



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la
Municipalidad de Baños- 2018.**

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública.

AUTOR

Br. Ramos Azucena, Eliazer.

ASESOR

Dr. Balarezo Mendoza, Javier.

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERU - 2018

DEDICATORIA

A mis queridos padres e hijas: Myla, Liz, Azucena y Camila, por ser la razón de mi vida, la que me inculca a seguir perfeccionándome profesionalmente.

ELIAZER

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Dr. Balarezo Mendoza Javier, docente de la Escuela de Posgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, quien me brindó las pautas y orientaciones metodológicas para el desarrollo del presente estudio de investigación; un especial agradecimiento al Alcalde, Gerente y personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Baños-Lauricocha-Huánuco por su apoyo que me brindaron al momento de recojo de información en el desarrollo de la investigación.

ELIAZER.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado,

Con el propósito de obtener el título de Maestro en Gestión Pública, en cumplimiento con las normas vigentes establecidas por la Universidad Cesar Vallejo; pongo a su consideración la Tesis titulada: “Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018”.

La tesis fue trabajada en capítulos, iniciando con el capítulo I introducción donde se trata la realidad problemática, estudios previos, teorías relacionada al tema, así como la formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II se trabajó, el diseño donde se aborda el diseño de estudio, las variables de estudio, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, finalmente, análisis de los datos y aspectos éticos. En el capítulo III se aborda los resultados obtenidos a partir del procesamiento de la estadística descriptiva correlacional; en tanto en el capítulo IV se aborda la discusión de los resultados, en el capítulo V se aborda las conclusiones y finalmente el capítulo VI se hace referencia las recomendaciones.

El presente trabajo de investigación científica constituye mi primera experiencia, producto de mis estudios de maestría; por lo que dejo a su criterio, para poder llegar a la sustentación de la misma y su posterior aprobación.

El Autor.

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relaciones al tema	18
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, Operacionalización	33
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III.RESULTADOS	37
3.1. Descripción de variables y dimensiones	38
3.1.1. Variable motivación y dimensiones	38
3.1.2. Variable desempeño laboral y dimensiones	39
3.2. Contraste de hipótesis	40
3.2.1. Hipótesis general	40
3.2.2. Hipótesis específicos	41

IV. DISCUSIÓN	45
V.CONCLUSIONES	48
VI.RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	60
A. Instrumentos	62
B. Matriz de validación de Instrumentos	68
C. Matriz de consistencia	76
D. Constancia de Autorización	79
E. Tablas y Graficas	80
F. Fotografías	94

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1. Población e trabajadores de la Municipalidad distrital de Baños.....	34
Tabla N° 2. Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	35
Tabla N° 3. Motivación y dimensiones	37
Tabla N° 4. Desempeño laboral y dimensiones	38
Tabla N° 5. Prueba de hipótesis general	40
Tabla N° 6. Prueba de hipótesis específica 1.....	41
Tabla N° 7. Prueba de hipótesis específica 2.....	42
Tabla N° 8. Prueba de hipótesis específica 3.....	43
Tabla N° 9. Prueba de hipótesis específica 4.....	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Motivación y dimensiones	37
Gráfico N° 2. Desempeño laboral y dimensiones	39

RESUMEN

Trabajo de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños -2018”, el objetivo es determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

El método empleado en la investigación, es no experimental, de diseño correlacional transversal, con muestra no probabilística de 20 personas, para la recolección de datos se empleó la técnica de encuestas, con instrumentos de cuestionarios para ambas variables, para la confiabilidad se usó juicios de expertos y Alfa de Cronbach obteniendo para motivación 0.707 y desempeño laboral 0.701, superior al mínimo esperado que es 0.70 según Streiner (1965) por lo tanto existe la consistencia interna de los instrumentos, para el análisis de los datos se aplicó el coeficiente correlación Rho de Spearman, empleando el programa estadístico SPSS 23.

Se ha determinado de 20 encuestados, el 90% se encuentran en nivel muy adecuadas y 10 % en un nivel aceptable y en el desempeño laboral se encuentra en un nivel de 100% muy aceptable; en conclusión existe una relación significativa, entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Baños 2018, donde el $p=0.006$ obtenido, y $p\leq 0.05$ establecido entonces siendo estadísticamente significativa y obteniendo un valor $R=0.587$ de correlación considerable, Sampietri, Fernández (1998).

Palabras clave: Motivación y desempeño Laboral, Municipalidad Distrital de Baños.

ABSTRACT

Research work entitled, Motivation and work performance of the employees of the District Municipality of Baños 2018. The objective is to determine the relationship between motivation and work performance of the employees of the District Municipality of Baños 2018

The method used in the research is non-experimental, with cross-correlation design, with a non-probabilistic sample of 20 people, for the data collection the survey technique was used, with questionnaire instruments for both variables, for the reliability, judgments were used of experts and Alfa de Cronbach obtaining for motivation 0.707 and labor performance 0.701, higher than the expected minimum which is 0.70 according to Streiner (1965) therefore there is the internal consistency of the instruments, for the analysis of the data the Rho correlation coefficient was applied of Spearman, using the statistical program SPSS 23.

