E	
MOTIVACION TRASCENDENTE	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	87

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de

0.600, y una correlación de Pearson de 0.600(60.0%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 60.0%, entre la dimensión la Motivación Trascendente y la variable Rendimiento laboral

4.2.4. Hipótesis general

La Motivación Organizacional influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: Si el chi cuadrado es mayor a 0.05, la motivación organizacional no influye en el Rendimiento Laboral

H_a: Si el chi cuadrado es menor a 0.05, la dimensión comportamiento individual influye en la variable relaciones interpersonales.

Tabla 20 : Prueba de Chi-cuadrado de la motivación organizacional y el rendimiento laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,231 ^a	3	,007
Razón de verosimilitudes	16,800	3	,001
Asociación lineal por lineal	6,470	1	,011
N de casos válidos	84		

a. 3 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,62.

a

En la tabla 20, se obtiene una sig, asintótica (bilateral) de 0.007 lo cual es menor que 0,05 por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna, la motivación organizacional influye en el rendimiento laboral

Habiendo demostrado que, si existe influencia entre la Motivación Organizacional y la variable Rendimiento Laboral nos preguntamos: ¿Cuál es su grado de correlación?

Entonces nos proponemos la siguiente premisa:

H₀: No existe correlación entre la Motivación Organizacional trascendente y la variable Rendimiento laboral

H_a: Existe correlación dimensión la Motivación Organizacional y la

variable Rendimiento laboral

Tabla 21: Correlación de la Motivación Organizacional y el Rendimiento Laboral

		Correlaciones	
		MOTIVACION ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO LABORAL
MOTIVACION ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,573**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,573**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

la 21, a un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.573, y una correlación de Pearson de 0.573(57.3%).

Concluimos que: Existe una correlación positiva media del 57.3%, entre la dimensión la Motivación Trascendente y la variable Rendimiento laboral

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En el desarrollo de la investigación, al analizar los resultados que arrojaron las 84 encuestas respondidas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura; se muestra que la variable motivación organizacional tiene un nivel medio en las encuestas; y la variable Rendimiento Laboral muestra ese mismo resultado, y a través de método Pearson tienen un valor de 0.000; obteniendo una correlación de Pearson de 0.573 (57.3%); esto significa que si existe una relación entre ambas, cabe destacar que la variable Rendimiento Laboral es dependiente de la Motivación organizacional.

Los autores que consideramos para una comparación son los siguientes:

Sum (2015), según su investigación sobre la motivación y el desempeño laboral determinó que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo como realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

Mi investigación coincide que si existe una correlación positiva media del 57,3%, entre la dimensión motivación organizacional y el rendimiento laboral

Alva (2016), según su trabajo de investigación concluyó que la motivación influye significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Arequipa, también de que la compensación económica influye significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores.

Estos resultados en comparación con mi investigación confirman la relación que tiene la motivación en una organización con el rendimiento laboral.

Larico (2015), según su trabajo de investigación 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

En mi investigación coincido que si existe una correlación positiva media de 61,8 % entre motivación intrínseca (la autorrealización) y el rendimiento laboral

5.2. Conclusiones

- a) Respecto a la hipótesis general, donde la motivación organizacional influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017 donde la Sig. asintótica (bilateral) de 0.007 y el chi cuadrado es menor que 0.05, por lo tanto, se concluye que la motivación intrínseca influye en el Rendimiento Laboral. Con una correlación positiva media del 57,3%.
- b) Respecto a la hipótesis específica 1, donde la motivación intrínseca influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017, donde la Sig. asintótica (bilateral) de 0.000 y el chi cuadrado es menor que 0.05, por lo tanto, se concluye que la motivación intrínseca influye en el Rendimiento Laboral. Con una correlación positiva media del 61,8%. Por lo que la motivación intrínseca en una organización es importante, ya que gracias a ella se puede alcanzar los objetivos organizacionales
- c) Respecto a la hipótesis específica 2, donde la motivación extrínseca influye en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017 donde la Sig. asintótica (bilateral) de 0.008 y el chi cuadrado es menor que 0.05, por lo tanto, se concluye que la motivación extrínseca influye en el Rendimiento Laboral. Con una correlación negativa muy débil del -14,0
- d) Respecto a la hipótesis específica 3, donde la motivación trascendente influye significativamente en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017 donde la Sig. asintótica (bilateral) de 0.000 y el chi cuadrado es menor que 0.05, por lo tanto, se concluye que la motivación intrínseca influye en el Rendimiento Laboral. Con una correlación positiva media del 60,0%.

5.3. Recomendaciones

De acuerdo con las conclusiones de mi investigación, damos las siguientes recomendaciones.

