

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
AMARILIS – HUÁNUCO 2019”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA: Miranda veliz, Gilda Yigy

ASESOR: Soto Espejo, Simeón

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47192310

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
2	Rubín Robles, Alan Manuel	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	43475619	0000-0001-9319-5481
3	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 08:00 am, a los 19 días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA (Presidente), Mg. Alan Manuel RUBÍN ROBLES (Secretario) y el Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 786-2019-D-EPG-UDH, de fecha 04 de diciembre del año dos mil dieciocho y la aspirante al Grado Académico de Maestro, MIRANDA VELIZ, Gilda Yigy

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2019**", para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota 15 (BUENO) con la calificación de BUENO; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública a la graduando MIRANDA VELIZ, Gilda Yigy

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 10:00 horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Dr. Christian Paolo MARTEL
CARRANZA

SECRETARIO

Mg. Alan Manuel RUBÍN ROBLES

VOCAL

Mtro. William Giovanni LINARES
BERAÚN

DEDICATORIA

A mis padres: Alfonzo Veliz Borquez,
Manuela Apolinario Campos y Marcy
Veliz Apolinario, por ser mi fortaleza y
motor que me impulsa a seguir
adelante con mis metas planteadas.

La tesista.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad de Huánuco por albergarme en su seno educativo durante 2 años, compartiendo conocimientos para mi futuro profesional.

Deseo brindar un reconocimiento especial a los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad de Huánuco por sus conocimientos compartidos.

Finalmente, a todas las personas, colegas y amigos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, por colaborar en el desarrollo del trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema General:.....	17
1.2.2. Problemas específicos:.....	18
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo General:.....	19
1.3.2. Objetivos específicos:.....	19
1.4. Justificación de la investigación	20
1.4.1. Justificación Teórica:	20
1.4.2. Justificación Metodológica:.....	21
1.4.3. Justificación Práctica:	21
1.5. Limitaciones	22
1.6. Viabilidad de la investigación	22
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes de la investigación.....	24
2.1.1. Antecedentes Internacional:.....	24
2.1.2. Antecedentes Nacional:	28
2.1.3. Antecedente Local:.....	31
2.2. Bases teóricas	35
2.2.1. Gestión motivacional	35
2.2.2. Rendimiento laboral	44

2.3. Definiciones conceptuales	49
2.3.1. Necesidad de Protección y Seguridad.	49
2.3.2. Necesidades Sociales y de Pertinencia.	50
2.3.3. Necesidad de Autoestima.	50
2.3.4. Eficiencia.....	51
2.3.5. Efectividad.....	51
2.3.6. Eficacia.....	51
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	52
2.4.1. Hipótesis General... ..	52
2.4.3. Hipótesis específicas.....	52
2.5. Sistema de variables.....	54
2.5.1. Variable independiente.....	54
2.5.2. Variable dependiente	54
2.6. Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores)	55
CAPÍTULO III	57
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	57
3.1. Tipo de investigación (Referencial).....	57
3.1.1. Enfoque.....	57
3.1.2. Alcance o Nivel.....	58
3.1.3. Diseño.....	59
3.2. Población y muestra	60
3.2.1. Población de Estudio:.....	60
3.2.2. Muestra.....	61
3.2.3. Muestreo.....	61
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	66
CAPÍTULO IV	67
RESULTADOS	67
4.1. Procesamiento de datos	67
4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis.....	76
CAPÍTULO V	80
DISCUSIÓN DE RESULTADOS:.....	80
CONCLUSIONES.....	84
RECOMENDACIONES	85

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	92
Cuestionario de las Variables	92
Matriz de Consistencia.....	96
Operacionalización de Variables (dimensiones e indicadores).....	97
Validación de Instrumento por Juicio de Expertos.	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	54
Tabla 2	54
Tabla 3	55
Tabla 4	55
Tabla 5	62
Tabla 6	63
Tabla 7	64
Tabla 8	64
Tabla 9	65
Tabla 10	65
Tabla 11	66
Tabla 12	67
Tabla 13	68
Tabla 14	69
Tabla 15	70
Tabla 16	71
Tabla 17	72
Tabla 18	73
Tabla 19	74
Tabla 20	75
Tabla 21	76
Tabla 22	78
Tabla 23	79
Tabla 24	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	67
Gráfico 2.....	68
Gráfico 3.....	69
Gráfico 4.....	70
Gráfico 5.....	71
Gráfico 6.....	72
Gráfico 7.....	73
Gráfico 8.....	74
Gráfico 9.....	75

RESUMEN

En la tesis titulada “Gestión Motivacional en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019”, tiene como objetivo principal Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

El trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 20 participantes de los 70 trabajadores (CAS), a través de la encuesta se mide las dos variables, se consiguió como resultado: apreciar la existencia de correlación significativa al nivel de 0.05 de la variable Gestión Motivacional con la variable Rendimiento Laboral, al cual los resultados nos indican que existe un 99% de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 1%. De acuerdo a la tabla N°20, la correlación encontrada es positiva alta con un coeficiente de correlación de 0.763 y con el valor de probabilidad de ($p = 0.00$), con lo cual se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación de las variables, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que la “*Gestión Motivacional en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de CAS (Contratación Administrativa por Servicios) de la Municipalidad Distrital de Amarilis -Huánuco 2019*”, validándola.

Palabras claves: Gestión motivacional, Rendimiento laboral, eficiencia, eficacia y efectividad.

ABSTRACT

In this thesis entitled "Motivational Management in Labor Performance of CAS Workers of the District Municipality of Amarilis - Huánuco 2019", its main objective is to determine the relationship between the motivational management and work performance of Administrative Contract workers of Service (CAS) of the District Municipality of Amarilis - Huánuco.

The present research work is of a descriptive correlational type, with a sample of 20 participants of the 70 workers (CAS), through the survey the two variables are measured, it was achieved as a result: appreciate the existence of significant correlation at the level of 0.05 of the Motivational Management variable with the Labor Performance variable, to which the results indicate that there is a 99% confidence that the correlations are true and a probability of error less than 1%. According to table N ° 20, the correlation found is positive high with a correlation coefficient of 0.763 and with the probability value of ($p = 0.00$), with which Spearman's Rho statistic was applied to determine the correlation of the variables, with which we validate our alternative hypothesis that suggests that the "Motivational Management in Labor Performance of CAS (Administrative Contracting for Services) workers of the District Municipality of Amarilis -Huánuco 2019", validating it.

Keywords: Motivational management, Work performance, efficiency, effectiveness and effectiveness.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la motivación cumple un factor muy importante en toda gestión de una organización ya que los gerentes o directivos siempre están pendientes de los resultados y calidad de los productos, por eso establecen mecanismos para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de cada institución.

A nivel mundial se considera la motivación laboral como una herramienta de gestión. Peña (2015; pág. 13), este origen se remonta a la filosofía clásica con autores como Sócrates, Platón o Aristóteles. Estos destacaban la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos. En la era moderna, fue Descartes quien aportó, la que se considera, la primera teoría de la motivación en 1622. Este fue el primero en asignar poderes de motivación exclusivos a la voluntad.

La gestión motivacional recae en la alta gerencia por ello deben conocer las diversas teorías que engloban la motivación, los impulsos, necesidades para producir productos de calidad ya que actualmente se trabaja con la gestión por resultados.

Si se aplica adecuadamente y efectivamente la motivación se mejora el rendimiento laboral; estas afirmaciones están sustentadas en las investigaciones realizadas por Quiroa (2014); Ochoa (2014), entre otros.

En la Municipalidad Distrital de Amarilis el año 2019, se observa inestabilidad laboral; diversas modalidades de contratación. CAS, planilla, locación por servicios, etc.; carencia de incentivos; falta de herramientas adecuadas para realizar sus trabajos; ambientes muy reducidos; por lo cual surge la necesidad de conocer ¿qué relación existe entre gestión motivacional y el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.2019?.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

En la actualidad las empresas e instituciones ya sean públicas o privadas, sufren un sin número de problemas con relación al desempeño humano, con el acondicionamiento de sus necesidades y las empresas e instituciones, todo ellos dentro de la motivación adecuada a un desempeño laboral exitoso y productivo.

Chiavenato (2002; pág. 88), plantea que uno de los problemas básicos de cualquier organización es como motivar al trabajador, en una sociedad moderna esto no es tarea fácil, ya que muchas personas obtienen escasa satisfacción de sus empleos y gozan de muy poco sentido de realización o de creatividad lo que representaría un obstáculo que se debe enfrentar dentro de los programas o actividades motivacionales, es identificar aquellos factores que realmente motivan a las personas de manera individual o colectiva y que por lo general son obviados en este tipo de programa.

La evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una empresa o institución.

Por esa razón, una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al que lo realiza como al que se lo aplica. Para un supervisor es de suma importancia evaluar a sus empleados, puesto que puede determinar fortalezas y debilidades, para poder tomar medidas correctivas, establecer una comunicación mas fluida y directa con los mismos para mejorar su desarrollo en la labor que se esta realizando. Y lo más importante, se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los empleados.

Las municipalidades se rigen por presupuesto participativos anuales como instrumento de administración y gestión, los cuales se formulan, aprueban y ejecutan conforme a la ley, y en concordancia con los planes de desarrollo concertados de su jurisdicción. El presupuesto municipal debe sustentarse en el equilibrio real de sus ingresos y egresos. La mejor forma de ver el manejo o la gestión municipal de los municipios de la provincia de Huánuco, es a través de la ejecución del presupuesto (ingresos y gastos ejecutados), dado que refleja mejor el comportamiento fiscal de estos, sin embargo muchos municipios en la actualidad presentan serios problemas en cuanto a la administración de sus recursos perjudicando en primera instancia a los habitantes del distrito, debido a que se genera retraso de obras a lo cual también empieza a ser una práctica común en cada nueva gestión, paralizan obras de la anterior gestión a pesar que ya estaba aprobado y presupuestado.

Todos los municipios de la provincia de Huánuco, tienen ingresos, los cuales provienen de dos fuentes; del gobierno central a través de transferencias y de la gestión municipal que genera recursos propios; estos recursos con que cuentan las municipalidades pueden ser destinados a gastos corrientes, gastos de capital o al servicio de la deuda proveniente de sus operaciones de crédito, los cuales se reflejan en la ejecución presupuestal, se considera que en su gran mayoría esta mala administración del presupuesto asignado se repite en casi todos los distritos que conforman la provincia de Huánuco.

La poca demanda laboral existe en el distrito de Amarilis, esto provoca que los jóvenes emigren hacia la municipalidad provincial de Huánuco, esto sucede generalmente porque existen pocas empresas en el territorio que soliciten trabajadores, así mismo existen pocos puestos de trabajo en los mercados. Las pequeñas y micro empresas son poco competitiva ya que no cuentan con personal capacitado para enfrentarse a otros mercados y consolidarse en el tiempo. Existen pocos incentivos para la inversión de las grandes empresas. La población no cuenta con capital para invertir en la generación de empresas locales, existe mucha informalidad del comercio ambulatorio. Por otro lado, existe un bajo conocimiento sobre los beneficios de la legalidad. (Presupuesto institucional de Apertura, 2015 – Amarilis).

Según el Directorio Nacional de Municipalidades Provinciales, Distritales y Centros Poblados (INEI, 2012), en el Perú hay 1639 municipalidades distritales, que administran el 16.51% del Presupuesto

Nacional del Sector Público del año 2012 (Ley 29812, 2011). Asimismo, en “Estadísticas Municipalidades del Perú es de 145369, de los cuales 68% son hombres y 32 % mujeres, y están sujetos a distintas condiciones de trabajo.

Actualmente la municipalidad Distrital de Amarilis, cuenta con una población laboral de 120 trabajadores, nombrados 50, trabajadores CAS 40, terceros 20 y 10 practicantes, haciendo un total de 120 trabajadores. Área de Bienestar Social Municipalidad Distrital de Amarilis (2018).

Como se puede observar, solo cuenta con un 40% de trabajadores nombrados, situación que podría generar insatisfacción laboral en el resto del personal (en caso los trabajadores CAS y también los terceros), todo ello por falta de un adecuado programa de motivación laboral. Área de Bienestar Social Municipalidad Distrital de Amarilis (2018).

Lo cual constituye una realidad innegable en nuestro país dado la situación de los trabajadores dentro del proceso de reforma del empleo público, es así como el 06 de abril del 2012 se publicó la Ley 29849 que modifica al régimen laboral de contratación administrativa de servicios (régimen CAS) formalizando un conjunto de derechos adicionales (que salvo el aguinaldo de fiestas patrias y navidad puesto que se encontraban contempladas en las normas reglamentarias).

El régimen de contratación del CAS significa (Contratación Administrativa por Servicios), con lo cual se hace referencia a los más de

218000 trabajadores en todo el país, en su gran mayoría administrativos, que laboran en alguna institución del estado, muchos de los cuales llevan más de 5 años en sus puestos de trabajo sin ser nombrados; cuentan con determinados beneficios que se les ha ido asignando con el pasar de los años, sin embargo estos no garantizan que dichos trabajadores se encuentren motivados y que por lo tanto se produzcan un adecuado rendimiento laboral, lo cual puede conllevar a una baja productividad, haciendo énfasis que ellos representan un % de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

El decreto legislativo 1057 fue publicado el 28 de junio del 2008 creando el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, supuestamente dirigido a solucionar la problemática de los casi 200000 trabajadores del estado que venían laborando sin reconocimiento de derechos bajo contratos de locación de servicios no personales. Pero en realidad solo se reconocieron 2 derechos: derecho de 15 días de vacaciones, remuneraciones anuales y derecho a seguridad social, dado que lo demás (jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales) siempre se aplico por ser inherente a la jornada laboral establecida en las entidades públicas.

Es importante que entendamos que el rendimiento laboral tiene diferentes factores incidentes en el mismo, como pueden ser factores motivacionales, ampliamente conocidos, o la existencia de fuerzas ambientales que puedan estar incidiendo. Cuando son ambientales, muchas veces pueden ser considerados como pretextos para excusar la baja

producción del trabajador, otras como malas condiciones de trabajo, equipos defectuosos, falta de cooperación, supervisión defectuosa, e información insuficiente obstaculiza el verdadero rendimiento del trabajador.