It has been determined of 20 respondents, 90% are in very adequate level and 10% in an acceptable level and in the work performance is in a level of 100% very acceptable; in conclusion there is a significant relationship between the motivation and work performance of employees in the District Municipality of Baños 2018, where the $p = 0.006$ obtained, and $p \leq 0.05$ established then being statistically significant and obtaining a value $R = 0.587$ of considerable correlation, Sampietri, Fernández (1998).

Key words: Motivation and Labor performance, District Municipality of Baños.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La motivación está ligada al éxito, tanto de la persona como de la organización empresarial y del sector público. Incluir la motivación como factor de influencia va a permitirnos competir, en igualdad de condiciones, con otras organizaciones en este mundo globalizado. Por ello, la motivación deber ser el arma que nos permita alcanzar metas y objetivos.

El contexto universal actual determina los países que asociaron la motivación en los labores de organización estatal y empresarial ,los que establecieron su inserción global a partir de sus propia integración ,y fundamentaron su desarrollo nacional en la motivación interna ,lograron alcanzar altos niveles de desarrollo.

Hablar de motivación, actualmente es hablar de desarrollo tanto personal como laboral. Este tema tiene una importancia relevante en estos tiempos, lleno de competitividad y de esfuerzo productivo.

La motivación en la existencia de la humanidad ha servido para lograr objetivos y metas, este representa un estímulo trascendental para las personas en una sociedad. En la etología organizacional la motivación es un elemento clave que permite realizar esfuerzos, y poner energía a los colaboradores de una institución sea pública y privada ,que permite sentirse mejor con lo que hace , lo que motivara que se esfuerce para conseguir lo que se propone. La autoridad superior de una institución debe conocer las emociones de sus integrantes, saber la destreza de cada persona en las áreas asignadas para determinar si existen problemas con los participantes de la organización, este diagnóstico de los trabajadores permitirá a la autoridad superior designar personal en los cargos que se desempeñan eficientemente. En resumen, el diagnóstico del desempeño es factor principal para constatar si el personal trabajador está cumpliendo adecuadamente sus actividades o no. Los colaboradores integran

de manera proactiva a la organización, haciendo un ambiente laboral social integrador.

En motivación el impulso es provocado por un estímulo externo y por un estímulo interno. La motivación varía de persona a persona debido, que cada persona tienen diferentes necesidades; eso hace que expresa diferentes forma de etología humana.

Motivación es como el motor que nos anima a realizar lo que nos proponemos. La base de toda motivación, es, pues, el deseo.

Motivación influye los siguientes aspectos

- Impulso de logro, que consiste buscar nuestra superación y ser los mejores en nuestro trabajo.
- Compromiso, que significa alinearse con los objetivos de la organización sea público y privado.
- Iniciativa, Estar dispuesto a aprovechar las oportunidades.

Ser optimista y persistente con entusiasmo en la búsqueda de los objetivos establecidos, a pesar de las dificultades.

García, (2012) Para la motivación de los trabajadores es necesario tener en cuenta sus características personales, valores morales, su nivel de educación, condición económica y sus objetivos o metas que tiene como persona; para lograr el desarrollo de su trabajo. Los objetivos y metas a lograr de los trabajadores en los países desarrollados con Japón son diferentes al de un trabajador en un país en vías de desarrollo como Perú.

Los Directivos del sector público y empresarial deben valorar las necesidades de los trabajadores, luego establecer la satisfacción de esas necesidades, de esta forma conseguir y garantizar motivación interno en los trabajadores.

Ruiz, Gago, García, López, (2013). La Motivación es un elemento fundamental para todo los colaboradores empresariales y del sector público, para tener un buen desempeño laboral, para poder lograr los objetivos de sus metas; en casos que personal de las instituciones privadas y públicas se encuentran poco motivados en relación al trabajo y desempeño entonces tendrá dificultades personales y laborales en su institución, esto perjudica al empleado y empleador, por esta razón deben tener un programa motivacional para sus colaboradores. Un trabajador motivado en su trabajo tendrá resultados positivos.

Jiménez, (2009) Según la revista electrónica, motivación es imprescindible y fundamental en las organizaciones sea públicas y privadas, motivación es fuerza principal en el desempeño de los trabajadores. Satisfacción de las necesidades primarias de los colaboradores de una organización hace que los trabajadores se motivan, la cual permiten alcanzar un objetivo personal u organizacional.

De igual manera Prensa Libre (2011) Conceptualiza a Motivación personal como factor clave para desarrollarse como sujeto, una persona motivada realiza actividades laborales con mayor eficacia, tiene la capacidad suficiente como desenvolverse, como tratar a la gente y cómo actuar, este permitirá crecer y ascender en los cargos jerárquicos y cumplir metas.

La motivación en la persona, en su vida diaria personal y laboral ayuda a que las personas sean emprendedores y logran lo que desean.