- a) La Municipalidad Distrital de Huaura debe mayor énfasis a la motivación organizacional (motivación intrínseca, extrínseca y trascendente) generando así una mayor atención a las necesidades de sus trabajadores para así mantenerlos motivados y lograr un buen rendimiento en sus funciones y con ello aumentar la eficiencia en sus labores y que los jefes de cada área tenga más comunicación con su equipo de trabajo, para que ellos sepan que tiene el apoyo y la confianza necesaria para poder opinar o tomar las decisiones, y así los colaboradores realicen su trabajo con mayor motivación.
- b) Se deben realizar charlas motivacionales para los trabajadores y lograr identificar sus necesidades personales como ayudar al trabajador a alcanzar su desarrollo personal para así llegar a los objetivos organizacionales, es decir proveer a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, capacitaciones de forma más constantes sobre temas que ayuden a que ellos estén motivados y a si favorezcan su Rendimiento Laboral
- c) Se debe dar un reconocimiento en incentivos para los trabajadores que demuestren sus capacidades al máximo entre ellos podemos mencionar carta de felicitación y becas de capacitación para lograr un mayor nivel de competencia laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura.
- d) Realizar programas de desarrollo para el colaborador con el propósito de potenciar al máximo los actitudes y comportamientos que ayudarán y orientarán a tener una vida más feliz y plena y con esto mejorar la atención al ciudadano y una mejor relación con sus compañeros Además, que dicho programa se mantenga de forma continua para lograr mejores resultados y así potencializar las capacidades existentes y armonizar las relaciones profesionales.

CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Bibliográficas

- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión personal. Ediciones piramide.
- Alles, M. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Grupo Editorial Norma, 2000.
- Alles, M. (2005). Desempeño por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Ansorena, A. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito. Método e instrumentos. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibéricas S.A.
- Appley & Norval. (1976). Teoría de la investigación. México: Trillas.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación* (6ta Edición ed.). Caracas - República Bolivariana de Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Badawy, M. (2007). "Managing human resources", Research Technology Management.
- Chiavenato, I. (1995). Administración de Recursos Humanos. Colombia. Colombia: Atlas. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/0Bzg4ULydy2fdaTJOSkxvRE12Yk0/view>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos (8va edición ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Coulter, M. y Robbins, S. (2005). Administración. México: Pearson Education. Obtenido de [file:///C:/Users/JUDITH/Downloads/Administracion%208ed%20-%20Stephen%20P.%20Robbins%20y%20Mary%20Coulter%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/JUDITH/Downloads/Administracion%208ed%20-%20Stephen%20P.%20Robbins%20y%20Mary%20Coulter%20(2).pdf)
- Dolan, S. (2007). La gestión de Recursos Humanos (2da edición ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Drucker, P. (1985). Management, task, responsibilities, practices. New York: Harper Business.
- Frankin, Enrique, Krieger, Mario. (2011). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- Freeman, E. & Stoner, J. & Gilder, D. . (1996). Administración. EE.UU: Pearson Education
- Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernandez, S. (2011). Introducción a la administración (Cuarta edición ed.). México: Mc Graw Hill.

- Herzberg, F. (1957). *The Motivation to work* (2 edition ed.). John Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *work and the nature of man*. Cleveland: Word.
- Kanfer, R. (1995). *Motivation and performance*. Oxford: Encyclopedic Dictionary of Organizational Behaviour, Blackwell. .
- Lawler, E. (1994). *Performance Appraisal. Compensation and Benefits Review*.
- Motowidlo, S. (2003). *Job Performance*. New York: Industrial and Organizational Psicology.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicologia Aplicada al trabajo*. madrid: S.A. Ediciones Paraninfo.
- Muñoz, A. (1999). *La gestión de la calidad total en la administración pública*. Madrid: Ediciones Santos.
- Norval, C y Appley M. (1976). *Psicologia de la Motivacion: teroia de la investigacio. Teoria de la investigacion*. Mexico: Trillas.
- Perez, J. (1997). *Liderazgo*. Barcelona, España: Ediciones Folio.
- Pinder, C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Columbia, British: Psichology Press.
- Reeve, J. (1994). *Motivacion y Emocion*. Madrid, España : Mc Graw Hill.
- Villa, J. & Velasquez, R. (2009). *La Evaluación del desempeño. Un enfoque metodológico para su desarrollo en Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2009b/>
- Vroom, V. (1960). *Some Personality Determinants of the Effects of Participation*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Werther, W. & David, K. (2000). *Administracion de personal y recursos humanos* (5ta edicion ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Woodruffe, C. (1993). *What is the meant by a competency? Leadership and Organization Development*.
- Woolfolk, A. (2010). *Psicologia Educativa* (11° Edicion ed.). Mexico: Pearson Education. Obtenido de <https://crecerpsi.files.wordpress.com/2014/03/libro-psicologia-educativa.pdf>

6.2. Fuentes Electrónicas

Arratia, A. (2010) Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados. http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf

Becerra, C. (2017) en su trabajo titulado “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana, Arequipa 2016 <https://es.scribd.com/doc/316824929/Motivacion-y-Desempeno-Laboral-en-La-Caja-Arequipa-Huanuco-2016-Copia-1>

Bisetti, J, (2015). En su trabajo titulado “Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Butaric, R. (2014) Rendimiento laboral orientado a la productividad del personal administrativo del Instituto Universitario Politécnico “Santiago Mariño” Barcelona. 2014. <https://es.scribd.com/doc/172846241/Concepto-de-desempeno-laboral>

Chiavenato, I. (1995). Administración de Recursos Humanos. Colombia. <https://drive.google.com/file/d/0Bzg4ULydy2fdaTJOSkxvRE12Yk0/view>

Coulter, M. y Robbins, S. (2005). Administración. México: Pearson [education.file:///c:/users/judith/downloads/administracion%20ed%20-%20stephen%20p.%20robbins%20y%20mary%20coulter%20\(2\).pdf](education.file:///c:/users/judith/downloads/administracion%20ed%20-%20stephen%20p.%20robbins%20y%20mary%20coulter%20(2).pdf)

Larico, R. (2015). Factores Motivadores y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marroquín, S (2011), En su trabajo titulado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King” http://www.academia.edu/20049367/_el_clima_organizacional_y_su_relación_con_el_desempeño_laboral_en_los_trabajadores_de_burger_king_

Mino, E (2014) “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los

trabajadores del Restaurante de parrillas Marakos 490”,
<https://es.slideshare.net/janena17/tesis-de-desempeo-laboral>

Muchinsky (2000) Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología industrial y organizacional

http://www.academia.edu/7649440/muchinsky._paul_m._psicolog_aplicada_al_trabajo._una_introducci3n_a_la_psicolog_ia_industrial_y_organizacional_158.7_m942p_p.a._and_partners._Los_Recursos_Humanos_son_lo_m_3s_importante_para_toda_y_cualquier

Paredes, J. (2012) Motivación trascendente, Un espacio de reflexiones sobre el papel de los recursos humanos en el contexto de una economía globalizada.
<http://depersonasyrecursos.blogspot.pe/2012/05/motivacion-transcendente.html>

Pérez, J. (1997) El modelo antropológico de dirección de empresas
<http://web.iese.edu/rtermes/acer/acer205.htm>

Pop, B. (2013). Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán. Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 28 de Febrero de 2016. Disponible en
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>

Rojas, M. & Montes, C. (2008). Las relaciones laborales desde una perspectiva de la gerencia de recursos humanos caso: Manufactura Enveta, C.A. Cumaná Estado Sucre, año 2008. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Recuperado el 28 de Febrero de 2016 http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/220/1/TESIS_MRyCM.pdf

Romero, H. & Jaramillo, R (2010) Clima organizacional su relación con el factor humano

[http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL%20DEL%20PARTICIPANTE%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20\(1\).pdf](http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL%20DEL%20PARTICIPANTE%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20(1).pdf)

Sánchez, M. (2011) Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del Personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Puerto Cabello, Estado Carabobo.
<https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>

Soriano, M. Área de Psicología Evolutiva y de la Educación de la escuela de Magisterio

de Teruel, Universidad de Zaragoza Motivación, Pilar Básico de todo tipo de esfuerzo
file:///C:/Users/JUDITH/Downloads/DialnetLaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEs
fuerzo-209932.pdf

Sum, M. (2015) "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL"

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Vásquez, Luz & Zuluaga, B. (2008), en su trabajo titulado "Clima Organizacional asociado al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Girardot, Colombia en el periodo 2007 y 2008

Villa, J. & Velasquez, R. (2009). La Evaluación del desempeño. Un enfoque metodológico para su desarrollo en Contribuciones a la Economía. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2009b>

Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa* (11° Edición ed.). Mexico: Pearson

ANEXOS

ANEXO 1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “La Motivación Organizacional y el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
<p>Problema General: ¿En qué medida la motivación organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿De qué manera la motivación intrínseca influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017? b) ¿De qué manera la motivación extrínseca influye en el rendimiento laboral de los</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de la motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017</p> <p>Objetivos Específicos: a) Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017 b) Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el rendimiento laboral de los</p>	<p>Hipótesis General: La motivación organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017</p> <p>Hipótesis Específicas: a) La motivación intrínseca influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017 b) La motivación extrínseca influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017</p>	<p>Variable X: Motivación Organizacional</p>	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción Laboral - Desarrollo Personal - Competencia - Autodeterminación 	<p>DISEÑO: No experimental.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva explicativa, transversal</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTUMENTO: Cuestionario</p> <p>POBLACIÓN: Consta de 214 trabajadores la Municipalidad Distrital de Huaura entre empleados, obreros, cas y locadores</p> <p>ESTADÍSTICO DE PRUEBA: Estadística descriptiva de distribución de frecuencias.</p>
				Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Relaciones Sociales - Reconocimiento 	
				Motivación trascendente	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con los trabajadores - Servicio al cliente - Espíritu de servicio 	
			<p>Variable Y: Rendimiento Laboral</p>	Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Incentivos - Intensidad - Persistencia 	
				Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Eficiencia - Tiempo 	
				Competencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades - Destrezas - Orientación al logro. 	

trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017? c) ¿De qué manera la motivación trascendente influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura?	trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017 c) Determinar la influencia de la motivación trascendente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017	c) La motivación trascendente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.				
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2 : CUESTIONARIO



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	

Otros:	
--------	--

II. Instrucciones: Marque con una aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

MOTIVACION ORGANIZACIONAL					
I. MOTIVACION INTRINSECA (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Ud. Se siente complacido en el lugar que se encuentra laborando actualmente					
2. Ud. muestra una satisfacción luego de ejecutar cada tarea en el lugar encomendada que se encuentra laborando actualmente					
3. Ud. cree que está logrando un crecimiento personal en el lugar que se encuentra laborando					
4. Ud. siente que demuestra toda su destreza en el lugar que se encuentra laborando actualmente					
5. Ud. se siente motivado con el nivel de competencia que desarrollo en su lugar de trabajo					
6. Cree que trabajando siente autonomía al momento de desenvolverse en el área que ocupa.					
II. MOTIVACION EXTRINSECA (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
7. Ud. se encuentra satisfecho con el salario recibido de acuerdo al puesto que ocupa					
8. Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo					
9. Ud. mantiene un vínculo social con sus compañeros de trabajo en el lugar que labora actualmente					
10. Ud. considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar su trabajo.					
11. Ud. recibe reconocimiento por parte de sus jefes por el trabajo que realiza en el lugar que labora actualmente					
12. Considera que recibe justo el reconocimiento de su labor por parte de sus compañeros y jefes.					
III. MOTIVACION TRASCENDENTE (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
13. Usted colabora con otras personas en el lugar que labora actualmente.					
14. Cree que en la organización se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores					
15. Usted considera que da un buen servicio al cliente al momento de realizar					

tramites					
16. Usted colabora con los usuarios en satisfacer todas sus dudas y mantener lo contento					
17. Ud. cree que muestra su generosidad con sus demás compañeros en el lugar que se encuentra laborando.					
18. Ud. considera que ayuda a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente feliz con ello					
RENDIMIENTO LABORAL					
IV. Motivación laboral (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
19. Ud. Cuando realiza sus trabajos se sientes satisfecho con el rol que desempeñas,					
20. Los incentivos que recibe son suficientes para cubrir sus expectativas y mantenerlo motivado					
21. Mantiene el entusiasmo en el transcurso del cumplimiento de tareas.					
22. Usted es persistente al momento de lograr sus objetivos laborales.					
V. Desempeño Laboral (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
23. Ud. considera que está alcanzando los objetivos y metas programados en su trabajo en el tiempo menos posible					
24. Ud. considera que es una persona eficiente al momento desempeñar cada tarea.					
25. Ud. considera que los objetivos de la organización están claros y son aceptados por todos					
26. Ud. considera que se toman decisiones en el tiempo menos posible.					
27. Ud. Cree que las deficiencias son identificadas y tratadas a tiempo					
VI. Competencia Laboral (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
28. Ud. siente que sus conocimientos están en constante prueba con respecto a sus compañeros					
29. Ud. Considera que las habilidades que muestra son superiores con respecto a sus compañeros					
30. Ud. Cree que su capacidad demostrada es de un nivel superior a los demás					
31. Ud. considera que es una persona que muestra todas su experiencia al momento de realizar sus tareas					
32. Cree que el puesto que ocupa está orientado al logro de sus objetivos desde su punto de vista.					
33. Ud. considera que la competitividad que muestra va orientada al logro de sus objetivos profesionales					

ANEXO 3 : EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

-1.00 = *correlación negativa perfecta*. (“A mayor X , menor Y ”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X , mayor Y ”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$ = *Correlación positiva perfecta* (“A mayor X , mayor Y ” o “a menor X , menor Y ”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Fuente: Hernández (2014, p 305)

ANEXO 4 : RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1				MOTIVACION INTRINSECA						MOTIVACION EXTRINSECA						MOTIVACION TRASCENDENTE						MOTIVACION LABORAL				DESEMPEÑO LABORAL					COMPETENCIA LABORAL									
2	I1	I2	I3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33				
3	40	1	3	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	23	2	3	5	5	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1	5	2	2				
5	39	2	2	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	1	5	3	3				
6	67	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4		
7	45	1	4	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	
8	28	1	4	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	4	5	5			
9	33	1	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2				
10	5	1	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3				
11	41	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	5					
12	40	2	2	5	5	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	2	1	1	1	5	2	2					
13	42	2	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4				
14	39	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4				
15	61	1	4	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3			
16	30	1	4	5	5	2	3	4	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3			
17	28	2	3	1	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3		
18	65	2	3	2	3	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	4	5	5	5				
19	27	1	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	2	4	2	4	3	3				
20	26	1	3	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	1	2	4	3	3				
21	28	2	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4				
22	40	1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3			
23	58	1	4	3	5	5	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	2				