El propósito de la investigación consistió en aportar indicios sobre la gestión de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) en la nuestra Municipalidad Distrital de Amarilis y proponer explicaciones que permitan entenderlos, así como mejorarlos las metas planteadas anualmente.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Problema General:

PG: ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo

de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019?

1.2.2. Problemas específicos:

- **PE1:** ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019?
- **PE2:** ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019?
- **PE3:** ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General:

OG: Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos:

- **OE1:** Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019.
- **OE2:** Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019.
- **OE3:** Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández, Fernández Baptista (2014, pág. 40) presento el siguiente carácter teórico, práctico y metodológico.

1.4.1. Justificación Teórica:

La investigación busca profundizar los datos teóricos relacionados con nuestras variables de estudio, y al mismo tiempo determinar sobre los verdaderos factores que inciden en el comportamiento de nuestras variables. Para lo cual se tendrá en cuenta las investigaciones realizadas en el mejoramiento de la gestión motivacional y el rendimiento laboral.

Conocer los verdaderos factores que inciden en nuestras variables de estudio, son de suma importancia para la toma de decisiones, mejoramiento y desarrollo de las metas institucionales, ofreciendo el material a quienes la dirigen, para así fortalecer y plantear nuevos enfoques que permiten ser más productivos en la labor de gestión de los directivos, administrativos, y público en general, quienes se encuentran involucrados en el día a día del que hacer en el servicio público a favor de la población.

1.4.2. Justificación Metodológica:

Se justifica metodológicamente porque busco establecer la relación entre las variables de estudio, se empleo para la primera variable un cuestionario valido y confiable creado por Marschall (1999) y la segunda variable se ha creado un cuestionario tipo escala de Likert la cual fue sometida a validez y confiabilidad.

1.4.3. Justificación Práctica:

Los resultados que se obtuvo, con el cual se tomó las decisiones pertinentes para la toma de acciones adecuadas en el mejoramiento de la gestión motivacional y rendimiento laboral en las entidades públicas, capacitando y persuadiendo al líder directivo a proporcionar la integración, participación democrática y colaboración entre sus miembros, generando un ambiente y condición agradable.

Ferrer (2010) afirma que: La investigación cogió una justificación practica cuando mejora en la resolución de un problema o también se justifica cuando establece estrategias para ayudar a resolver dicho problema que aqueja a la población con la finalidad de mejorar la producción para la población beneficiada.

1.5. LIMITACIONES

Las dificultades que se podrían presentar en la presente investigación serían las siguientes:

- Escasa bibliografía relacionada con el tema.
- Escasos trabajos de investigación con respecto a la gestión motivacional y rendimiento laboral.
- Disponibilidad de tiempo de las personas entrevistadas.
- La limitación más grande la obtención del permiso por parte de la entidad para efectuar el cuestionamiento a los trabajadores involucrados en la muestra de estudio (Municipalidad Distrital de Amarilis).

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Científica

Se tuvo a nuestra disposición los conocimientos científicos con las bibliografías adecuadas en la materia de gestión motivacional y rendimiento laboral, con carácter y articulación interdisciplinaria y multidisciplinaria.

1.6.2. Técnica

Se contó con técnicas, métodos, procedimientos, metodología, herramientas e instrumentos y asesoramiento

para enfocar la investigación a lo largo de todo el proceso de investigación, así como también se brindará.

1.6.3. Económica

Contaremos con disposición de recursos materiales y económicos para el desarrollo de la presente investigación siendo asumido el total por el investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizó la revisión bibliográfica con respecto al tema del estudio desarrollado, sean ubicado los siguientes antecedentes relacionados al tema.

2.1.1. Antecedentes Internacional:

Título: “Análisis de las Tendencias en Gestión de los Recursos Humanos desde una Perspectiva Académica y Empresarial”

Autor(es): Francisco Javier, Quirós Tomás

Universidad: Universidad de Sevilla de España

Año: 2015.

Conclusiones:

- La aplicación del Análisis Semántico y el uso de las memorias como fuente de información sobre los principales temas en materia de Recursos Humanos desde el punto de vista empresarial aportan un nuevo enfoque al estudio del distanciamiento entre teoría y práctica, producido a partir de los años setenta del siglo pasado, en un campo tan importante como el de los Recursos Humanos. Este nuevo enfoque implica una nueva forma de analizar la realidad subyacente en este campo

del saber, encuadrándose en el campo de investigación emergente de la aplicación de la Minería de Datos a la Gestión de los Recursos Humanos.

- El resultado es la constatación de cuáles son los temas de Recursos Humanos que son considerados más importantes por científicos y empresarios en función de sus publicaciones, artículos científicos en el primer caso y memorias en el segundo, y la comparación entre ambos. Se ha comprobado que existen diferencias entre ellos, pero éstas son relativas, pues son muchos los temas que despiertan un interés común en ambos grupos. Igualmente, se ha confirmado la validez de algunas variables analizadas por otros autores como variables explicativas tanto de la existencia de temas de interés común como de que existan diferencias entre ambos: las modas, la existencia de diferentes stakeholders, el agotamiento científico de ciertos temas y la existencia de un gap temporal entre los descubrimientos científicos y su aplicación práctica.

El autor señala que el análisis servirá de base para que en un futuro nuevas investigaciones profundicen en las diferencias – similitudes entre académicos y profesionales del sector de Recursos Humanos, en sus causas y en la posibilidad de encontrar la mejor forma de que ambos vuelvan a acercarse para poder obtener un buen rendimiento laboral.

Título: “La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional: Un Estudio de Caso”

Autor(es): Gustavo, Gonzales

Universidad: Universidad Central de Venezuela, Facultad de Humanidades y Educación.

Año: 2010.

Conclusiones:

- La motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que los directivos de la empresa de bienes – raíces “Multiviviendas, C.A.” no se han percatado de esto y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta a la hora de seleccionar un motivador dejando paso a otras consideraciones como la estabilidad y seguridad en el empleo, el ambiente laboral, el reconocimiento por el trabajo desempeñado y las posibilidades de alguna promoción.
- De los trabajadores encuestados la mitad de ellos consideran que el sueldo que percibe esta acorde con la labor que realiza, responsabilidades y expectativas. Ello se da dentro de la relación de salario, expectativas laborales y motivación.

El autor señala que el análisis servirá de base para que la otra mitad de los trabajadores que no muestran la misma conformidad.

Ante este hecho, se concluye que el factor económico no asegura la permanencia y elevado rendimiento laboral de un trabajador a medida que sus necesidades las va cubriendo debido a que seguirán otras que no guardan relación con el dinero.

Título: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral Desde la Perspectiva de los Docentes”

Autor(es): Gisella Edith, Munive Hernández

Universidad: Universidad Nacional Autónoma de México-México.

Año: 2010.

Conclusiones:

- Estudio realizado en una Institución Educativa Pública, tuvo como objetivo conocer las percepciones de los docentes sobre la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, la investigación fue cualitativa, de tipo no experimental y de carácter exploratorio utilizando la modalidad del estudio de caso. Para la recolección de la información se utilizó la entrevista semiestructurada.
- Las docentes fueron seleccionadas de acuerdo al criterio de intencionalidad, adecuación, disponibilidad. La información fue codificada, categorizada para luego realizar el análisis de contenido. El autor concluye que, obtenidos a través de esta investigación, será una excelente referencia para los directivos para la mejora de la gestión. En conclusión, existe

una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes.

2.1.2. Antecedentes Nacional:

Título: “Influencia de los Factores Motivacionales en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”

Autor(es): Karla Aída, Serrano Mendoza

Universidad: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Lima – Perú.

Año: 2016.

Conclusiones:

- Afirmamos que los resultados reflejan, que los colaboradores poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución, pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación consustanciado con los postulados de aplicación de la misión y visión de la institución, debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución, debido a que, aun cuando se propugna una actuación gerencial que busca la productividad de la institución, la realidad arroja otras perspectivas de la situación, evidenciado también en el cruce de información obtenido del instrumento aplicado a los colaboradores, lo que motivo a la propuesta.

- El tema motivación dentro del manejo de recursos humanos, se aprecia que existen diferentes puntos de vista, los mismos que se dan de acuerdo a la posición que se adopten, lo que coincidimos que la motivación busca fundamentalmente en el ser humano, resaltar lo mejor de cada persona, abarca desde las necesidades primarias, alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros.

Las personas deben desarrollar su automotivación, que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas, que los gerentes faciliten para que se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales e institucionales.

Título: “Influencia de la Gestión del Talento Humano y del Desempeño del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú”.

Autor(es): Paulo Cesar, Melgarejo Mendoza

Universidad: Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú

Año: 2018.

Conclusiones:

- Gestión del talento humano influyen en el desempeño del personal de la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú.

- Las habilidades influyen en el desempeño del personal de la gerencia de los recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú.

El autor describe que las competencias que influyen en el desempeño del personal de la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú.

Título: “Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina de Coordinación Educativa Descentralizada Tingo de la Unidad de Gestión Educativa Local Luya, Amazonas-2016”

Autor(es): Nelly, Bardales Soplin.

Universidad: Universidad Cesar Vallejo, Chachapoyas – Perú.

Año: 2017.

Conclusiones:

- Los trabajadores de la Oficina de Coordinación Educativa Descentralizada Tingo de la Unidad de Gestión Educativa Local Luya, Amazonas, que se les aplicó un test de talento humano los resultados, nos permitió identificar que el 33.33 % indicaron que la Gestión del Talento Humano era Baja; mientras que el resto de docentes ubicaron la Gestión, en la categoría Muy Bajo con un 66.67%, evidenciando que dichas personas tienen una percepción que la Gestión del Talento Humano es inadecuada.

- Los trabajadores de la Oficina de Coordinación Educativa Descentralizada Tingo de la Unidad de Gestión Educativa Local Luya, Amazonas, que se les aplicó un cuestionario de desempeño los resultados, nos permitió identificar que el 58.33 % se encontraron en la categoría Regular de Desempeño; mientras que el resto de agentes se ubicaron en la categoría bajo de desempeño con un 41.67%, evidenciando que dichos trabajadores tienen problemas en su desempeño laboral que realizan.
- La relación que existe entre la variable talento humano y desempeño laboral es alto y directa pues nótese que, al mejorar el nivel de talento humano, se incrementa el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedente Local:

Título: “Gestión del Talento Humano y el Desarrollo del Turismo en la Provincia de Huánuco, 2015”.

Autor(es): Magaly Haydeé, Carbajal Alvarez

Universidad: Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú

Año: 2016.

Conclusiones:

- La capacitación en gestión de talento humano de los operadores turístico tiene una alta relación estratégica con el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco.

- Una empresa o institución que invierte en conocimientos sobre la gestión turística favorece el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco.

Un adecuado y permanente desarrollo de habilidades de los operadores turísticos incide en el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco.

Título: “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa SEDA HUÁNUCO, Sede Central – Periodo 2017”.

Autor(es): Maria Astrid, Solano Marrujo.

Universidad: Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú.

Año: 2017.

Conclusiones:

- La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral según las encuestas realizadas a los trabajadores al cual queda demostrado que la mayoría de talentos está en el puesto que debe de estar, al cual concluye que la actual forma de trabajar con el talento humano es positiva y en la medida que esté operando lo hace a favor del trabajador.
- La buena comunicación entre compañeros de trabajo hace que se pueda avanzar con los objetivos trazados por la institución

para así tener una misma perspectiva para poder ascender a futuro creando un clima laboral aceptable.

Lo que se comprueba es que existe gestión dentro de la parte de la legalidad de los contratos y eso genera bienestar en los trabajadores para poder alcanzar los objetivos trazadas por la institución.

Título: “Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba en año 2016”

Autor(es): Manuel Lizardo, Perea Pasquel.

Universidad: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú.

Año: 2017.

Conclusiones:

- Se llega a la conclusión como respuesta al objetivo general planteado determinara como se relaciona la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de inversión la selva S.A. Moyobamba el año 2016, efectivamente llegamos a la conclusión que: la motivación laboral y desempeño laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.912; es decir a mayor motivación laboral mejor es el empeño laboral.

- Como se relaciona la motivación laboral (liderazgo y el empeño laboral (conocimiento de la filosofía de la gestión) en los trabajadores de inversiones la selva S.A. Moyobamba el año 2016. Se concluye que existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.855; es decir mejor la motivación laboral (liderazgo) mayor es el desempeño laboral en conocimiento de la filosofía de gestión.

Existe una relación directa y significativa al obtener buenos resultados en la motivación laboral cuando existe equidad y justicia por que mayor es el desempeño en las políticas de conocimiento de trabajo para poder alcanzar los objetivos trazados por las empresas.

2.2. BASES TEÓRICAS

En nuestra investigación consideraremos como bases teóricas a todas aquellas que están relacionadas a la variable independiente y dependiente, siendo estos los siguientes:

2.2.1. GESTIÓN MOTIVACIONAL

La gestión motivacional se sustenta teóricamente en la motivación dentro de la teoría del comportamiento humano ya se estudia las relaciones que se entablan en una organización.

Chiavenato (1999). Indico que la persona es un ser social por lo que la conducta dentro de ella es compleja; asimismo indico que depende de dos factores: internos “características propias de los individuos de acuerdo a la personalidad, el aprendizaje, la motivación que recibe, actitudes emocionales, valores, etc.” Y factores externos “generadas dentro de las interrelaciones que se dan en el ambiente de la organización como el sistema de recompensa, las sanciones que se aplican, la cohesión grupal y otros tipos de presiones existentes en la organización, etc.”.

Griffin y Moorhead (2010, pág. 83), indicaron que en una organización los gerentes siempre están preocupados por generar la motivación para lograr buenos desempeños respecto al trabajo; asimismo indicaron que es un trabajo arduo para lograr que los trabajadores se identifiquen con la misión de la organización ya que el desempeño laboral depende del dúo capacidad y el entorno, así

la motivación. Esta relación puede expresarse de la siguiente forma:

$$D=M+C+E$$

Donde:

D=Desempeño

M=Motivación

C=Capacidad

E=Entorno

Para que se logren los altos niveles de desempeño, el trabajador debe realizar bien su trabajo, es decir tener la capacidad de realizar su trabajo de manera eficaz que vendrá a ser la capacidad y para lograrlo debe contar con los insumos necesarios (recursos, equipos, información actualizada) lo cual sería el entorno. Por ello en la actualidad los gerentes están preocupados de lograr motivar a su personal a cargo. Según Griffin y Moorhead (2010, pág. 83).