El presente trabajo, de investigación no experimental de diseño correlacional transversal titulado Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018, cuyo objetivo es determinar la relación significativa entre motivación y desempeño laboral, para la recolección de datos se ha empleado una encuesta de cuestionarios, en una población de 20

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños y siendo la muestra la misma población.

La Municipalidad Distrital de Baños, en la provincia de Lauricocha y Departamento de Huánuco en su ejercicio de sus funciones en el periodo 2015-2018, es considerado una municipalidad modelo en el ámbito provincial, por la capacidad de gestión de su alcalde, por lograr obras de infraestructura como agua desagüe, vistas y peredas, canales de riego y en desarrollo social funcionamiento de sede de la Universidad Hermilio Valdizan de Huánuco con dos facultades y promoción turística, sin embargo se ha determinado problemas en los colaboradores por incumplimiento de algunas metas que han programado en Plan Institucional de Apertura 2018, especialmente para el logro de planes de incentivos, conllevando al descontento de sus pobladores, este incumplimiento se debe al factor humano, por lo que se requiere una reorientación de estrategias en factores motivacionales para mejorar sus actividades laborales y cumplir las metas y objetivos propuesta por la municipalidad Distrital de Baños 2018.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Sum, (2015). En su tesis motivación y desempeño laboral en la empresa de alimentos de Quetzaltenango, su objetivo general fue determinar la influencia entre dos variables del personal administrativa de la empresa, tipo de investigación es descriptivo relacional, con una muestra de 34 colaboradores, llegando a concluir motivación influye en la función de los trabajos del personal.

Zans, (2016) en su tesis Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral; sometido a la prueba de coeficiente correlacional de Rho de Spearman; su trabajo concluye, Clima Organizacional incide positivamente en la ejecución laboral de los trabajadores de la facultad, por lo que urge la necesidad de

motivar a todo los colaboradores universitarios por parte de las autoridades superiores.

Pérez, (2015) en su exploración denominado motivación como estrategia de trabajo en la policía nacional de Colombia, su objetivo general fue examinar la motivación en realización de las actividades de los personales, para mejorar la prestación de servicio policial en la ejecución de política de seguridad, la efectividad del personal policial se logra al sentirse motivado por sus superiores en cumplimiento de sus funciones en cuanto a la política de seguridad, logrando un buen imagen de la institución policial colombiana, llegando a concluir la motivación del personal policial son pilares importantes dentro de las fuerzas policiales.

Ramírez, Abreu, Badii, (2008). En su indagación titulada, motivación laboral, factor clave para alcanzar los objetivos de la empresa de tuberías de acero, fue, determinar la motivación laboral como factor primordial para el logro de los objetivos de la empresa, la Investigación es no experimental-descriptiva, con una muestra de 20 personas. Llegando concluir la relación que guarda la motivación laboral, y desempeño laboral, con la productividad y la satisfacción de personal.

A nivel nacional

Reynaga, (2015).En su Tesis de fisgoneado, incentivación y quehacer laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015, su objetivo fue determinar la relación significativa entre inducción y función laboral, con una muestra de 100 trabajadores, entre médicos, enfermeras, obstetras, técnicos en enfermería y especialista en laboratorio, la investigación es descriptivo relacional, llegando a concluir motivación y desempeño laboral tiene una relación significativa.

Sánchez, (2016) en su tesis Inducción y satisfacción laboral de los colaboradores de red de salud de la ciudad de Chimbote 2016, su objetivo fue

determinar la relación entre inducción y satisfacción laboral. Su diseño fue descriptivo relacional transversal, no experimental, con muestra de 120 personales. Llegando a la conclusión, hay relación entre motivación y satisfacción laboral, donde demuestra una relación de 0.901; que determina una relación altamente significativa.

Castro (2016) en su investigación Inducción y función Laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación del Callao 2016, su objetivo global fue determinar la relación entre incentivación y ejecución de los trabajos del personal, método de estudio no experimental, diseño descriptivo relacional, la población fue 264 docentes, y la muestra 102 trabajadores, llegando a concluir la incentivación se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral.

Oliva, (2015). En la tesis denominado Inducción y quehacer laboral en el Hospital Víctor Larco Herrera Lima Perú 2015, su objetivo global; fue determinar la relación entre inducción y desempeño de la faena de los trabajadores; método de investigación no experimental, diseño relacional, y transversal, tamaño de la muestra 130 de una población de 825 trabajadores; donde se concluyó motivación y desempeño laboral, las dos variables se encuentran relacionados positiva y significativamente. Según los resultados obtenidos los trabajadores en motivación interna tiene nivel alto y bueno, en la motivación externa es medio y bajo y en desempeño global el nivel es poco eficiente.

Pérez, Verástegui, (2012) en el trabajo Propuesta motivacional para aumentar el desempeño laboral de los colaboradores de una pequeña y mediana empresa de Lima Sur Avícola Vera empresa individual responsabilidad limitada 2012, su objetivo general fue realizar una propuesta motivacional en función a sus necesidades, que permita mejorar la actividad laboral de los colaboradores, método de investigación no experimental, diseño descriptivo, propositiva y transversal, la muestra fue 14 trabajadores; sometido la prueba de hipótesis, T de Student, se obtuvo resultado valor $p = 0.006$, este permite tomar la decisión

de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, llegando a concluir la aplicación de la propuesta motivacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio.