1				MOTIVACION INTRINSECA						MOTIVACION EXTRINSECA						MOTIVACION TRASCENDENTE						MOTIVACION LABORAL				DESEMPEÑO LABORAL					COMPETENCIA LABORAL								
2	I1	I2	I3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33			
24	45	1	4	5	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	4	3	3	2	3			
25	34	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	5	5	5	4	4	3	2	3			
26	42	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	1	3			
27	47	2	2	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
28	40	5	5	5	5	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1	5	2	2			
29	30	2	2	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	1	5	3	3		
30	28	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4		
31	23	1	4	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		
32	53	2	2	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	4	5	5		
33	30	2	1	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2			
34	36	2	1	4	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4			
35	29	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4			
36	33	2	1	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3		
37	25	2	3	5	5	2	3	4	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3		
38	30	1	1	1	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
39	29	1	3	2	3	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	4	5	5	5			
40	37	1	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	2	4	2	4	3	3			
41	42	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3		
42	54	2	4	3	5	5	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	2		

1				MOTIVACION INTRINSECA						MOTIVACION EXTRINSECA						MOTIVACION TRASCENDENTE						MOTIVACION LABORAL						DESEMPEÑO LABORAL						COMPETENCIA LABORAL					
2	I1	I2	I3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33			
43	62	1	3	5	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	4	3	3	2	3		
44	39	1	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	3	2	3		
45	34	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	1	3		
46	40	1	4	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		
47	38	1	3	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	1	5	3	3		
48	32	1	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4		
49	57	1	4	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		
50	33	1	2	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	4	5	5		
51	43	1	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2		
52	33	1	2	4	3	3	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	5	4	3	3	3	5		
53	8	1	4	5	5	5	3	5	4	1	1	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4			
54	22	1	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	
55	34	1	4	4	4	3	4	4	3	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3		
56	28	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	2	3	1	1	1	3	3	2	4	4	3		
57	38	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3			
58	53	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2			
59	33	1	3	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	2	5	5	5	4	4	3			
60	57	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4		
61	34	1	3	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		

1				MOTIVACION INTRINSECA						MOTIVACION EXTRINSECA						MOTIVACION TRASCENDENTE						MOTIVACION LABORAL						DESEMPEÑO LABORAL						COMPETENCIA LABORAL					
2	I1	I2	I3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33			
62	58	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	4	5	5			
63	30	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3			
64	33	1	3	5	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4			
65	21	1	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4			
66	25	1	4	3	5	5	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	2			
67	37	1	4	5	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	4	3	3	2	3			
68	55	1	2	5	5	4	5	4	4	1	1	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4			
69	31	1	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4			
70	36	1	3	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5			
71	66	1	4	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	4	5	5		
72	57	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2			
73	57	1	3	4	3	3	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	2	5	4	3	3	3	5			
74	32	1	3	5	5	5	3	5	4	1	1	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	2	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4			
75	37	1	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3		
76	56	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3			
77	47	1	4	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2			
78	30	1	3	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	2	5	5	5	4	4	3			
79	53	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4			
80	30	1	4	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		

1				MOTIVACION INTRINSECA						MOTIVACION EXTRINSECA						MOTIVACION TRASCENDENTE						MOTIVACION LABORAL						DESEMPEÑO LABORAL						COMPETENCIA LABORAL					
2	I1	I2	I3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33			
68	55	1	2	5	5	4	5	4	4	1	1	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4			
69	31	1	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4			
70	36	1	3	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		
71	66	1	4	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	4	5	5		
72	57	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2			
73	57	1	3	4	3	3	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	2	5	4	3	3	3	5			
74	32	1	3	5	5	5	3	5	4	1	1	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	2	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4			
75	37	1	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3		
76	56	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3			
77	47	1	4	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4																										

X	D1	D2	D3	D4	D5	D6	y
74	29	16	29	17	23	28	68
69	19	26	24	16	16	12	44
78	26	24	28	18	18	17	53
58	16	14	28	15	13	27	55
74	29	16	29	17	23	28	68
64	19	20	25	15	16	21	52
64	20	20	24	14	14	15	43
74	24	21	29	14	13	19	46
75	22	27	26	15	17	19	51
74	19	26	29	16	16	12	44
69	18	25	26	15	14	19	48
59	17	14	28	15	13	27	55
64	19	20	25	12	14	17	43
69	24	16	29	14	13	20	47
56	16	20	20	12	16	21	49
56	16	19	21	12	16	24	52
63	19	21	23	14	16	18	48
58	19	19	20	16	15	17	48
55	19	17	19	14	16	21	51