“La motivación que tiene cada persona es diferente y estas van adaptadas, a las diferentes necesidades que tienen y varían según el comportamiento, valores sociales y la capacidad de cada uno para poder alcanzar sus objetivos establecidos” Ochoa (2014).

La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulso, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfarán esos impulsos y deseos, y que los inducirán actuar de la manera deseada. Harold Koontz (2012).

De acuerdo a los autores la persona es única y compleja ya que cada ser por su naturaleza tendrá diferentes necesidades por lo que los directivos deben lograr satisfacer sus necesidades, para ello debe manejar estrategias y contar con personal especializado en el área de recursos humanos para que los trabajadores se identifiquen con la organización y poder lograr los objetivos organizacionales.

La Jerarquía de las Necesidades

La teoría de la jerarquía de las necesidades fue desarrollada por el psicólogo Abrahm Maslow en los años cuarenta en la que estableció que las necesidades humanas entre las fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización conforman una jerarquía. Robbins y Coulter (2014).

Necesidades que en Toda Persona Existe:

Las necesidades fisiológicas; necesidades conformadas por la alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento, asimismo sentirse sexualmente satisfecho y otras necesidades corporales. Robbins y Coulter (2014).

Las necesidades de seguridad, son aquellas en la que las personas se sienten seguros de todo peligro en el puesto donde labora, asimismo indico que se sienten seguros contra cualquier amenaza de mundo externo y lo relacionan con la supervivencia de las personas en una organización.

Las necesidades sociales; los seres humanos como ser social necesitan contar con amigos, participar en eventos como un curso de capacitacion, es decir sienten la necesidad de pertenecer a un determinado grupo ligados con amor y aprecio ya que existe la necesidad tanto de dar afecto como la de recibir el aprecio y afecto de sus amigos.

Las necesidades de estima; las personas necesitan tener confianza en sus capacidades y habilidades para desarrollarse en un determinado trabajo, por ello es necesario la autoestima, que se amen y acepten con sus virtudes y defectos, es decir ellos mismos deben valorarse y respetarse.

Las necesidades de autorrealización; constituye el nivel mas alto de la piramide ya que las personas deben sentirse autorrealizados para poder ejercer un determinados cargo, constituye todo el potencial que posee toda persona que pueda desenvolverse en una sociedad.

Con respecto al campo laboral están las necesidades externas como la remuneración, contar con el trabajo y permanecer en ella, condiciones laborales entre otras.

Teorías de ERG

La teoría de ERG fue desarrollada por Clayton Alderfer, la cual tiene semejanzas con la teoría de Maslow y considero tres categorías: Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

- a). Necesidades de existencia
- b). Necesidades de relación
- c). Necesidades de crecimiento

Las necesidades de relación; constituyen las interrelaciones entre las personas necesarias en toda organización, pero estas relaciones que se establecen deben ser satisfactorias, abarcan las categorías sociales así como la necesidad de contar con la estima de personas externas. Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

Las necesidades de relación; constituyen las interrelaciones entre las personas necesarias en toda organización, pero estas relaciones que se establecen deben ser satisfactorias, abarcan las categorías sociales, así como la necesidad de contar con la estima de personas externas.

Las necesidades de crecimiento; lo constituye el autodesarrollo, la creatividad, el crecimiento profesional y ser

competente en el puesto que le corresponde, según Maslow lo constituirían las necesidades de estima, así como la necesidad de autorrealización.

Teorías de la Estructura Dual

Se refiere a la teoría de los dos factores estudiada por Frederick Herzberg, en la que indico que los satisfactores no son motivadores, mientras que, si lo son satisfactores, los cuales están relacionados con contenidos de trabajo. Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

Herzberg, lo agrupo en dos grupos las necesidades, el primer grupo lo constituyen las políticas y los estilos de dirección que se ejecutan en una organización en la que se deben establecer la supervisión, las condiciones de trabajo pertinentes y las relaciones interpersonales, las remuneraciones, la seguridad de contar con un puesto de trabajo en la cual indico que solo existen insatisfactorias cuando no se brindan motivaciones como la calidad en las organizaciones, Herzberg los llamo factores de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo. Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

En el segundo grupo menciona una lista de satisfactores que son motivados al contar con ambiente de trabajo estable y armonioso, cuando se cuenta con reconocimiento, logros y lo ve el trabajo como un desafío. Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

Recomendaciones para la automotivación

Koontz, Weihrich y Cannice (2012).indicaron que los gerentes cumplen un rol muy importante en una organización ya que son los responsables para propiciar un ambiente seguro y confiable. Asimismo Odiorne citado por Koontz, Weihrich y Cannice (2012).Establecio las siguientes recomendaciones para la automotivación:

- Debe lograr que cada trabajador establezca su propia meta y los gerentes deben estar vigilando que se logre.
- Se debe empezar a elaborar a largo plazo las metas y las actividades específicas a corto plazo.
- Capacitarse constantemente cada año.
- Su trabajo, tiene que ser diferente cada día, dejar la monotonía, es decir hacerlo mejor cada día para mejorar su rendimiento.
- Reconozca sus fortalezas y debilidades para empezar a combatir y disminuir esas debilidades.
- Realizar realimentación como recompensas, para lograr la satisfacción del personal, asimismo entablar espacio de interacciones sociales.

Necesidad de Protección y Seguridad

Según Marschall Sashkin (1999, pág. 3) “Se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable”

Respecto a la necesidad de seguridad, Chiavenato (2014, pág. 87) indico “necesidad que lleva al individuo a la autodefensa y a protegerse contra el peligro o la privación. Esta necesidad conduce a la búsqueda incesante de sosiego y tranquilidad personal, es decir es una situación segura”

Según Robbins y Couler (2014, pág. 507), “Necesidades que tiene una persona de seguridad y protección contra daños físicos y emocionales, así como la seguridad de que las necesidades físicas seguirán siendo satisfecho”

Necesidades Sociales y de Pertinencia

Según Marschall Sashkin (1999, pág. 3), “están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona”.

Chiavenato (2014, pág. 87), indicó “es la necesidad de formar parte de un grupo, de tener contacto humano, de participar con otras personas en algún evento o empresa”, asimismo también indicó “la aprobación social, el reconocimiento del grupo, el calor

humano y la voluntad de formar parte de un grupo son necesidades que llevan al hombre a vivir en uno y a socializarse”.

Necesidad de Autoestima

Marschall Sashkin (1999, pág. 3), “Se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo”.

Armayones (2007, pág. 389), Cuando se logra que sea querido, respetado por el entorno social, en la familia y amigos, entonces siente que le falta más, al respecto indicó:

Si en su entorno laboral se siente parte activa del trabajo, sus superiores reconocen su trabajo y les premian por él (no tienen por que ser económicamente), su autoestima verá reforzada porque lo que lo habrán hecho es interiorizar el reconocimiento que les dan los demás por el esfuerzo.

Todo ser humano por naturaleza tiene la necesidad de sentirse respetada, admirada y valorada por el mismo para contar con la seguridad que va a lograr con sus metas establecidas.

Necesidad de Autorrealización

Marschall Sashkin (1999, pág. 3), “se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de ser todo lo que uno puede llegar a ser.

Robbins y Couler (2014, pág. 507), “Necesidades que tiene una persona de crecer, alcanzar su potencial y satisfacción personal; es el impulso de convertirse en aquello que uno es capaz de ser”.

Chiavenato (2014, pág. 87), indicó: Son las necesidades más elevadas, que se derivan de la educación y la cultura de la persona. Rara vez son satisfechas a plenitud, pues el ser humanos busca, de modo gradual, mayores satisfacciones y establece metas cada vez más sofisticadas. La necesidad de autorrealización es el punto final de todas las necesidades humanas, es el impulso de cada individuo para realizar su propio potencial y estar en continuo desarrollo.

Necesidad muy importante en todo ser social por su naturaleza, ya que luego de lograr las otras necesidades busca lograr necesidades que logren satisfacer sus expectativas y hacer uso del potencial que posee.

2.2.2. RENDIMIENTO LABORAL

Lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un

buen o mal rendimiento, supone la contribución que es empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. Motowidlo (2003, Pág. 86).

Al momento de conceptualizar el rendimiento, nos encontramos que existe una doble perspectiva. Por un lado; algunos profesionales consideran que el rendimiento en términos de resultados del trabajador (como, por ejemplo, el número de clientes conseguidos o la cantidad de productos fabricados). La eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de estos outputs, siendo este uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento. En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento.

La idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los medios que utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho. Laboral, por su parte, es lo que está vinculado con el trabajo (la actividad que implica un esfuerzo físico

y/o mental y que se desarrolla a cambio de una contraprestación económica).

Las definiciones nos permiten comprender la idea de rendimiento laboral: El resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión. Williams (2010).

Muchas veces el rendimiento laboral a cuestiones como la estrategia, la capacitación, la remuneración y el entorno. Una persona que cuenta con conocimientos, recibe indicaciones precisas, esta bien remunerada y trabaja en un contexto agradable, es probable que alcance un rendimiento laboral muy superior al que puede lograr un trabajador mal pagado, sin formación y que se deasempeña en un entorno desagradable.

Rendimiento laboral se define como un comportamiento, es algo que se hace por el empleado. Los resultados se refieren no solo a la actuación de un individuo sino también es el producto de otras influencias. En otras palabras, hay diversos factores que determinan los resultados que los compartimientos y acciones de los empleados.

El rendimiento no puede ser acciones directamente observables de un individuo. Puede consistir en producciones mentales como respuestas o desiciones. Sin embargo, el

rendimiento tiene que ser bajo el control del individuo, independientemente de si el rendimiento de interés es mental o de comportamiento.

Propone que hay 3 determinantes básicos de la conducta:

- a) Conocimiento Declarativo:** los conocimientos sobre los hechos y las cosas (saber qué hacer), principios, objetivos, conocimiento. Es función de diversos factores: habilidad, personalidad, intereses, educación, formación, experiencia, aptitud/interacciones de trato.
- b) Conocimientos sobre los Procedimientos y Habilidades:** habilidad cognitiva, psicomotora, física, de autogestión, interpersonales. También son función de los elementos anteriores.
- c) Motivación:** definida como conducta e elección, es decir. La elección de actuar o invertir esfuerzo – la elección del nivel de esfuerzo – elección de persistir en el tiempo. Es función de cualquiera de las variables independientes establecidas en cualquier teoría.

Eficiencia

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), Consiste en el cumplimiento de las actividades donde existe relación entre la

predicción de recursos solicitados y la cantidad de recursos empleados, es decir no debe existir pérdida en la producción en la que se deben utilizar al máximo los recursos.

“La eficiencia es una relación entre costos y beneficios, se refiere a la mejor manera de realizar las cosas, a fin de que los recursos se aprovechen de la forma más razonada posible” Chiavenato (2011, Pág.22).

De acuerdo a los autores es la mejor manera de utilizar los recursos disponibles para que no queden productos desechables para no ocasionar pérdidas económicas en la organización.

Efectividad

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), La efectividad se da cuando existe una relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos lo cual permitira medir realmente el nivel de cumplimiento de los objetivos programados en un tiempo determinado, asimismo consideró la cantidad como el único criterio donde lo que importa es el resultado sin interesar el costo.

Chiavenato (2011, Pág. 23), “Involucra la eficiencia y eficacia, en síntesis se refiere al logro de resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo y recursos para poder lograr o cumplir con el objetivo”.

Con los argumentos mencionados de los autores que se tomo en cuenta que, la efectividad laboral consiste en determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio y los objetivos obtenidos en la producción, asimismo indicaron lo que importa es el producto final y dejar de lado la parte económica, ya que en la efectividad prevelece el resultado.

Eficacia

Koontz, Wehrich y Cannice (2012), consiste en lograr que el cliente se sienta satisfecho por el producto ofrecido, asimismo abarca el impacto que se produce en el mercado, la cual debe ser al 100% de efectividad respecto a la cantidad como de la calidad.

Chiavenato (2011, Pág. 22), “La eficacia de una organización se refiere a la capacidad de compensar una necesidad de la sociedad mediante bienes y servicios que brinda; mientras que la eficiencia es una relación técnica entre entradas y salidas”.

Ramos (2014), Indicó que la eficacia es muy importante y por su naturaleza relevante, ya que el ser humano por su naturaleza espera que todas sus acciones sean apreciadas por el resto y por ende tenga efectos positivos para el logro de los objetivos en una organización. Además la organización es eficaz en la medida que empleen todos los recursos de su entorno.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. Necesidad de Protección y Seguridad: Surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas. Se refieren a

sentirse seguro y protegido: Seguridad física (un refugio que nos proteja del clima) y de salud (asegurar la alimentación futura).

2.3.2. Necesidades Sociales y de Pertinencia: La pertinencia es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera. Por otro lado, la pertinencia o no de alguna acción, palabra o gesto depende de muchos factores asociados al contexto, a la situación, a los individuos involucrados, entre otras cosas.

2.3.3. Necesidad de Autoestima: un alta y otra baja. La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, el cuidado de nuestro yo y las necesidades de comunicación interna y autocomprensión que los individuos tenemos sobre nosotros mismos. Dentro de estos sentimientos propios nos encontramos con la confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad. La estima baja concierne al respeto de las demás personas y a la traslación de las necesidades de estima alta al resto de interacciones sociales.

2.3.4. Eficiencia: es la capacidad de hacer las cosas bien, la eficiencia comprende y un sistema de pasos e instrucciones con los que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea.

2.3.5. Efectividad: es la capacidad de conseguir el resultado que se busca. Quien es efectivo, por lo tanto, obtiene el efecto deseado.