A nivel Regional

Bonilla, (2017). En su tesis Incentivación y actividad laboral de los colaboradores de la empresa CINEPLEX S.A. de departamento de Huánuco 2017, su objetivo general fue determinar la relación entre incentivación y función laboral, con una muestra de 20 colaboradores utilizando como instrumento el cuestionario, diseño descriptivo relacional, método no experimental; luego de someterse a la prueba de coeficiente de Pearson se tiene valor de 0.626, el cual indica que existe una correlación positiva moderada entre dos variables.

Solano, (2016). En su investigación denominada Factores de Inducción y realización Laboral de los colaboradores del Banco de la Nación, sede Amarilis Huánuco 2016; su objetivo general fue demostrar la influencia de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, con un método no experimental, diseño relacional transversal causal, con una muestra de 11 colaboradores; obteniendo resultado la correlación es alta, siendo 0.819 y el valor de significancia es 0.002, se concluyó la motivación influyen significativamente en la tarea laboral en los colaboradores del Banco de la Nación sede Amarilis, Huánuco 2016.

Murrieta, (2016). En su trabajo Incentivación y complacencia laboral en los galenos de salud del Servicios de Emergencia del Hospital de Contingencia de Tingo María 2016, su objetivo fue determinar la relación entre incentivación laboral y deleite laboral, diseño relacional transversal, método no experimental, con muestra de 50 trabajadores; obteniendo como resultado el 50% de galenos en servicio de emergencia tuvieron nivel bajo inducción; el 48% nivel moderado de motivación y solo 2% manifestaron tener nivel alto de provocación. En inducción laboral 76% de los galenos que laboran en servicio

de emergencia manifestaron estar moderadamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos y solo 6% manifestó tener una satisfacción laboral. En resumen existe relación baja entre motivación y la satisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La presente Tesis denominado Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018, se sustenta su fundamento del marco teórico, para lo cual se emplea teorías que aparecen a continuación, que son aceptados en los estudios académicos.

1.3.1. Motivación

Muchinsky, (2000) .La motivación laboral en las actividades laborales es un conjunto de fuerzas del individuo ,que provoca, llamado motivación intrínseca y fuera del individuo llamado motivación extrínsecas para originar una conducta de realización de una series emociones relacionada con el trabajo y para establecer una ruta.

Sánchez, (2017). Confirma existencia de dos tipos de motivaciones.

La incentivación interna es voluntaria es provocada por uno mismo dentro de ellos se encuentran los siguientes características inductores, autonomía, competencia, novedad, aprendizaje, relación, pertenencia , trascendencia , metas personales y entusiasmo.

La provocation interna es más favorecida, y no necesita de la fuerza externa. Además, las personas con inducción interna son más colaboradores, solidarias y menos competitivas con otras personas, en este caso mantienen el interés por algo por un periodo de tiempo más largo.

La inducción externa es la opuesta a la inducción interna, en este caso se busca un medio externo para conseguir un fin, que viene ser una retribución

monetaria que viene ser característica externa, no nace de uno mismo. Entre las características de este tipo de inducción se menciona; reconocimiento de méritos, estímulos como premios, incentivos dinerario, bonos, diplomas, trofeos, evaluaciones, notas, fechas límites, castigos, el sentido de la pena y el apoyo social.

La retribución monetaria refuerza o termina creencias y necesidades internas. En la inducción extrínseca algunas personas son más competitivas y agresivas con los demás cuando éstos buscan el mismo mérito.

Los estímulos con premios, recompensas o retribuciones monetarias son tangibles en la inducción extrínseca, mientras en la inducción intrínseca las recompensas son intangibles.

Robbins, (2004). La motivación son emociones que generan la constancia, ruta y perseverancia del esfuerzo para las actividades de las personas para lograr metas propuestas. Esta definición tiene tres elementos; apasionamiento, esfuerzo y tenacidad. El entusiasmo es el esfuerzo que la persona utiliza para conseguir su objetivo. El esfuerzo guía la ruta de la meta deseada. La constancia se refiere al tiempo que una persona mantiene esfuerzo.

Espada, (2006). La incentivación es la emoción imprescindible de toda persona, un individuo motivada realiza una serie de actividades laborales sin apatía, con información clara, trabajo bien diseñado, reglas y normas claras, trabajo estable, tolerante al error, sin politiquería; para unos las actividades laborales representan una carga, para otros una oportunidad, muchos personas encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se auto motivan por ser la única forma de alcanzar la autoestima, autorrealización, competencia, reconocimiento. Existen personas que encuentran más reconocimiento fuera de su hogar, el ser

humano busca de cualquier forma el afecto, y ser valorado, por otras personas con cargos superiores.