X	D1	D2	D3	D4	D5	D6	y
50	19	14	17	14	15	17	46
54	24	15	15	12	14	16	42
53	22	13	18	12	16	18	46
57	22	17	18	14	18	21	53
61	21	19	21	14	13	18	45
74	29	16	29	17	23	28	68
69	19	26	24	16	16	12	44
78	26	24	28	18	18	17	53
59	17	14	28	15	13	27	55
74	29	16	29	17	23	28	68
64	19	20	25	15	16	21	52
64	20	20	24	14	14	15	43
69	18	25	26	15	14	19	48
59	17	14	28	15	13	27	55
64	19	20	25	12	14	17	43
69	24	16	29	14	13	20	47
56	16	20	20	12	16	21	49
56	16	19	21	12	16	24	52
63	19	21	23	14	16	18	48

X	D1	D2	D3	D4	D5	D6	y
50	19	14	17	14	15	17	46
54	24	15	15	12	14	16	42
53	22	13	18	12	16	18	46
57	22	17	18	14	18	21	53
61	21	19	21	14	13	18	45
74	29	16	29	17	23	28	68
78	26	24	28	18	18	17	53
59	17	14	28	15	13	27	55
74	29	16	29	17	23	28	68
64	19	20	25	15	16	21	52
64	20	20	24	14	14	15	43
71	17	28	26	19	14	23	56
66	27	16	23	17	19	22	58
64	19	22	23	14	17	16	47
63	22	18	23	15	17	17	49
47	11	13	23	11	8	19	38
57	17	20	20	13	10	13	36
50	11	20	19	11	11	14	36
76	23	26	27	17	18	26	61

X	D1	D2	D3	D4	D5	D6	y
59	17	14	28	15	13	27	55
74	29	16	29	17	23	28	68
64	19	20	25	15	16	21	52
50	19	14	17	14	15	17	46
55	19	17	19	14	16	21	51
64	17	22	25	15	19	22	56
54	24	15	15	12	14	16	42
53	22	13	18	12	16	18	46
71	27	17	27	14	15	22	51
59	17	14	28	15	13	27	55
74	29	16	29	17	23	28	68
64	19	20	25	15	16	21	52
64	20	20	24	14	14	15	43
71	17	28	26	19	14	23	56
66	27	16	23	17	19	22	58
64	19	22	23	14	17	16	47
57	17	20	20	13	10	13	36
50	11	20	19	11	11	14	36
76	23	26	27	17	18	26	61

59	17	14	28	15	13	27	55
74	29	16	29	17	23	28	68
64	19	20	25	15	16	21	52
63	19	21	23	14	16	18	48
66	27	16	23	17	19	22	58
55	19	17	19	14	16	21	51
64	17	22	25	15	19	22	56
63	18	22	23	15	15	17	47

ANEXO 5 : DATOS PARA EL ALFA DE CRONBACH

1				MOTIVACION INTRINSECA						MOTIVACION EXTRINSECA						MOTIVACION TRASCENDENTE						SEMPEÑO LABORAL						COMPETENCIA LABORAL									
2	I1	I2	I3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	
3	1	40	1	3	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	2	23	2	3	5	5	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1	5	2	2
5	3	39	2	2	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	1	5	3	3
6	4	67	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4
7	5	45	1	4	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
8	6	28	1	4	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	4	5	5
9	7	33	1	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2
10	8	5	1	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3
11	9	41	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	4	5
12	10	40	2	2	5	5	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1	5	2	2
13	11	42	2	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4
14	12	39	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4
15	13	61	1	4	3	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3
16	14	30	1	4	5	5	2	3	4	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3
17	15	28	2	3	1	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
18	16	65	2	3	2	3	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	4	5	5	5
19	17	27	1	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	2	4	2	4	3	3
20	18	26	1	3	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	1	2	4	3	3
21	19	28	2	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4
22	20	40	1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3
23	21	58	1	4	3	5	5	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	2	
24	22	45	1	4	5	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	4	3	3	2	3
25	23	34	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	5	5	5	4	4	3	2	3
26	24	42	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	1	3
27	25	47	2	2	5	5	5	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
28	26	40	5	5	5	5	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1	5	2	2
29	27	30	2	2	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	1	5	3	3
30	28	28	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4