2.3.6. Eficacia: es una capacidad de respuesta para alcanzar un resultado determinado, o para producir un efecto esperado.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

HG: La gestión motivacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

H0: La gestión motivacional **NO** se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

2.4.3. Hipótesis específicas

HE₁: La gestión motivacional se relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

HE0₁: La gestión motivacional **NO** se relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

HE₂: La gestión motivacional se relaciona con la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

HE0₂: La gestión motivacional **NO** se relaciona con la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

HE₃: La gestión motivacional se relaciona con la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

HE0₃: La gestión motivacional **NO** se relaciona con la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

Para la presente investigación se está considerando las siguientes variables extraídos de la hipótesis en estudio:

Variable Independiente

- Gestión Motivacional

Variable Dependiente

- Rendimiento Laboral

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla 1
Variable Gestión Motivacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: Gestión Motivacional	La motivación forma parte de la vida, está presente en las vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que se tiene con el ambiente.	Motivación se refiere a aquellos estímulos que mueven a una persona, a realizar determinadas acciones y que requieren de un esfuerzo para lograr un objetivo trazado.	NECESIDAD DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	- Seguridad - Disposición
			NECESIDADES SOCIALES Y PERTINENCIA	- Independencia - Compañerismo
			NECESIDADES DE AUTOESTIMA	- Sueldo - Valoración - Autorrespeto

Adaptado de Marshall (1999).
Fuente: Elaboración propia

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Tabla 2
Variable Rendimiento Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Dependiente: Rendimiento laboral	El rendimiento laboral evalúa si una persona realiza bien su trabajo, también forma parte de la gestión de los recursos humanos. Es un criterio importante para los resultados de la	Rendimiento laboral se entiende como el resultado que alcanzan los trabajadores en su centro de trabajo, entorno laboral y la relación que existe con	EFICIENCIA	Lograr objetivos Uso de recursos Cumplimiento de actividades
			EFFECTIVIDAD	Resultados planteados Resultados obtenidos

	organización y el éxito, se describe como una variable a nivel individual.	los recursos de los cuales ellos disponen, así como el tiempo que se emplea para obtener dichos resultados.		
			EFICACIA	Calidad Cantidad Necesidad establecida

Adaptado de Marshall (1999).
Fuente: Elaboración propia

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (dimensiones e indicadores)

Tabla 3
Operacionalización de la Variable Gestión Motivacional

VARIABLE INDEPENDIENTE	"GESTIÓN MOTIVACIONAL"			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL: Consiste en encontrar formas de satisfacer las necesidades individuales de sus empleados mediante tres claves: La primera es la comprensión de las categorías de motivación. La segunda la comprensión de los deseos y necesidades de los otros, específicamente los empleados el diseño de trabajo de manera que el trabajo mismo pueda y la tercera es ofrecer a los individuos la posibilidad de satisfacer la mayor parte de sus necesidades.			
	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE	INSTRUMENTO
	NECESIDAD DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	- Seguridad - Disposición	Encuesta dirigida a los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis	Cuestionario
	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTINENCIA	- Independencia - Compañerismo		
	NECESIDADES DE AUTOESTIMA	- Sueldo - Valoración - Autorrespeto		

Principal instrumento para sacar información y redactar tu informe.
Adaptado de Marshall (1999).
Elaboración: Elaboración propia

Tabla 4
Operacionalización de la Variable Rendimiento Laboral

VARIABLE DEPENDIENTE	"RENDIMIENTO LABORAL"
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL: es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral. el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión.

	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE	INSTRUMENTO
	EFICIENCIA	Lograr objetivos	Encuesta dirigida a los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis	Cuestionario
		Uso de recursos		
		Cumplimiento de actividades		
	EFECTIVIDAD	Resultados planteados		
		Resultados obtenidos		
	EFICACIA	Calidad		
		Cantidad		
		Necesidad establecida		

Principal instrumento para sacar información y redactar tu informe.
Adaptado de Marshall (1999).
Elaboración: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN (Referencial)

Es descriptivo y correlacional de corte transversal: porque se fundamenta en la teoría de los dos factores, también llamada teoría de la motivación e higiene, propuesto por el psicólogo Frederick Herzberg, con la premisa de que la relación de gestión con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso.

Correlacional: porque queremos determinar el grado de relación que existe en la variable **GESTIÓN MOTIVACIONAL** con la variable dependiente: **RENDIMIENTO LABORAL**.

De Corte Transversal: se da un corte en un determinado momento.

3.1.1. Enfoque:

El enfoque que se utilizó fue cuantitativo descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 4) el enfoque cuantitativo: “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” así mismo se utilizó el método hipotético deductivo, según Bernal 2010, son los procedimientos para realizar la prueba de hipótesis y de acuerdo a los resultados se debe tomar la decisión de aceptar o rechazar la

hipótesis de investigación, luego obtener las conclusiones y generalizar los resultados para toda la muestra.

3.1.2. Alcance o Nivel:

El nivel descriptivo, correlacional de corte transversal por cuanto en primer lugar se describen las teorías sobre Gestión, la implicancia que tiene en las personas, así como su influencia en el Rendimiento Laboral de los trabajadores del CAS.

- **Nivel Descriptivo.**

Describir significa narrar, dibujar los controles de una cosa, sin entrar en su esencia. Por lo tanto, constituye el primer nivel del conocimiento científico. Como consecuencia del contacto directo o indirecto con los fenómenos, los estudios descriptivos recogen sus características externas: enumeración y agrupamiento de sus partes, las cualidades y circunstancias que lo entornan, etc.

“sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. Estos estudios describen la frecuencia y las características más importantes de un problema”

Luego de formular un problema tenemos que iniciar la correlación de todas las características y detalles de este,

utilizando una serie de instrumentos que nos servirán para analizar a profundidad el problema a investigar.

Consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporo-espacial determinada. Son las investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno. Así por ejemplo son los estudios descriptivos: las caracterizaciones, la elaboración de perfiles y los diagnósticos descriptivos.

3.1.3. Diseño:

El diseño de estudio correspondió a un diseño no experimental, pues no existió ninguna manipulación de la realidad, midiendo la variable como se presenta; asimismo fue de corte transversal o transeccional, pues la recolección de datos fue en un momento del tiempo.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 4), se refirió que la investigación con diseño no experimentales se caracteriza en razón de que los datos no se manipulan, es un decir no hay manipulación deliberada o sistemática en los datos de la variable en estudio, pues solo se observan en una situación normal o natural para luego ser analizada.

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente: (para una correlacional).

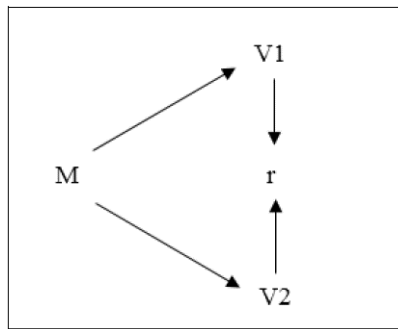


Imagen N°1: Diagrama del diseño correlacional

Diseño de investigación.

Dónde:

M → Muestra de los trabajadores CAS

V1 → Gestión Motivacional

V2 → Rendimiento Laboral

r → Representa la relación entre V1 y V2

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población de Estudio:

“Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” Arias (2012 pág. 81).

La población en la investigación estuvo constituida por 70 trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS), Huánuco – 2019.

De la misma manera se considerará como población al conjunto de documentos que sustentan la contratación, permanencia, despidos, renuncias, etc. De los trabajadores de la municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

3.2.2. Muestra:

Arias (2012 pág. 81), indico que la muestra constituye una parte representativa de la población accesible y finita, asimismo indico que la muestra está formada por elementos con características similares para luego tener en cuenta la generalización de los resultados teniendo en cuenta el margen de error permitido.

La muestra estará constituida por 70 trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS), Huánuco – 2019.

3.2.3. Muestreo

Para seleccionar la muestra se utilizó la técnica de muestreo probabilístico, al respecto Arias (2012 pág. 81), indicó: “es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra”

El muestreo es no aleatorio.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas

La técnica que se utilizó es la encuesta para las dos variables de estudio, al respecto Canales (2013, pág. 163), indicó que la encuesta “consiste en obtener la información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias”

Instrumento:

Los instrumentos que se utilizó fue los cuestionarios, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 217) indicó, “los cuestionarios son un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”

El procesamiento de recolección de datos que se empleará, es el siguiente:

Tabla 5
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Ítems
Bibliográficas – Hemerográficas	Llenados de los dos instrumentos	Fichas bibliográficas	15 ítems
Virtuales	Exploración virtual	Páginas web	
Trabajadores	Test	Gestión motivacional	15 preguntas
Trabajadores	Test	Rendimiento laboral	15 preguntas

Principal instrumento para sacar información y redactar tu informe.
Uso de fuentes, técnicas, instrumentos e ítems.
Elaboración: Elaboración propia

- a) Organización del trabajo de campo
- b) Recojo de información de la población o muestra, según sea el caso
- c) Organizar los datos recogidos
- d) Tabulación de datos en Excel

- e) Seleccionar los estadísticos apropiados, de acuerdo a los siguientes criterios: objetivo de la investigación, diseño de la investigación, tipo de variable de investigación y escala de medición.
- f) En forma general, los estadísticos a emplear son de dos tipos: estadísticos y estadísticos inferenciales, para contrastar las hipótesis.
- g) Obtención de los resultados

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

Tabla 6
Niveles y Rangos del Cuestionario de Gestión Motivacional

NIVELES Y RANGOS DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN MOTIVACIONAL			
ITEN	BAJA	MEDIA	ALTA
Gestión motivacional	19-45	49-73	75 - 100
Necesidades de protección y seguridad	06 - 10	11 - 73	18 - 26
Necesidades sociales y de pertinencia	06 - 10	11 - 73	18 - 26
Necesidades de autoestima	06 - 10	11 - 73	18 - 26
Necesidades de autorrealización	06 - 10	11 - 73	18 - 26

Ficha técnica N°1

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 7
Niveles y Rangos del Cuestionario de Rendimiento Laboral

NIVELES Y RANGOS DEL CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL			
ITEN	Deficiente	Moderado	Eficiente
Rendimiento Laboral	23 - 55	56 - 87	89 - 120
Eficiencia	9 - 21	21 - 34	35 - 46
Efectividad	7 - 15	18 - 25	28 - 34
Eficacia	8 - 19	20 - 28	29 - 40

Ficha técnica N°2

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.

Elaboración: Elaboración propia

Validez

Hernández (2014), la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (pág. 201).

El tipo de validez que se aplicó para validar los dos instrumentos de medición fue la validez de contenido con su técnica de criterio de juicio de experto, los cuales los ítems se validaron en base a los siguientes:

Tabla 8
Validez de los Instrumentos

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS				
EXPERTO	Aspectos de Validación			
	Claridad	Coherencia	Suficiencia	Relevancia
Dr. Alejandro Ochoa Romero	SI	SI	SI	SI
Mg. Sheyla D. Santiago Torres	SI	SI	SI	SI
Dr. Ricardo Sachun Garcia	SI	SI	SI	SI

Nota: Certificados de Validez

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.

Elaboración: Elaboración propia

Confiabilidad:

Se aplicó la prueba piloto con 20 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis y el estadístico para hallar la confiabilidad del instrumento.

Hernández (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Tabla 9

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad

INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	
Rangos	Interpretación
0 a 0.20	Muy Baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Media
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Paella y Martins (2012, p. 169). Metodología de la Investigación Cuantitativa

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.

Elaboración: Elaboración propia

En la tabla 7, se observan los coeficientes de confiabilidad de ambas variables: $v_1=0.785$ y $v_2=0.861$ lo cual indican una alta confiabilidad.

Tabla 10

Confiabilidad de los Instrumentos

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS			
N°	Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
1	Gestión Motivacional	0.785	20
2	Rendimiento Laboral	0.861	24

Nota: Prueba Piloto

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.

Elaboración: Elaboración propia

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Análisis e interpretación de la información de los datos:

Los datos que se recolectan mediante las técnicas precisadas con sus respectivos instrumentos, serán tratados utilizando herramientas como: Word 2018, MS Project 2018 y programas estadísticos para ordenarlos, tabularlos y presentarlos en cuadros, gráficos y sus respectivas interpretaciones.

Tabla 11

Técnicas de Etapas, Técnicas e Instrumentos del Procesamiento

ETAPAS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
A Procesamiento de la información y elaboración de datos	Técnicas estadísticas Técnicas de ponderación	Tablas-cuadros-gráficas estadígrafos descriptivos Estadígrafos de dispersión
B Análisis e interpretación	De la descripción De la correlación	Estadígrafos descriptivos proporciones, ratios. Coeficientes de correlación
C Sistematización y redacción del informe	Protocolo del informe de investigación educativa	Tablas- cuadros de priorización, de análisis e interpretación de los resultados
D Presentación y defensa del informe	Protocolo de sustentación	Equipo de proyección y sonido Documentos sustentatorios

Principal análisis e interpretación de la información de los datos.

Uso para el procesamiento de datos.

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.