Bateman, (1999) La incentivación es el conjunto de emociones provocado por factores interno y externos que conducen realizar actividades con entusiasmo que llenan de voluntad , este hace que toma la ruta del camino y mantiene los esfuerzos para lograr las metas en una organización en sector público y/o privado.

Motivación es una característica psicológica humana que contribuye a establecer compromiso de las personas; este proceso activa, orienta, dinamiza y mantiene etología humana hacia la realización y logro de objetivos, metas y fines en todas las organizaciones. (Roussel, 2000).

1.3.2. Motivación Laboral

Robbins, Judge, (1999) .En motivación laboral se establece metas físicas claras, que son los métodos que determinan la intensidad, direccionalidad y persistencia del emoción de un individuo para lograr una meta establecida en una organización.

Gallardo, Espluga, Triadó, (2007). Motivación laboral en una organización sea de sector público y privado viene ser compromiso establecido con reglas claras de mutuo aceptación entre la organización y el colaborador para obtener resultados que viene ser el producto y se fundamentan el logro de resultado por la intervención de motivación intrínsecos que son propios de las personas y motivación extrínsecos que se refiere a la organización. Por tanto, se entienden por factores intrínsecos a las acciones propios de individuo, marcadas por su voluntad de lograr sus metas propuestas y poder satisfacer sus necesidades, Así mismo se considera la motivación extrínseco, a los impulsos que tiene el individuo por factores externas, así como las organizaciones públicas y privadas deben facilitar y motivar a los

colaboradores para el logro de sus metas personales como organizacionales.

1.3.3. Retribución

Martocchio, (1998). Retribución/compensación se dividen en dos grandes apartados. En primer lugar Compensación intrínseca o compensación no monetaria, dentro de esta se encuentra la satisfacción laboral, reconocimiento, retroalimentación, seguridad laboral, autorrealización y aprendizaje; se encuentran incluidos en este apartado. (Martocchio, 1998) (Dolan, Schuler, Valle, 1999). Establecen *Compensación extrínseca o monetaria* donde el trabajador recibe en forma de sueldos, salarios, incentivos a cambio de su trabajo.

La retribución es un conjunto de las recompensas cuantificables que recibe un trabajador o colaborador por su trabajo realizado; la retribución externa que percibe los colaboradores es tangible por otro lado retribución interna que reciben los trabajadores es intangible. Gómez, (Balkin, Cardy, 2004).

Las personas motivadas por retribución monetaria, dejan de obtener la satisfacción intrínseca por la actividad en sí misma, mientras las personas no motivadas por el dinero siguen motivadas por el trabajo en sí mismo. (Fischman, Matos, 2000).

1.3.4. Satisfacción Laboral

Trimble, (2006). Los altos niveles de satisfacción en el trabajo permiten al trabajador una fuerte identificación, compromiso y lealtad ante la organización privada o estatal y les permite estar bien predispuestos para aceptar retos competencias y vencer obstáculos, además mostrar interés en las actividades programadas y actuar con responsabilidad, honestidad, justicia, perseverancia y transparencia hasta lograr producto final a satisfacción de los demandantes.

Booske, Sainfort, (2005), Motivación laboral en su dimensión interno ha determinado a la autonomía como generador más importante que ha demostrado relaciones positivas con la satisfacción laboral que conlleva a un trabajo estimulado, desafiante y significativo. Cuando las personas son más satisfecho en autonomía, menores serán los niveles de secreciones de la hormona cortisol en sus organismo desde el punto de vista fisiológico, entonces serán menores las respuestas de ansiedad.

Robbins, (1999). El placer laboral es una actitud de la persona que siente hacia su empleo, influenciado por la autonomía en la organización, por su nivel de competencia y experiencia que tiene la persona; una persona con un elevado de nivel de bienestar mantiene actitudes positivas al trabajo, mientras que una persona disconforme mantiene actitudes negativas y esta no permite lograr las metas programadas en la organización.

Aguado, (1988).La satisfacción laboral personal está influenciado en el compromiso organizacional basada en placer de colmado el deseo de las necesidades personales que se logra mediante diversos factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos; donde la motivación manifiesta con la satisfacción y desempeño laboral, donde la satisfacción es actitudinal y el desempeño viene ser comportamental.

1.3.5. Compromiso de los trabajadores

Álvarez, (2001) Compromiso laboral es un acto jurídico contractual, entre una persona natural y una organización que tiene personería jurídica, de actividad pública y privada ,donde establece los compromisos a cumplir las metas en un determinado tiempo y un compensación fija amparado en las leyes basado en vínculos de lealtad o membresía de la organización.

Harter, Schmidt, Hayes (2002). Compromiso laboral es el involucramiento formal y legal amparado en las normas legales nacionales e internacional de las personas con la organización estatal o empresarial, la satisfacción y

entusiasmo por el trabajo es la piedra angular de las personas para realizar actividades de manera eficiente y eficaz que refleja en el logro del producto.