ANEXO 6 : CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
Log
Análisis de fiabilidad
Título
Notas
Conjunto de datos
Escala: TODAS LAS VARIABLES
Título
Resumen de Estadísticos

```

DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
    
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\fiabilidad.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
		30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	33

ANEXO 7 : ANALISIS DE CORRELACION DE VARIABLES

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
Log
Correlaciones
Título
Notas
Conjunto de datos
Correlaciones

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=CDXT CDYT
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones

[Conjunto_de_datos2] D:\correlacion pearson.sav

Correlaciones

		MOTIVACION ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO LABORAL
MOTIVACION ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,573 ^{**}
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,573 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

MOTIVACION ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,573
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,573**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS
/VARIABLES=CDX1 CDYT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

➔ **Correlaciones**

[Conjunto_de_datos2] D:\correlacion pearson.sav

Correlaciones

		MOTIVACION INTRINSECA	RENDIMIENTO LABORAL
MOTIVACION INTRINSECA	Correlación de Pearson	1	,618**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,618**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	87

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

MOTIVACION INTRINSECA	Correlación de Pearson	1	,618**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,618**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	87

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS
/VARIABLES=CDX2 CDYT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

➔ **Correlaciones**

[Conjunto_de_datos2] D:\correlacion pearson.sav

Correlaciones

		MOTIVACION EXTRINSECA	RENDIMIENTO LABORAL
MOTIVACION EXTRINSECA	Correlación de Pearson	1	-,140
	Sig. (bilateral)		,203
	N	84	84
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	-,140	1
	Sig. (bilateral)	,203	
	N	84	87

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

MOTIVACION EXTRINSECA	Correlación de Pearson	1	-,140