Elaboración: Elaboración propia

Destacándose el análisis estadístico, que incluye las siguientes actividades:

- a) Validación de las fichas de acopio de la información
- b) Tabulación de la información en tablas y cuadros estadísticos
- c) Uso de las tablas de contingencia
- d) Representación gráfica
- e) Análisis e interpretación descriptivo – correlacional de los resultados
- f) Síntesis y estimación de los resultados y pruebas de hipótesis y contrastación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

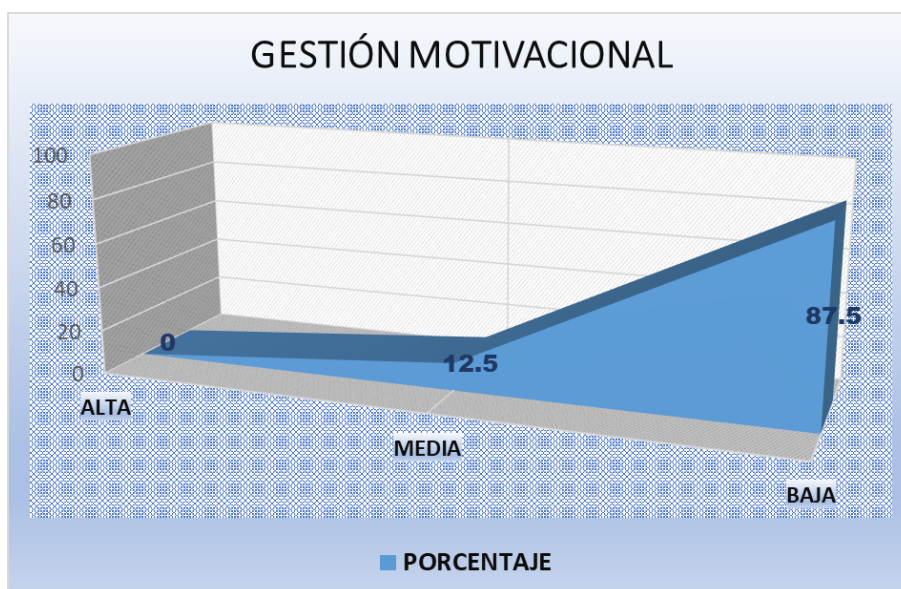
Descripción de los Resultados de la Gestión Motivacional

Tabla 12

Descripción de los Niveles de GESTIÓN MOTIVACIONAL

DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN MOTIVACIONAL			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Baja	19 - 45	61	87,5%
Media	49 - 72	9	12,5%
Alta	75 - 100	0	0,0%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 1

En la tabla N°12 y gráfico N°1, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019 que el 87.5% indicaron

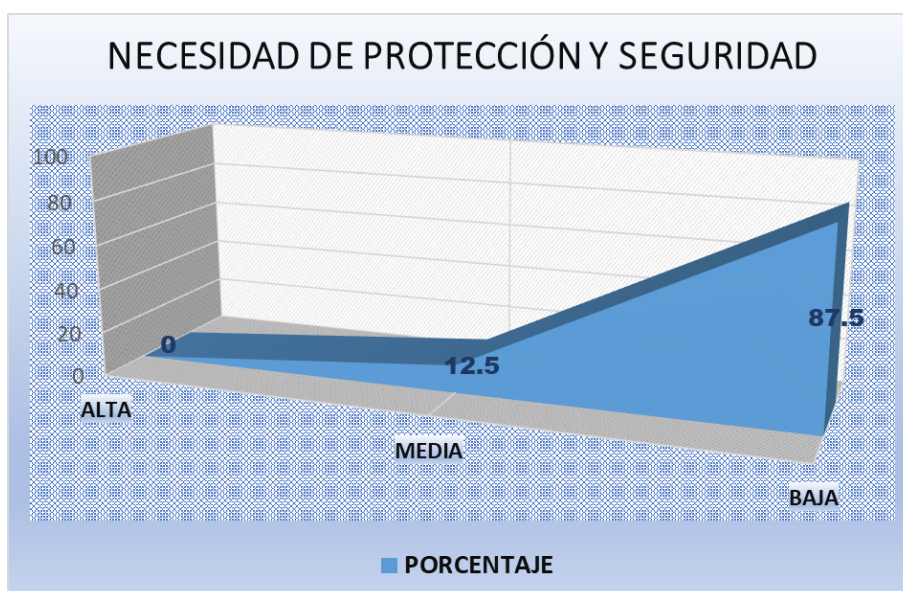
que el nivel de gestión motivacional es bajo y el 12.5% indicaron que el nivel de gestión motivacional es medio.

Tabla 13

Descripción de los Niveles de Necesidad de Protección y Seguridad

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE NECESIDAD DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Baja	06 - 10	61	87,5%
Media	11 - 73	9	12,5%
Alta	18 - 26	0	0,0%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 2

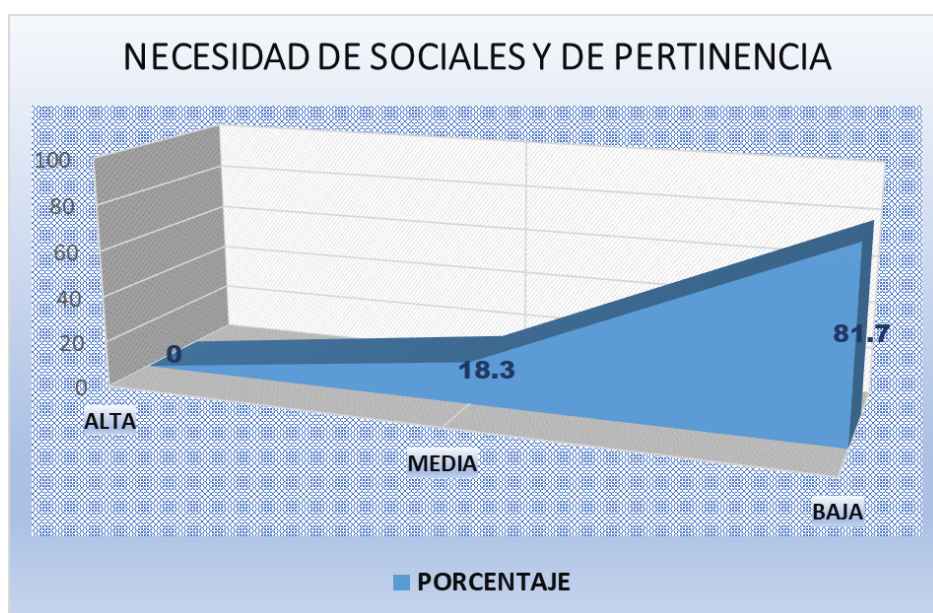
En la tabla N°13 y gráfico N°2, se observa una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019 que el 87.5% indicaron que el nivel de necesidad de protección y seguridad es bajo y el 12.5% indicaron que el nivel necesidad de protección y seguridad es medio.

Tabla 14

Descripción de los Niveles de Necesidad Sociales y de Pertinencia

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE NECESIDAD DE SOCIALES Y DE PERTINENCIA			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Baja	06 - 10	54	81,7%
Media	11 - 73	16	18,3%
Alta	18 - 26	0	0,0%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 3

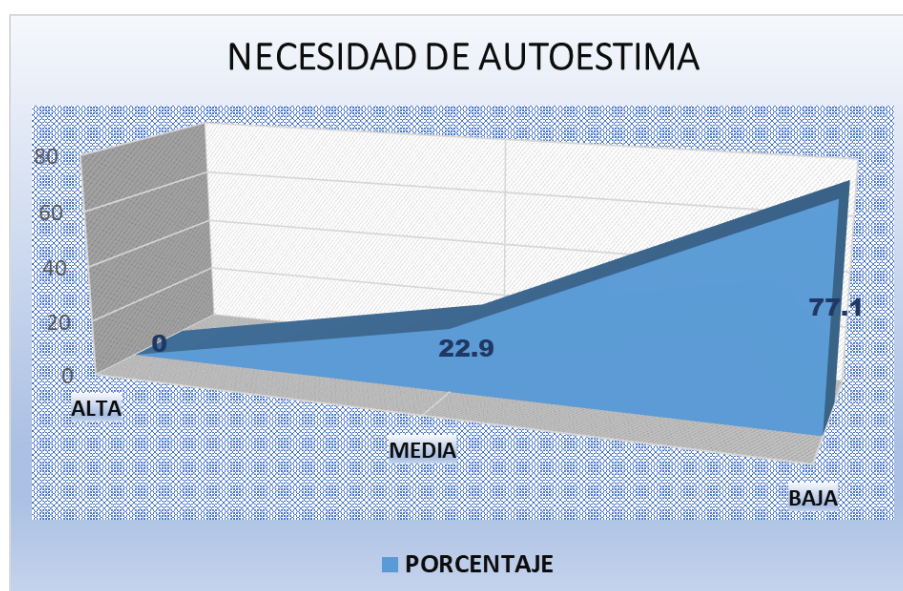
En la tabla N°14 y gráfico N°3, se observa una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019 que el 81.7% indicaron que el nivel de necesidad de sociales y de pertinencia es bajo y el 18.3% indicaron que el nivel de necesidad de sociales y de pertinencia es medio.

Tabla 15

Descripción de los Niveles de Necesidad de Autoestima

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE NECESIDAD DE AUTOESTIMA			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Baja	06 - 10	52	77,1%
Media	11 - 73	18	22,9%
Alta	18 - 26	0	0,0%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 4

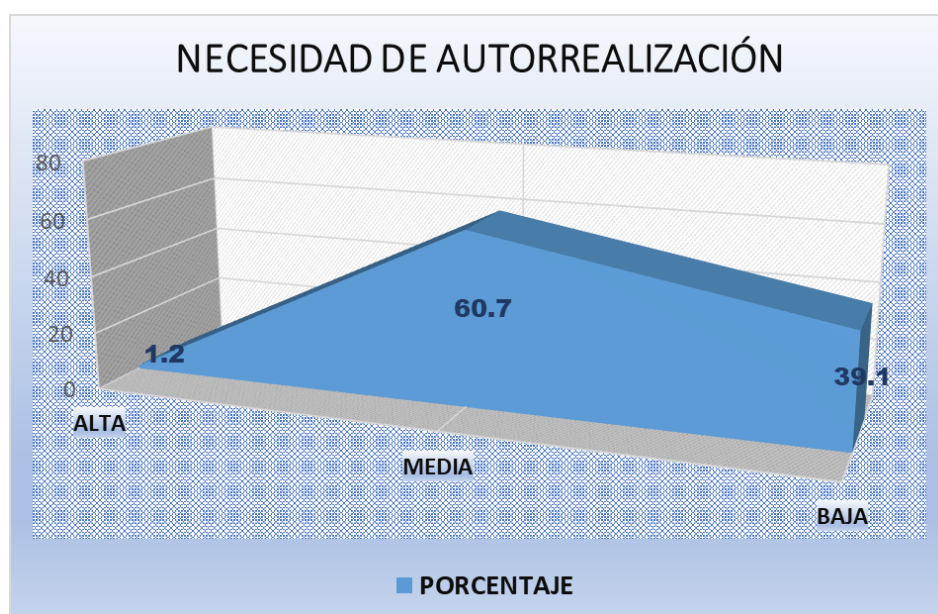
En la tabla N°15 y gráfico N°4, se observa una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019 que el 77.1% indicaron que el nivel de necesidad de autoestima es bajo y el 22.9% indicaron que el nivel de necesidad de autoestima es medio.

Tabla 16

Descripción de los Niveles de Necesidad de Autorrealización

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Baja	06 - 10	26	39,1%
Media	11 - 73	43	60,7%
Alta	18 - 26	1	1,2%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 5

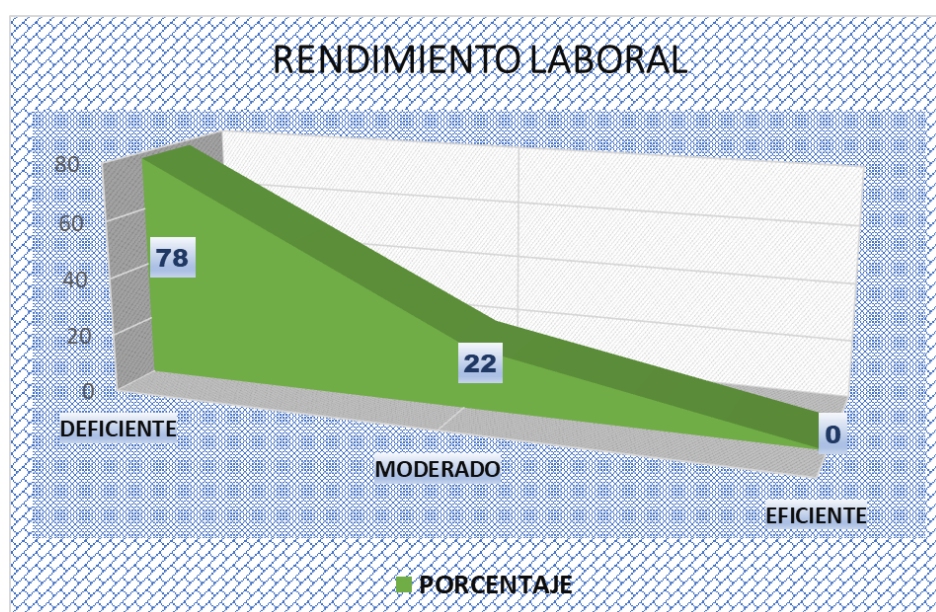
En la tabla N°16 y gráfico N°5, se observa una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019, que el 39.1% indicaron que el nivel de necesidad de autoestima es bajo, el 60.7% indicaron que el nivel de necesidad de autoestima es medio y el 1.2% indicaron que el nivel de necesidad de autorrealización es alto.

Tabla 17

Descripción de los Niveles de RENDIMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE RENDIMIENTO LABORAL			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23 - 55	58	78.0%
Moderado	56 - 87	12	22.0%
Eficiente	89 - 120	0	0.0%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 6

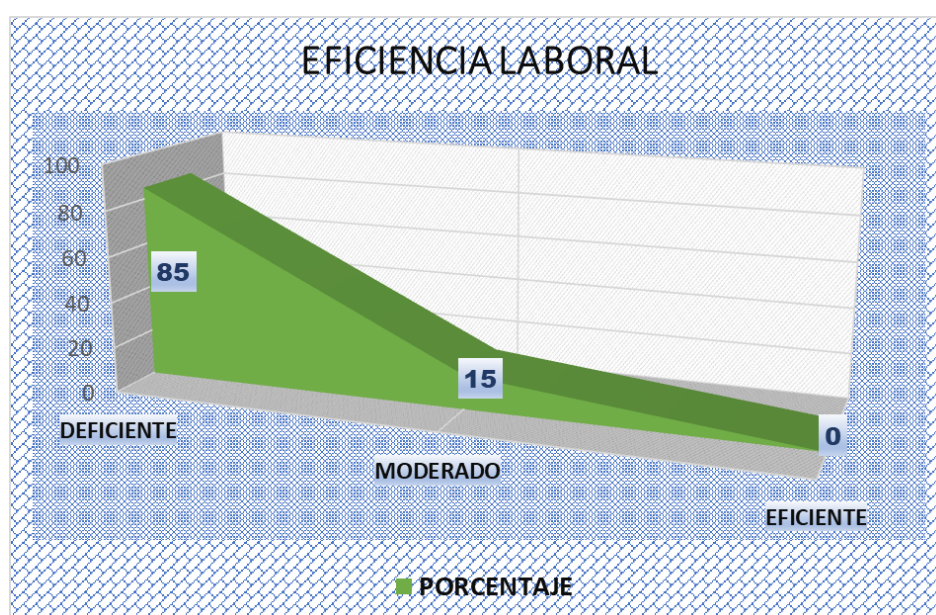
En la tabla N°17 y grafico N°6, se observa una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019, que el 78.0% indicaron que el nivel de rendimiento laboral es deficiente y el 22.0% indicaron que el nivel de rendimiento laboral es moderado.