Cáceres, (2000). Compromiso laboral es la aceptación de las metas de las organizaciones públicas y privadas, donde las personas se compromete la disposición de su esfuerzos, dedicación, sacrificio para cumplir los objetivos y las metas, y la expresión voluntaria del deseo de mantenerse como miembro activo, dentro de una práctica constante, con una visión clara y común establecido por la organización.

Conway, (2004). Compromiso laboral de los trabajadores del sector estatal y privado ha tomado la importancia en las organizaciones, porque las instituciones con metas y objetivos bien establecidos considera al ser humano como factor clave y considera como elemento necesario para sus actividades y tenerlas como miembro activo en la institución. Existen trabajos que demuestran el compromiso laboral como predictor del desempeño laboral; otorgando beneficios financieros altos en las empresas privadas y mejor calidad de servicios en caso del sector público.

1.3.6. Reconocimiento por el trabajo

Wilson, (2018). Es un beneficio no económico, es un reconocimiento que recibe los trabajadores por el trabajo realizado dentro de una organización, como una resolución de felicitación, una beca para que acceda a una especialización, esto permitirá aumentar su motivación a las persona en una actividad para un buen desempeño laboral.

Es un mérito honorífico que percibe una persona por el trabajo realizado, este puede variar desde el simple agradecimiento verbal, carta de felicitación, un informe a su jefe inmediata proponiendo ascenso en su trabajo, hasta el regalo de canasta. (Ruiz, 2012).

1.3.7. Desempeño laboral

Hose, (2018).El desempeño laboral es el resultado de conjunto de actividades que los empleados realizan en su trabajo. El empleador en la evaluación de rendimiento de desempeño laboral debe tener en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, empatía, capacidad de resolución de conflictos, gestión del tiempo, las habilidades organizativas, pro actividad, predisposición al cambio, adaptabilidad al trabajo en equipo y la productividad. La evaluación en el desempeño laboral es muy importante en una organización, este permitirá determinar su ratificación o despide en la institución, en caso del sector público la evaluación del personal es anual.

Desempeño laboral es el rendimiento de las actividades de los trabajadores en merito a su cumplimiento de sus funciones que determina ha sido exitosa en una organización en el logro de sus actividades y objetivos o ha sido deficiente en cumplimiento de las metas a nivel individual.

1.3.8 Comunicación.

Martínez, Nosnik, (1998). La comunicación es un proceso de transmitir y recibir de información de ideas, sentimientos, pensamientos, ideologías entre dos o más personas a través de un mensaje, y se espera el que recibe emite una respuesta de opinión, actividad o conducta. Generalmente, la intención de quien emite la información es cambiar o reforzar el comportamiento de aquel que recibe el mensaje. Una persona informada toma decisión adecuadas en las actividades y el desempeño será eficiente en las organizaciones.

Zaldívar, (2003) Comunicación interpersonal es un proceso de interpretación de información, es considerada como la relación de intercambios de mensajes entre dos o más personas, con la finalidad de socializar un tema específico, para obtener una respuesta, alcanzado determinados objetivos y metas, cuando la comunicación es más fluidas y de confianza entre los trabajadores desde el nivel superior jerárquicos hasta la menor rango es

provechoso este permite mejorar las distorsiones en las actividades laborales. La comunicación es fundamental para la construcción de la personalidad en el desempeño laboral en la organización.

Trelles, (2001). La comunicación interpersonal es la relación de intercambios de información entre dos más personas en la cual comparten visiones, objetivos y metas de una institución pública y privada este permite dirigir la ruta en el comportamientos individuales, colectivas y estableciendo relaciones funcionales que permiten trabajar de manera integrado con metas comunes.

1.3.9. Habilidades Técnicas

La función directiva de las organizaciones empresariales y estatales en los momentos actuales, los trabajadores deben incorporar conocimientos y habilidades técnicas, este último para resolver problemas, y toma de decisiones más adecuadas y beneficiosos para la institución. (Fernández, Rainey, 1996).

Las habilidades técnicas así como escucha activa y uso de sistemas informáticos en los últimos tiempos son informaciones demostrables, que llevan al éxito a una organización del sector público y privada en el ejercicio del desempeño laboral. (Ferrer, Clemenza, (2006).

García, (2007). Principal función del directivo en cualquier organización estatal o privada, es mantener a los trabajadores con información actualizada y habilidades técnicas competitivas, este se logra mediante permanente y continuo actualización en fortalecimiento de capacidades humanas. Los directivos, funcionarios, responsables de pliego, deben analizar el cambio que sucede en el ambiente externo, para tomar decisiones de estrategias para afrontar; la búsqueda y análisis de información estratégica es un mecanismo más efectivo para encontrar problemas y establecer estrategia para afrontar.

Zapiola, (2006). Habilidades técnicas, consisten en transmitir conocimientos en el uso de herramientas para llevar un buen desempeño laboral en la organización estatal y privada, para satisfacer las necesidades requeridas por los demandantes, para la cual se requiere el empleo de softwares, programas, procedimientos, nuevas tecnologías, quién ha puesto realizar habilidad técnica, ha conseguido una estrategia de metodología, técnicas específicas y práctica en su campo de trabajo. Prácticas que facilitará optimizar y potenciar en los procesos intelectuales o mentales de desempeño laboral.