	Sig. (bilateral)		,203
	N	84	84
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	-,140	1
	Sig. (bilateral)	,203	
	N	84	87

CORRELATIONS
/VARIABLES=CDX3 CDYT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

➔ **Correlaciones**

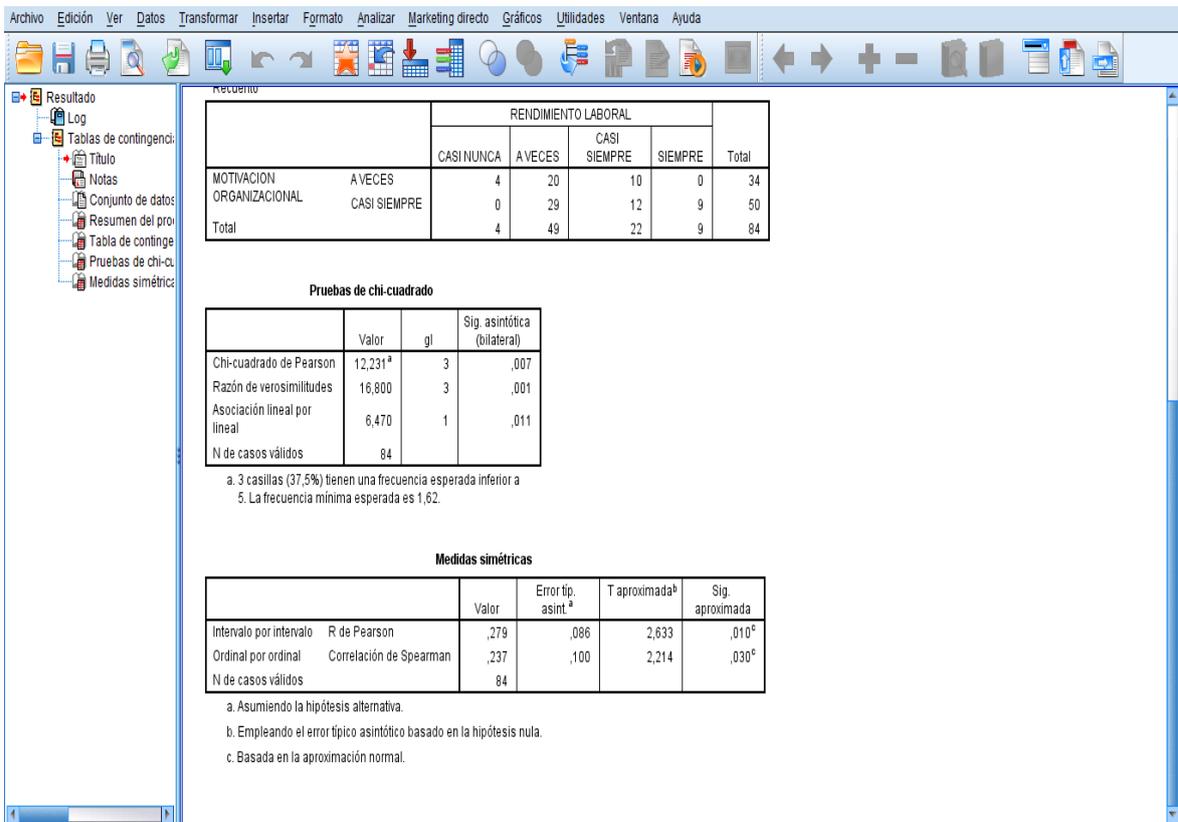
[Conjunto_de_datos2] D:\correlacion pearson.sav

Correlaciones

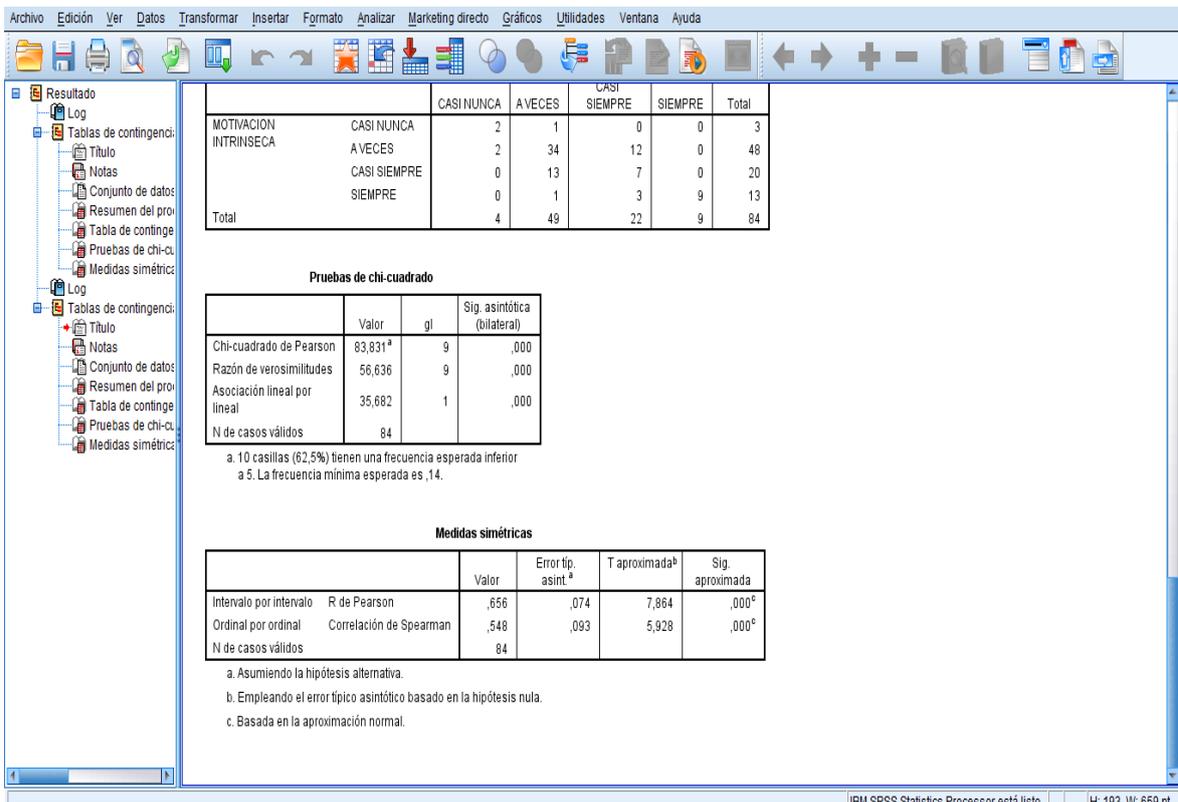
		MOTIVACION TRASCENDENTE	RENDIMIENTO LABORAL
MOTIVACION TRASCENDENTE	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	87

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

ANEXO 8 : PRUEBA DE HIPOTESIS DE HIPOTESIS CON EL R DE PEARSON X-Y



ANEXO 9 : PRUEBA DE HIPOTESIS CON EL R DE PEARSON X1 – Y



Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
MOTIVACION EXTRINSECA	CASI NUNCA	0	7	8	0	15
	A VECES	4	29	5	9	47
	CASI SIEMPRE	0	12	7	0	19
	SIEMPRE	0	1	2	0	3
Total		4	49	22	9	84

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,332 ^a	9	,008
Razón de verosimilitudes	26,902	9	,001
Asociación lineal por lineal	,066	1	,798
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

Medidas simétricas

		Valor	Error tip. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,028	,075	-,255	,799 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,037	,093	-,334	,739 ^c
N de casos válidos		84			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c. Basada en la aproximación normal.

ANEXO 10 : PRUEBA DE HIPOTESIS CON EL R DE PEARSON X3 - Y

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

RENDIMIENTO LABORAL

		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
MOTIVACION TRASCENDENTE	A VECES	4	15	2	0	21
	CASI SIEMPRE	0	29	7	0	36
	SIEMPRE	0	5	13	9	27
Total		4	49	22	9	84

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,825 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	52,468	6	,000
Asociación lineal por lineal	34,688	1	,000
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Medidas simétricas

		Valor	Error tip. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,646	,059	7,673	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,652	,070	7,781	,000 ^c
N de casos válidos		84			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c. Basada en la aproximación normal.

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardián
Presidente

Mg. Oscar Otazù Montes
Secretario

Mg. Danilo H. Carreño Ramírez
Vocal

Mg. Carlos Máximo Gonzales Añorga
Asesor