Tabla 18

Descripción de los Niveles de Eficiencia Laboral

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE EFICIENCIA LABORAL			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	09 - 21	60	85.0%
Moderado	21 - 34	10	15.0%
Eficiente	35 - 46	0	0.0%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 7

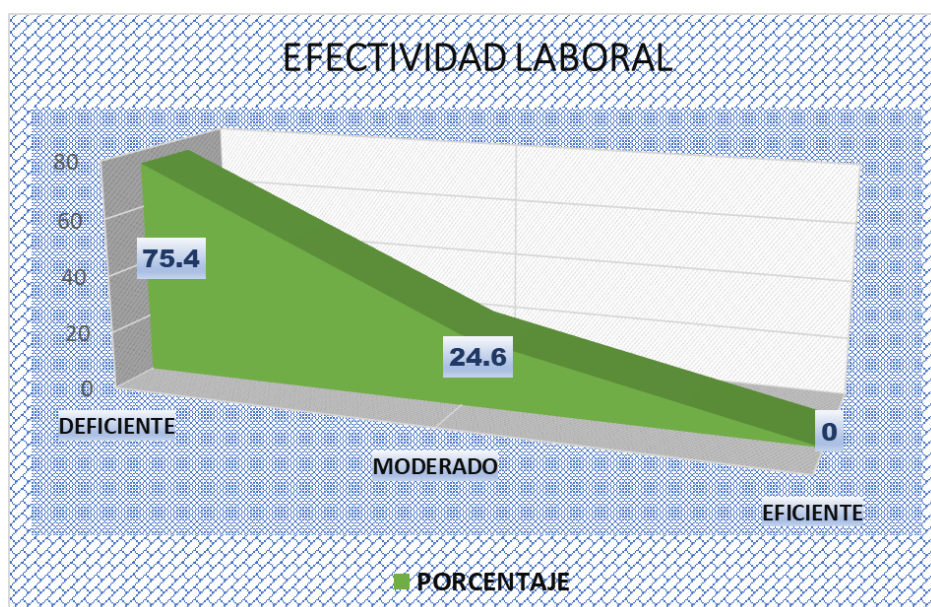
En la tabla N°18 y gráfico N°7, se observa una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019, que el 85.0% indicaron que el nivel de eficiencia laboral es deficiente y el 15.0% indicaron que el nivel de eficiencia laboral es moderado.

Tabla 19

Descripción de los Niveles de Efectividad Laboral

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE EFECTIVIDAD LABORAL			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	07 - 15	58	75.4%
Moderado	18 - 25	22	24.6%
Eficiente	28 - 34	0	0.0%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 8

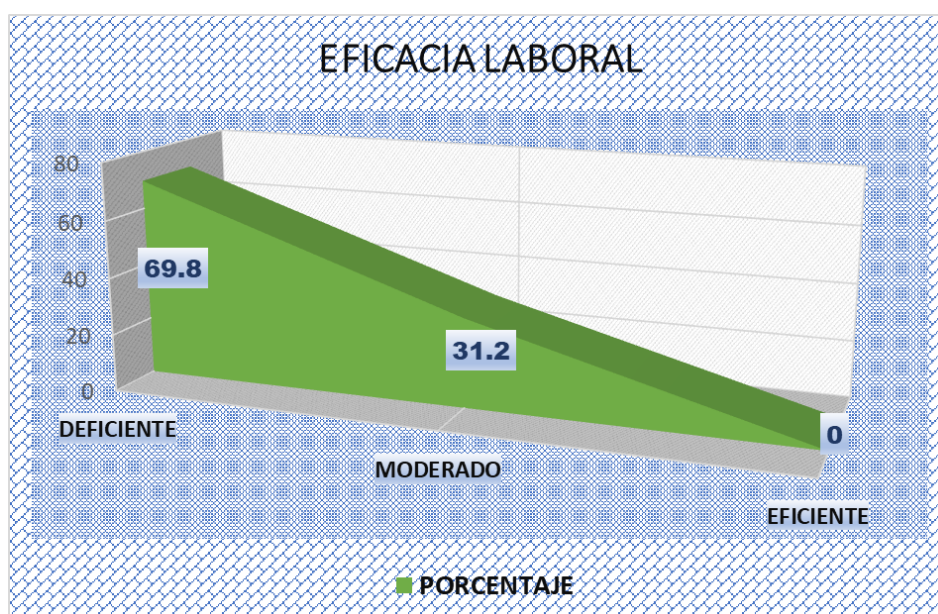
En la tabla N°19 y grafico N°8, se observa una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019, que el 75.4% indicaron que el nivel de efectividad laboral es deficiente y el 24.6% indicaron que el nivel de efectividad laboral es moderado.

Tabla 20

Descripción de los Niveles de Eficacia Laboral

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE EFICACIA LABORAL			
NIVELES		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	08 - 19	49	69.8%
Moderado	20- 28	19	31.2%
Eficiente	29 - 40	0	0.0%
TOTAL		70	100

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia



Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 9

En la tabla N°20 y gráfico N°9, se observa una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarillis, Huánuco – 2019, que el 69.8% indicaron que el nivel de eficacia laboral es deficiente y el 31.2% indicaron que el nivel de eficacia laboral es moderado.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

HO: La gestión motivacional **NO** se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

Ha: La gestión motivacional **SE** relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

Nivel de Probabilidad: $\alpha = 0.05$

Tabla 21

Correlaciones entre GESTIÓN MOTIVACIONAL y RENDIMIENTO LABORAL

CORRELACIONES				
			Gestión Motivacional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Gestión Motivacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.763*
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		Muestra	70	70
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	0.763*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		Muestra	70	70

(*) La correlación es significativa al nivel 0.01 (**Bilateral**).
Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Conclusión: En la tabla N°20, se observa los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de gestión motivacional y rendimiento laboral, lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva alta

con un coeficiente de correlación de 0.763 y con el valor de probabilidad ($p=0.000$) es menor que el valor crítico 0.05, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto concluye con un riesgo de 1% y 99% de confiabilidad, el cual existe una relación positiva y significativa entre ambos niveles (gestión motivacional y rendimiento laboral).

Hipótesis Específicos

Hipótesis Específica N°1:

HE0₁: La gestión motivacional **NO** se relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

HEa₁: La gestión motivacional **SE** relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

Probabilidad: 0.05

Regla de decisión

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechaza a la **HE0₁**

Si $p - \text{valor} > 0.05$, acepta a la **HEa₁**

Tabla 22

Correlaciones entre gestión motivacional y eficiencia laboral

CORRELACIONES				
			Gestión Motivacional	Eficiencia Laboral
Rho de Spearman	Gestión Motivacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.567*
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		Muestra	70	70
	Eficiencia Laboral	Coefficiente de correlación	0.567*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		Muestra	70	70

(*) La correlación es significativa al nivel 0.01 (**Bilateral**).

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.

Elaboración: Elaboración propia

Conclusión: En la tabla N° 21, se observa los resultados del análisis estadísticos que existe una relación positiva entre el nivel de gestión motivacional y eficiencia laboral, el cual indica que existe un nivel de correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.567 y con el valor de probabilidad ($p=0.000$) es menor que el valor crítico 0.05, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto concluye con un riesgo de 1% y 99% de confiabilidad, el cual existe una relación positiva y significativa entre ambos niveles (gestión motivacional y eficiencia laboral).

Hipótesis Específica N°2:

HE0₂: La gestión motivacional **NO** se relaciona con la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

HEa₂: La gestión motivacional **SE** relaciona con la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

Nivel de Probabilidad: $\alpha = 0.05$

Tabla 23

Correlaciones entre gestión motivacional y efectividad laboral

CORRELACIONES				
			Gestión Motivacional	Efectividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Motivacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.358*
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		Muestra	70	70
	Efectividad Laboral	Coeficiente de correlación	0.358*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		Muestra	70	70

(*) La correlación es significativa al nivel 0.01 (**Bilateral**).
Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.
Elaboración: Elaboración propia

Conclusión: En la tabla N° 22, se observa los resultados del análisis estadísticos que existe una relación positiva entre el nivel de gestión motivacional y efectividad laboral, el cual indica que existe un nivel de correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.358 y con el valor de probabilidad ($p=0.001$) es menor que el valor crítico 0.05, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto concluye con un riesgo de 1% y 99% de confiabilidad, el cual existe una relación positiva y significativa entre ambos niveles (gestión motivacional y efectividad laboral).

Hipótesis Específica N°3:

HE0₃: La gestión motivacional **NO** se relaciona con la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

HEa₃: La gestión motivacional **SE** relaciona con la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.

Tabla 24
Correlaciones entre gestión motivacional y eficacia laboral

CORRELACIONES				
			Gestión Motivacional	Eficacia Laboral
Rho de Spearman	Gestión Motivacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.655*
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		Muestra	70	70
	Eficacia Laboral	Coeficiente de correlación	0.655*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		Muestra	70	70

(*) La correlación es significativa al nivel 0.01 (**Bilateral**).

Fuente: Base de Datos según encuestas realizadas.

Elaboración: Elaboración propia

Conclusión: En la tabla N° 23, se observa los resultados del análisis estadísticos que existe una relación positiva entre el nivel de gestión motivacional y eficacia laboral, el cual indica que existe un nivel de correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.655 y con el valor de probabilidad ($p=0.000$) es menor que el valor crítico 0.05, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto concluye con un riesgo de 1% y 99% de confiabilidad, el cual existe una relación positiva y significativa entre ambos niveles (gestión motivacional y eficacia laboral).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

1. En relación al **objetivo general** y la contrastación de la **hipótesis general**, se observa en la tabla N°11, que existe un 87.5% de trabajadores que indicaron que existen un nivel bajo con respecto a la gestión motivacional; el 12.5% indicaron un nivel medio y ningún trabajador indico un nivel alto; en la tabla N°16, se observa que el 78% de los trabajadores indicaron que existe un nivel deficiente con respecto al rendimiento laboral; el 22% un nivel moderado y ningún trabajador indico un nivel eficiente; en la tabla N° 20, se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral, teniendo como referencia la investigación realizada por Francisco Javier, Quirós Tomás (2015) en la tesis “Análisis de las Tendencias en Gestión de los Recursos Humanos desde una Perspectiva Académica y Empresarial”, en la que concluye que la participación de los colaboradores dependiendo del problema que se trate afecta la productividad de su trabajo, de la misma manera en la investigación se reconoce que la motivación cumple una función muy importante y que los trabajadores vuelvan a ser más comunicativos para poder obtener un buen rendimiento laboral; por otro lado en la investigación de Gustavo Gonzales (2010) en la tesis “La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional: Un Estudio de Caso”, se comprobó que el nivel de motivación influye en su totalidad en el nivel de desempeño organizacional, el nivel de motivación que tiene las empresas según resultados estadísticos es de 70% , con una buena motivación se puede lograr productividad laboral efectiva, pero no solo el factor económico es una motivación para el rendimiento laboral.

2. Por otro lado la investigación realizada por Serrano Mendoza, Karla Aída (2016), en la tesis “Influencia de los Factores Motivacionales en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”, en la que concluye que existe una correlación significativa al nivel de 0.05 de la variable factores motivacionales con la variable rendimiento laboral, al cual los resultados indican que existe un 97.7% de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%. De la misma manera se obtuvo un nivel bajo con un 90.4% en la productividad laboral; por consiguiente, en la investigación Melgarejo Mendoza, Paulo Cesar (2018), en la tesis “Influencia de la Gestión del Talento Humano y del Desempeño del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú”, en la que concluye que gestión del talento humano influyen en el desempeño laboral de recursos humanos y el desarrollo de las habilidades de los trabajadores.

3. De acuerdo con el objetivo N°1 y la contrastación de la hipótesis específica N°1, se observa que en la tabla N°17, que el 85% de los trabajadores indicaron que existe un nivel deficiente y un 15% indicaron un nivel moderado y en la tabla N°21 , se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y eficiencia laboral, al respecto Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que se obtiene la eficiencia cuando se logran todas las actividades planificadas de acuerdo a los requerimientos otorgados.

4. Con respecto al objetivo específico N°2 y la contrastación de la hipótesis específica N°2, se observa que en la tabla N° 18, que el 75.4% de los trabajadores indicaron que existe un nivel deficiente y el 24.6% indicaron un nivel moderado y en la tabla N°22, se observa que existe una relación positiva significativa entre la gestión motivacional y la efectividad laboral, con respecto a la investigación realizada por Manuel Lizardo, Perea Pasquel (2017), en la tesis “Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba en año 2016”, en la que concluye que existe una relación directa y significativa al obtener buenos resultados en la efectividad laboral cuando hay equidad y justicia por que mayor es el desempeño en las políticas de conocimiento de trabajo para poder alcanzar los objetivos planteados.

5. De manera que el objetivo específico N°3 y la contrastación de la hipótesis específica N°3, se observa en la tabla N°19, que el 69.8% de los trabajadores indicaron que existe un nivel deficiente y el 31.2% indicaron un nivel moderado y en la tabla N°23, se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral, al respecto en la investigación realizada por Alberto Heli, Vargas Montalvo (2017), en la tesis “Administración de la Carretera Procesal de Denuncias y el Desempeño Laboral del Fiscal en la Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho, 2015”, en la que concluye que utilizo como una sola dimensión llamada gestión de la carga de trabajo; en el cual es válido para los objetivos planteados en la

eficiencia laboral y la eficacia se logra cuando se logra impactar a los clientes o usuarios.

CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019. con un coeficiente de correlación de 0.763 al cual indica una correlación alta entre las variables $p = 0.000 < 0.01$, es decir a mayor gestión motivacional mayor será el rendimiento laboral.
2. Se ha comprobado que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019. con un coeficiente de correlación de 0.567 al cual indica una correlación moderada entre las variables $p = 0.000 < 0.01$, es decir a mayor gestión motivacional mayor será la eficiencia laboral.
3. Se ha comprobado que existe una relación positiva significativa entre la gestión motivacional y la efectividad laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019, con un coeficiente de correlación de 0.358 al cual indica una correlación baja entre las variables $p = 0.001 < 0.01$, es decir a mayor gestión motivacional mayor será la efectividad laboral.
4. Se ha comprobado que existe una relación positiva significativa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019, con un coeficiente de correlación de 0.655 al cual indica una correlación moderada entre las variables $p = 0.000 < 0.01$, es decir a mayor gestión motivacional mayor será la eficacia laboral.