Longo, Gil, (2004). En la actividad profesional, el éxito se logra mediante prácticas continuas, habilidad técnica es ser, un experto en una actividad específica, la habilidad técnica adiestra a la persona dota de información para desempeñar mecánica necesaria para un trabajo. Las habilidades técnicas en la actualidad toma mayor fuerza e importancia, los encargados de recurso humano de las empresas actualmente tienden a seleccionar a personas que sepan utilizarlas las habilidades técnicas, puesto que de ello depende la calidad de bien o servicio y la rentabilidad. La misma mecánica debe aplicar en la selección de los colaboradores del sector estatal para tener resultados positivos en el desempeño laboral y no favor político.

1.3.10. Producto del trabajo

Thompson, (2009) Un producto de trabajo es el resultado de un esfuerzo de actividades laborales, que tiene atributos tangible e intangibles; un producto puede ser un bien así como un auto, un servicio, como el examen médico, una idea los pasos para bajar la corrupción, una persona como el líder, este permite coadyuvar al logro de objetivos en una organización sea estatal o privado.

Pérez, (2006) El producto es un bien material actualmente denominado un producto tangible, o servicio y/o idea que viene ser un producto intangible

que tiene valor para el consumidor; este producto de bien o servicio sea susceptible de satisfacer las necesidades. Para tener producto es necesaria una serie de actividades humanas que tenga el principio de eficiencia y eficacia.

1.3.11. Trabajo en equipo

Sánchez, (2009). En momentos de la crisis económica, en la administración pública, la función de los directivos toman una relevancia especial, por la toma de decisiones racionales y eficientes, esta acción son adaptadas por un grupo de personas con la finalidad de planificar, organizar y monitorear las actividades y servicios de su competencia.

Landy, Conte (2005). Trabajo en equipo es una actividad de dos o más individuos que se relacionan mutuamente para realizar una serie de actividades, son trabajos realizados por varias personas, cada uno hacen una parte, pero todos con un objetivos comunes, los integrantes del equipo de trabajo deben de pasar por un proceso practica continuo de una secuencia básica denominado modelos, estos modelos de equipos realizan tareas específicas en un tiempo determinado, pero otros equipo de trabajo siguen un esquema diferente de acuerdo a convivencia de seguridad, autoestima, afinidad entre los integrantes y poder ; para obtener un producto sea de bien o servicio de calidad.

Trabajo en equipo es un conjunto de personas organizadas, donde cada miembro realiza una tarea independiente para lograr una meta común, su esfuerzo está orientado a conseguir un objetivo común y específico, donde cada uno dan uso a su emoción positiva, de manera responsabilidad y entregando toda sus destreza, habilidad, experiencia y formación en el espacio que le corresponde.

Gilmore, Moraes, (2002). En un equipo de trabajo, las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo del trabajo, esto permite trabajar para lograr un meta común.

Los equipos de trabajo se orientan en mejorar y potenciar la eficiencia y eficacia en las instituciones privadas o públicos, siendo una estrategia humana necesaria en todos los sectores del estado.

Carnegie, (2001). Todos los integrantes del equipo de trabajo deben saber y aceptar los objetivos y metas de la institución. El trabajo en equipo es la habilidad social de trabajar juntos para llegar a una visión planificado. Es el combustible que le permite a la gente obtener resultados exitosos en sector privado o estatal en el desempeño laboral.

Borrell, (2004). Buenos profesionales integran a sus miembros en una organización a buenos equipos, pero también buenos equipos forman excelente profesionales, significa un enriquecimiento social, donde cada integrante del equipo ponen en práctica sus conocimientos, capacidades, habilidades, e información; esta combinación es un esfuerzo común llamado sinergia.

En los términos sociales, la sinergia es el resultado alcanzado en el trabajo por varias personas es superior, a comparaciones a resultados de cada uno de ellos, este actitud humana en trabajo mejora significativamente el desempeño laboral de una organización.

1.4. Formulación del problema del estudio

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la retribución y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018?

¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018?

¿Qué relación existe entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018?

¿Qué relación existe entre compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018?

1.5. Justificación del estudio

La ejecución de trabajo de investigación, se justifica porque determina la existencia de relación Motivación y en su desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

Además se justifica basado en los siguientes argumentos:

1.5.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación, se base en información teórica y científica actualizado por varios autores que definen científicamente la existencia de relación de motivación y desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones del sector publico así como en los gobiernos locales sea distritales, provinciales, gobiernos regionales ,con sus respectivos órganos sectoriales y a nivel del Gobierno central con sus respectivos órganos de gobierno; de la misma manera las organizaciones privadas así como las empresas.

La motivación es motor importante en el ejercicio de las actividades de las personas para el logro de las metas y objetivos de una organización sea privada o estatal, siendo un clave del éxito en los momentos actuales de

proceso de globalización y adelantos tecnológicos, por estas mismas razones las organizaciones deben innovarse constantemente y empoderarse de motivación de manera personal y grupal para mayor competitividad, siendo factor imprescindible, el ser humano.