RECOMENDACIONES

El desarrollo de la investigación nos permitió llegar a importantes reflexiones, por lo cual es pertinente aportar las siguientes recomendaciones:

1. A la institución:

Promover en todos los miembros de la Municipalidad Distrital de Amarilis, la puesta de práctica de estrategias que motiven a los empleados hacia la productividad, convirtiéndola en centro potenciador de estímulos para los colaboradores y así la continuidad de las metas planteadas para la institución.

2. A los colaboradores:

Se recomienda al personal directo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, que la labor diaria implica más que una profesión, donde que la estrategia del triunfo personal, es la más preciada carta de presentación para que proponga soluciones a los problemas del día a día en el área donde labora.

Se recomienda al personal directo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, evaluar el cumplimiento de las actividades programadas, así como evaluar el uso de los recursos asignados para el logro de los objetivos planteados.

Se recomienda al personal directo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, tomar decisiones organizacionales teniendo en cuenta la efectividad de los resultados programados mensuales, trimestrales y anuales.

Se recomienda al personal directo de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, planificar estrategias corporativas,

debe insertar tácticas que consideren pertinentes para la aplicación del plan motivacional de todo el personal de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. G. (2012). El Proyecto de la Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas - Venezuela: 6ta. ed. Episteme.

- Armayones, M. (2007). Técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis. Cómo desarrollar las habilidades adecuadas ante situaciones de emergencia. España: Ideaspropias Editorial, S.L.
- Canales, F. H. (2013). Metodología de la Investigación. México: Limusa.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de los Recursos Humanos. Colombia : Lyly Solano Arévalo.
- Chiavenato, I. (2011). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Exito en las Organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración . México: Mc.Graw Hill.
- Couler, Stephen Robbins y Mary. (2014). Administración. México: Pearson.
- Griffin Ricky, M. G. (2010). Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Harold Koontz, H. W. (2012). Una Perspectiva Global y Empresarial. 14a edición, pág. 368.
- Hernández Sampieri, Fernandez, Collado. Y Baptista Lucio. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc. Graw. Hill.
- Koontz, H., H. Weihrich y Cannice, M (2004). Administración: una perspectiva global. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H., H. Weihrich y Cannice, M (2012). Administración: una perspectiva global. México: McGraw-Hill Interamericana.
- L. M, Spencer. y. L. M, Spencer (2010). ompetence at Work,. New York: Wiley.

- Ochoa, K. (Diciembre de 2014). "Motivación y Productividad Laboral. "Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX". Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Pasquel, M. L. (ERU de 2017). Motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de inversiones la selva s.a Moyobamba 2016. Lima: Unheval.
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Madrid.: Universidad Pontificia ICAI ICADE.
- Quiroa, C. (2014). Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango. Quetzaltenango, Guatemala: Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Ramos, E. (2014). Modelo de la contingencia y la Eficacia Organizacional. Una Evaluación del Impacto de de Programas de Empleo.
- Sashkin, M. (1999). El cuestionamiento MbM. Gestión por Motivación . Tercera edición, pág. 3.
- Stephan, M. (2003). Rendimiento Laboral. Handbook of Psychology, Pág. 86.
- Williams, R. (2010). Rendimiento del Personal. Diseño, Implementación y Gestión. Madrid: Thomson Editores Spain.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA DE TESIS

Carbajal Alvares, Magaly Haydeé. (2016), “Gestión del Talento Humano y el Desarrollo del Turismo en la Provincia de Huánuco, 2015”, recuperado del repositorio de la Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú

Bardales Soplin, Nelly. (2017), “Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina de Coordinación Educativa Descentralizada Tingo de la Unidad de Gestión Educativa Local Luya, Amazonas-2016”, recuperado del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, Chachapoyas – Perú.

Melgarejo Mendoza, Paulo Cesar. (2018), en la investigación desarrollada “Influencia de la Gestión del Talento Humano y del Desempeño del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú”, recuperado del repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú.

Munive Hernández, Gisella. (2010), “Clima Organizacional y Desempeño Laboral Desde la Perspectiva de los Docentes”, recuperado del repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México-México.

Perea Pasquel, Manuel Lizardo. (2017), en la investigación desarrollada “Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba en año 2016”, recuperado del repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú.

Quirós Tomás, Francisco Javier. (2015), en la investigación desarrollada “Análisis de las Tendencias en Gestión de los Recursos Humanos desde una Perspectiva Académica y Empresarial”, recuperado del repositorio de la Universidad de Sevilla de España, Facultad de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Marketing) Sevilla, España.

Serrano Mendoza, Karla Aída. (2016), en la investigación desarrollada “Influencia de los Factores Motivacionales en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo”, recuperado del repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Lima – Perú.

Solano Marrujo, Maria Astrid. (2017), “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa SEDA HUÁNUCO, Sede Central – Periodo 2017”. recuperado del repositorio de la Universidad de Huánuco.

ANEXOS

Cuestionario de las Variables

CUESTIONARIO DE GESTIÓN MOTIVACIONAL

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la gestión motivacional.

Datos Generales:

Nombres y apellidos:

Edad:

Sexo:

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca con un aspa (**x**), para saber en que porcentaje esta de acuerdo con las preguntas realizadas.

N	Ítems	%
a)	Estoy completamente de acuerdo	5
b)	Estoy básicamente de acuerdo	4
c)	Estoy parcialmente de acuerdo	3
d)	Estoy un poco de acuerdo	2
e)	No estoy de acuerdo	1

N°	ÍTEMS	PORCENTAJE				
Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad		1	2	3	4	5
1	Lo más importante para mi es tener un empleo estable.					
2	La seguridad en el puesto de trabajo es importante para mí.					
3	Para mí, es importante poder disponer de ingresos regulares.					
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación.					
5	El plan de seguros de enfermedad de un trabajo, es uno de los aspectos mas importantes					
Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertinencia		1	2	3	4	5
6	Prefiero trabajar de manera independiente, por mi cuenta					
7	Mis amigos significan ninguna otra cosa para mí.					

8	Es preferible evitar una relación estrecha con los compañeros de trabajo.					
9	Prefiero un trabajo que implique contacto con los usuarios o compañeros de trabajo.					
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
Dimensión 3: Necesidades de autoestima		1	2	3	4	5
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador					
12	La mayor parte de las personas creen que son mas capaces de lo que realmente son.					
13	La valoración que tengo por mi mismo es mas importante que la opinión de ninguna otra persona					
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el merito de algo que yo he conseguido					
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto					
Dimensión 4: Necesidades de autorrealización		1	2	3	4	5
16	Buscar algo que te haga feliz es o más importante en la vida					
17	Quiero un trabajo que pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas					
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo					
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis límites.					
20	Prefiero hacer cosas que se realizar, que intentar cosas nuevas.					

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles del rendimiento laboral.

Datos Generales:

Nombres y apellidos:

Edad:

Sexo:

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca con un aspa (**x**), para saber en qué porcentaje está de acuerdo con las preguntas realizadas.

N	Ítems	%
a)	Nunca	1
b)	Casi nunca	2
c)	A veces	3
d)	Casi siempre	4
e)	Siempre	5

N°	ÍTEMS	PORCENTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia						
1	Compartes tus conocimientos laborales en beneficio de tus compañeros.					
2	Eres leal con sus superiores.					
3	Tienes buena relación laboral con tus compañeros.					
4	Le gusta participar en actividades en grupo					
5	Realiza murmuraciones de sus compañeros y superiores.					
6	Falta a sus labores, cuando es caso de emergencia.					
7	Lleva el control físico y administrativo sobre el material y equipo bajo su responsabilidad.					
8	Considera adecuado el ambiente donde trabaja					
9	Hace un buen uso del equipo e instrumento de trabajo					
Dimensión 2: Efectividad						
10	Cumple con sus procedimientos administrativos establecidos en su área.					
11	Brinda mas tiempo de lo establecido para efectuar su trabajo.					

12	Es puntual con la entrega de trabajo que se le asignan.					
13	Acepta ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
14	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
15	Conserva una actitud positiva ante los cambios que se generan en el centro de trabajo.					
16	En ausencia de su superior asume la responsabilidad.					
Dimensión 3: Eficacia		1	2	3	4	5
17	Lee o revisa manuales que estén relacionados a su trabajo					
18	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
19	Los conocimientos adquiridos lo aplican en beneficio de tus compañeros de trabajo para mejorar sus tareas.					
20	Participa con entusiasmo y atención a las actividades y reuniones de trabajo.					
21	Posee conocimientos para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
22	Considera usted que los recursos que posee son suficientes para su trabajo o actividades diarias					
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo					
24	Hace aportes de carácter académico o técnico					

Matriz de Consistencia

TÍTULO: “GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2019”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión motivacionales y el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 20019</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.</p>	<p>Hipótesis General: La gestión motivacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p>EFICIENCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr objetivos - Uso de recursos - Cumplimiento de actividades
				<p>EQUIDAD Y LA JUSTICIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados planteados - Resultados obtenidos
				<p>RECOMPENSAS LABORALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad - Calidad - Necesidad establecida
<p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la MDA Huánuco 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la MDA Huánuco 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la MDA Huánuco 2019?</p>	<p>Objetivos específicos: •Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la de la MDA Huánuco 2019. •Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la de la MDA Huánuco 2019. •Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la de la MDA Huánuco 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas: •La gestión motivacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019. •La gestión motivacional y la efectividad laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019. •La gestión motivacional y la eficacia laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN MOTIVACIONAL</p>	<p>NECESIDAD DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Disposición
				<p>NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTINENCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Independencia - Compañerismo
				<p>NECESIDADES DE AUTOESTIMA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Valoración - Autorrespeto

Operacionalización de Variables (dimensiones e indicadores)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: Gestión motivacional	La motivación forma parte de la vida, está presente en las vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que se tiene con el ambiente.	Motivación se refiere a aquellos estímulos que mueven a una persona, a realizar determinadas acciones y que requieren de un esfuerzo para lograr un objetivo trazado.	LIDERAZGO	- Autocrático - Democrático - Participativo laboral
			EQUIDAD Y LA JUSTICIA	- Trato justo - Evaluación en el trabajo - La estructura de la equidad en el lugar de trabajo
			RECOMPENSAS LABORALES	- Satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado - Se siente satisfecho con el trabajo que realiza
Variable Dependiente: Rendimiento laboral	El rendimiento laboral evalúa si una persona realiza bien su trabajo, también forma parte de la gestión de los recursos humanos. Es un criterio importante para los resultados de la organización y el éxito, se describe como una variable a nivel individual.	Rendimiento laboral se entiende como el resultado que alcanzan los trabajadores en su centro de trabajo, entorno laboral y la relación que existe con los recursos de los cuales ellos disponen, así como el tiempo que se emplea para obtener dichos resultados.	EFICIENCIA	-. Lograr objetivos -. Uso de recursos -. Cumplimiento de actividades
			EFFECTIVIDAD	-. Resultados planteados -. Resultados obtenidos
			EFICACIA	-. Cantidad -. Calidad -. Necesidad establecida

Validación de Instrumento por Juicio de Expertos.

Experto N°01:

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Huánuco, 30 de agosto de 2019.

Oficio N° 007 -2019

SEÑOR : Mg. Sheyla D. Santiago Torres
Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad
de Huánuco

ASUNTO : Validación de instrumentos por juicios de expertos.

De mi consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para hacer de su conocimiento que vengo instrumentalizando mi investigación científica titulada: "GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2019" trabajo que me permitirá obtener el grado de Maestra en Ciencias Administrativas, mención en Gestión Pública; en tan sentido con la finalidad de darle el rigor científico necesario se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de juicio de expertos de expertos. Es por ello que me permito solicitarle su colaboración como especialista en este tema de investigación apelando a su trayectoria reconocida como docente de la Escuela de Post Grado de la Universidad de Huánuco, a fin de solicitarle emita su juicio como experto; para tal efecto adjunto a la presente lo siguiente:

- FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.
- INSTRUMENTO QUE SE DESEA VALIDAR.
- MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración que redundará en la culminación de la indicada investigación, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.


Gilda Y. Miranda Veliz
ARQUITECTO
C.A.P. N° 19972

Arq. Gilda Yigy, Miranda Veliz
INVESTIGADORA


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLOMARCA

Mg. SHEYLA D. SANTIAGO TORRES
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

4. ORGANIZACIÓN	La organización lógica de los ítem, es:																			
5. SUFICIENCIA	El número de ítems, en relación al número de indicadores es:								X											
6. INTENCIONALIDAD	La intencionalidad de los ítems para evaluar la variable dependiente, es:								X											
7. CONSISTENCIA	En la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de la variable independiente y dependiente, siendo así la consistencia de los ítems es:														X					
8. COHERENCIA	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:														X					
9. METODOLOGÍA	Las estrategias del instrumento responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:														X					
10. PRESENTACIÓN	La presentación del instrumento es:																			X
PUNTAJE VALORACIÓN PARCIAL:		665																		
PROMEDIO DE VALORACIÓN TOTAL:		66.5 %																		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL VALIDADOR: Puede Ser aplicado como instrumento de investigación

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR Mg. Shelya D. Santiago Torres. TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO

LUGAR Y FECHA Huánuco, 30 de agosto de 2019. D. N. I. N° 44 74 6302 FIRMA DEL VALIDADOR TELÉFONO 973 82 17 77



Mg. SHELYA D. SANTIAGO TORRES
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL EXPERTO: Gilda Yigy, Miranda Veliz

ESPECIALIDAD: Arquitectura

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - HUÁNUCO 2019"

"Codificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			SUFICIENCIA			CLARIDAD		
		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel
NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	¿ Lo más importante para mí es tener un empleo estable?			3			3					3	
	¿ La seguridad en el puesto de trabajo es importante para mí?			3			3					3	
	¿ Para mí, es importante poder disponer de ingresos regulares?				4			3				3	
	¿ Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación?				4			3				3	

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			SUFICIENCIA			CLARIDAD		
		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel
NECESIDADES SOCIALES Y PERTINENCIA	¿ Prefiero trabajar de manera independiente, por mi cuenta?			3			3					3	
	¿ Mis amigos significan ninguna otra cosa para mí?			3			3					3	
	¿ Es preferible evitar una relación estrecha con los compañeros de trabajo?			3			4					3	
	¿ Prefiero un trabajo que implique contacto con los usuarios o compañeros de trabajo?			3			3					3	

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA
Mg. SHELVA SANTIAGO TORRES
Mg. SHELVA SANTIAGO TORRES

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			SUFICIENCIA			CLARIDAD		
		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Medio nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Medio nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Medio nivel	Alto nivel
	¿ Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?		3			3			3				3
EFICIENCIA	¿ Compartes tus conocimientos laborales en beneficio de tus compañeros?		3			3			3				3
	¿ Eres leal con sus superiores?			4		3			3				3
	¿ Tienes buena relación laboral con tus compañeros?		3			3			3				3
	¿ Le gusta participar en actividades en grupo?		3			3			3				3
	¿ Realiza murmuraciones de sus compañeros y superiores?		3			3			3				3
	¿ Falta a sus labores, cuando es caso de emergencia?		3			3			3				3
	¿ Lleva el control físico y administrativo sobre el material y equipo bajo su responsabilidad?		3				4		3				3
	¿ Considera adecuado el ambiente donde trabaja?		3				3		3				3
	¿ Hace un buen uso del equipo e instrumento de trabajo?		3				3		3				3
	¿ Cumple con sus procedimientos administrativos establecidos en su área?		3				3		3				3
EFECTIVIDAD	¿ Brinda más tiempo de lo establecido para efectuar su trabajo?		3			3			3				3
	¿ Es puntual con la entrega de trabajo que se le asignan?		3			3			3				3
	¿ Acepta ayuda de otros para superar las metas establecidas?		3				3		3				3
	¿ Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?		2				3		3				3
	¿ Conserva una actitud positiva ante los cambios que se generan en el centro de trabajo?			3			3				4		3
	¿ En ausencia de su superior asume la responsabilidad?			3			3				4		3

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA
Mg. SHEILA B. SANTIAGO TORRES
SUB GERENTE DE PROCESOS HUMANOS

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			SUFICIENCIA			CLARIDAD		
		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modificado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modificado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modificado nivel	Alto nivel
	¿ Hace aportes de carácter académico o técnico?		3			3				3			3
	¿ Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo?		3			3				3			3
	¿ Considera usted que los recursos que posee son suficientes para su trabajo o actividades diarias?		3			3				3			3
	¿ Posee conocimientos para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?		3			3				3			3
PREGUNTAS ADICIONALES	¿ Participa con entusiasmo y atención a las actividades y reuniones de trabajo?			4							4		
	¿ Los conocimientos adquiridos lo aplican en beneficio de tus compañeros de trabajo para mejorar sus tareas?		3			3					3		
	¿ Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?		3			3					3		
	¿ Lee o revisa manuales que estén relacionados a su trabajo?		3				2						3

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿ Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLAS DE MARICÓN
 ING. SHEYLA D. SANTIAGO TORRES
 SUB GERENTE EN JEFE DE RECURSOS HUMANOS

..... Firma y Sello del Juez

Experto N°02:

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Huánuco, 30 de agosto de 2019.

Oficio N° 003 -2019

SEÑOR : Dr. Alejandro, Ochoa Romero
Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad
Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco

ASUNTO : **Validación de instrumentos por juicios de expertos.**

De mi consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para hacer de su conocimiento que vengo instrumentalizando mi investigación científica titulada: " **GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2019**" trabajo que me permitirá obtener el grado de Maestra en Ciencias Administrativas, mención en Gestión Pública; en tan sentido con la finalidad de darle el rigor científico necesario se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de juicio de expertos de expertos. Es por ello que me permito solicitarle su colaboración como especialista en este tema de investigación apelando a su trayectoria reconocida como docente de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", a fin de solicitarle emita su juicio como experto; para tal efecto adjunto a la presente lo siguiente:


- FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.
- INSTRUMENTO QUE SE DESEA VALIDAR.
- MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración que redundará en la culminación de la indicada investigación, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.


Gilda Y. Miranda Veliz
ARQUITECTO
C.A.P. N° 19972

Arq. Gilda Yigy, Miranda Veliz
INVESTIGADORA


Dr. Alejandro, Ochoa Romero



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENTIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR	CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA
GILDA YIGY, MIRANDA VELIZ	Asistente de Residente de la Empresa Consorcio Matichico

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2019"

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		REGULAR		BUENO		MUY BUENO		EXCELENTE	
		00-05	06-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems, es: Los ítems están expresado en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:										
2. OBJETIVIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:								X		
3. ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:								X		



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENTIÓN: GESTIÓN PÚBLICA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL EXPERTO: Gilda Yigy, Miranda Veliz

ESPECIALIDAD: Arquitectura

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2019"

"Codificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			SUFICIENCIA			CLARIDAD		
		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modelo-rato nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modelo-rato nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modelo-rato nivel	Alto nivel
NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	¿ Lo más importante para mí es tener un empleo estable?			3			3					3	
	¿ La seguridad en el puesto de trabajo es importante para mí?			3			4					3	
	¿ Para mí, es importante poder disponer de ingresos regulares?			3			3					3	4
	¿ Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación?			3			3				4		3

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			SUFICIENCIA			CLARIDAD		
		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modelo-rato nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modelo-rato nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modelo-rato nivel	Alto nivel
NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTINENCIA	¿ Prefiero trabajar de manera independiente, por mi cuenta?			3			3					3	
	¿ Mis amigos significan ninguna otra cosa para mí?		2				3				4		3
	¿ Es preferible evitar una relación estrecha con los compañeros de trabajo?			3			3					3	
	¿ Prefiero un trabajo que implique contacto con los usuarios o compañeros de trabajo?						3					3	

	¿ Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?					3			4			3				3
DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			SUFICIENCIA			CLARIDAD					
		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Medio nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Medio nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Medio nivel	Alto nivel			
EFICIENCIA	¿ Compartes tus conocimientos laborales en beneficio de tus compañeros?		3			3						4				3
	¿ Eres leal con sus superiores?				4											3
	¿ Tienes buena relación laboral con tus compañeros?		3			3										3
	¿ Le gusta participar en actividades en grupo?		3			3										3
	¿ Realiza murruraciones de sus compañeros y superiores?		3			3										3
	¿ Falta a sus labores, cuando es caso de emergencia?		2			3										3
	¿ Lleva el control físico y administrativo sobre el material y equipo bajo su responsabilidad?		3			3										3
	¿ Considera adecuado el ambiente donde trabaja?		3			3										3
EFECTIVIDAD	¿ Hace un buen uso del equipo e instrumento de trabajo?				4											3
	¿ Cumple con sus procedimientos administrativos establecidos en su área?				4											3
	¿ Brinda más tiempo de lo establecido para efectuar su trabajo?		3			3										3
	¿ Es puntual con la entrega de trabajo que se le asignan?		3			3										3
	¿ Acepta ayuda de otros para superar las metas establecidas?		3			3										3
	¿ Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?		3			3										3
	¿ Conserva una actitud positiva ante los cambios que se generan en el centro de trabajo?		3			3										3
	¿ En ausencia de su superior asume la responsabilidad?		3			3										3

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			SUFICIENCIA			CLARIDAD		
		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Modo-rado nivel	Alto nivel
	¿ Hace aportes de carácter académico o técnico?			3			3					3	
	¿ Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo?			3			3					3	
	¿ Considera usted que los recursos que posee son suficientes para su trabajo o actividades diarias?				4		3					3	
	¿ Posee conocimientos para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?			3			3					3	
PREGUNTAS ADICIONALES	¿ Participa con entusiasmo y atención a las actividades y reuniones de trabajo?			3			3					3	
	¿ Los conocimientos adquiridos lo aplican en beneficio de tus compañeros de trabajo para mejorar sus tareas?			3			3					3	
	¿ Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?			3			3					3	
	¿ Lee o revisa manuales que estén relacionados a su trabajo?			3			3					3	

¿ Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

.....
Firma y Sello del Juez

Dr. Alejandro, Octava Romero

ENCUESTAS REALIZADAS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

Nº 1. CUESTIONARIO: GESTIÓN MOTIVACIONAL

DATOS:
 Genero: Femenino (Femenino/Masculino)
 Edad: 24 años (Años)
 Cargo que Ocupa: Jefe Unidad Local Empadronamiento

El siguiente cuestionario tiene por finalidad de incentivar gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores cas de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco 2019, para poder mejorar el servicio.

Por este motivo, solicito su colaboración para responder con veracidad, Le garantizo que los datos que usted nos vaya a facilitar serán tratados de manera confidencial.

N	Items	%
a)	Estoy completamente de acuerdo	5
b)	Estoy básicamente de acuerdo	4
c)	Estoy parcialmente de acuerdo	3
d)	Estoy un poco de acuerdo	2
e)	No estoy de acuerdo	1

GESTIÓN MOTIVACIONAL		PORCENTAJE				
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad						
1	Lo más importante para ti es tener un empleo estable.				X	
2	La seguridad en el puesto de trabajo es importante para mi.				X	
3	Para mi, es importante poder disponer de ingresos regulares.			X		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación.				X	
5	El plan de seguros de enfermedad de un trabajo, es uno de los aspectos más importantes	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertinencia						
6	Prefiero trabajar de manera independiente, por mi cuenta			X		
7	Mis amigos significan ninguna otra cosa para mi.				X	
8	Es preferible evitar una relación estrecha con los compañeros de trabajo.			X		
9	Prefiero un trabajo que implique contacto con los usuarios o compañeros de trabajo.				X	


Gilda Y. Miranda Veliz
 ARQUITECTO
 C.A.P. N° 19972

10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					X
Dimensión 3: Necesidades de autoestima						
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador.					X
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.				X	
13	La valoración que tengo por mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.					X
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					X
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.					X
Dimensión 4: Necesidades de autorrealización						
16	Buscar algo que te haga feliz es o más importante en la vida.					X
17	Quiero un trabajo que pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					X
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					X
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis límites.					X
20	Prefiero hacer cosas que se realicen, que intentar cosas nuevas.			X		

Nº2. CUESTIONARIO: RENDIMIENTO LABORAL

N	Items	%
a)	Nunca	1
b)	Casi nunca	2
c)	A veces	3
d)	Casi siempre	4
e)	Siempre	5

RENDIMIENTO LABORAL						
Nº	ITEMS	PORCENTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia						
1	Compartes tus conocimientos laborales en beneficio de tus compañeros.			X		
2	Eres leal con sus superiores.				X	
3	Tienes buena relación laboral con tus compañeros.				X	
4	Le gusta participar en actividades en grupo.			X		
5	Realiza murmuraciones de sus compañeros y superiores.				X	
6	Falta a sus labores, cuando es caso de emergencia.				X	
7	Lleva el control físico y administrativo sobre el material y equipo bajo su responsabilidad.		X			
8	Considera adecuado el ambiente donde trabaja.					X


Gilda Y. Miranda Veliz
 ARQUITECTO
 C.A.P. N° 19972

	1	2	3	4	5
9			X		
Dimensión 2: Efectividad					
10				X	
11				X	
12			X		
13			X		
14				X	
15				X	
16				X	
Dimensión 3: Eficacia					
17			X		
18			X		
19				X	
20			X		
21				X	
22				X	
23				X	
24				X	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN


Gilda Y. Miranda Veliz
 ARQUITECTO
 C.A.P. N° 19972



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

Nº 1. CUESTIONARIO: GESTIÓN MOTIVACIONAL

DATOS:
 Genero: MASCULINO (Femenino/Masculino)
 Edad: 28 (Años)
 Cargo que Ocupa: INGENIERO SISTEMAS I - NETAS

El siguiente cuestionario tiene por finalidad de incentivar gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores cas de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019, para poder mejorar el servicio.

Por este motivo, solicito su colaboración para responder con veracidad, Le garantizo que los datos que usted nos vaya a facilitar serán tratados de manera confidencial.

N	Items	%
a)	Estoy completamente de acuerdo	5
b)	Estoy básicamente de acuerdo	4
c)	Estoy parcialmente de acuerdo	3
d)	Estoy un poco de acuerdo	2
e)	No estoy de acuerdo	1

GESTIÓN MOTIVACIONAL						
Nº	ITEMS	PORCENTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad						
1	Lo más importante para ti es tener un empleo estable.					X
2	La seguridad en el puesto de trabajo es importante para mí.				X	
3	Para mí, es importante poder disponer de ingresos regulares.				X	
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación.				X	
5	El plan de seguros de enfermedad de un trabajo, es uno de los aspectos más importantes					X
Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertenencia						
6	Prefiero trabajar de manera independiente, por mi cuenta					X
7	Mis amigos significan ninguna otra cosa para mí.	X				
8	Es preferible evitar una relación estrecha con los compañeros de trabajo.	X				
9	Prefiero un trabajo que implique contacto con los usuarios o compañeros de trabajo.				X	


Gilda Y. Miranda Veliz
 ARQUITECTO
 C.A.P. N° 19972

9	Hace un buen uso del equipo e instrumento de trabajo					X
Dimensión 2: Efectividad						
10	Cumple con sus procedimientos administrativos establecidos en su área.					X
11	Brinda más tiempo de lo establecido para efectuar su trabajo.					X
12	Es puntual con la entrega de trabajo que se le asignan.				X	
13	Acepta ayuda de otros para superar las metas establecidas.				X	
14	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					X
15	Conserva una actitud positiva ante los cambios que se generan en el centro de trabajo.					X
16	En ausencia de su superior asume la responsabilidad.				X	
Dimensión 3: Eficacia						
17	Lee o revisa manuales que estén relacionados a su trabajo					X
18	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					X
19	Los conocimientos adquiridos lo aplican en beneficio de tus compañeros de trabajo para mejorar sus tareas.				X	
20	Participa con entusiasmo y atención a las actividades y reuniones de trabajo.				X	
21	Posee conocimientos para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					X
22	Considera usted que los recursos que posee son suficientes para su trabajo o actividades diarias				X	
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo					X
24	Hace aportes de carácter académico o técnico					X

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN


Gilda Y. Miranda Veliz
 ARQUITECTO
 C.A.P. N° 19972