1.5.2. Justificación social

El trabajo de investigación, aportara a la Municipalidad del Distrito de Baños, una herramienta de gestión, que permitirá mejor capacidades humanas de los colaboradores aplicando como estrategia la motivación en todo el personal de la municipalidad.

La Municipalidad Distrital de Baños, una institución autónoma Gobierno Local, amparado por la Ley Orgánica de la Municipalidades N° 27972, como una organización prestadora de servicios a sus ciudadanos, donde la demanda se incrementa de manera rápida, la exigencia de un buen desempeño laboral se hace cada vez más necesario no solo para una buena calidad en la atención sino que también para mantener la continuidad laboral del personal en la institución. Existe una oferta laboral en las instituciones del estado y poca demanda para mucha oferta teniendo esperanza el milagro político, los recursos humanos están en constantemente movimiento o rotación, solo pensando en su propio interés y no de la institución.

En efecto, se justifica por la promoción de motivación para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños, para el buen desempeño laboral como parte de la mejora en la gestión, optimizando capacidad y habilidad de los empleados. La motivación y función de los trabajadores es parte de la administración de la Municipalidad Distrital de Baños-Lauricocha y nos permitirá reorientar manejo real del personal y contrastarlos con los plasmados teóricamente en Plan de Gobierno, Plan de Desarrollo Concentrado Local y Acuerdos de Presupuesto Participativo.

1.5.3. Justificación práctica

Luego de análisis de la realidad en la Municipalidad Distrital de Baños, en la función administrativa de recursos humanos, detectamos poco interés de parte de los trabajadores para alcanzar los objetivos y metas plasmados en los documentos de gestión, la cual obliga a refinar las estrategias de trabajo y optimizando y potenciar la capacidad emocional de los trabajadores para garantizar una mejor gestión institucional en recursos humanos, cuyo resultado refleja en eficiencia y eficacia.

El presente trabajo será una puerta de información práctica que facilitará el manejo personal en el futuro, como elemento vertebral, para la reconversión de los trabajadores de poco interés, en promoción de motivación interna y externa de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Baños, para el logro de metas programadas.

1.5.4 Justificación metodológica

El presente trabajo, se convertirá en un modelo técnico para sucesivas investigaciones, los instrumentos de medición elaborados de motivación y sus dimensiones correspondientes; y del desempeño laboral con sus respectivas dimensiones son validados por un método científico alfa de Cronbach y por juicio de expertos con grados de doctorado, permitió la confiabilidad de estudio y cuyos resultados finales permitirá tener material técnico científico para que el responsable del pliego (Alcalde), y los funcionarios con capacidad de mando, tengan la información muy adecuada para toma de decisiones en cuanto a recursos humanos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Ha: Existe correlación significativa entre Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicos

H1: Existe correlación significativa entre la retribución y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

H2: Existe correlación significativa entre Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

H3: Existe correlación significativa entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

H4: Existe correlación significativa entre el compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre retribución y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.
- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.
- Identificar la relación entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

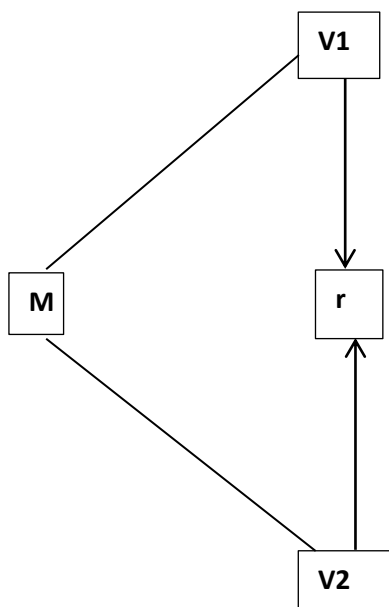
- Identificar la relación entre compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

II. MÉTODO DE LA INVESTIGACION

2.1. Diseño de Estudio

El presente trabajo de investigación es no experimental, de diseño relacional, porque determina la relación de motivación variable 01 con desempeño laboral variable 02 y sus respectivas dimensiones de variable 01 con variable 02 de estudio, de la muestra sujetos de estudio.

La estructura utilizada es la siguiente:



Grafica N° 01: Diseño de Variables

Dónde:

M = Representa la muestra en estudio.

V₁ = Motivación

V₂ = Desempeño laboral

r = Relación entre las dos variables

2.2. Variables Operacionalización.

V1: Motivación

V2: Desempeño laboral

CUADRO N° 01. Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Muchinsky, (2000) .La motivación laboral es un conjunto de fuerzas que producen dentro del individuo, llamado motivación intrínseca y fuera llamado motivación extrínsecas para originar una conducta de realización series emociones relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración.	Para medir la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños se aplicara un cuestionario a los elegidos en muestra teniendo en cuenta, formular preguntas según las dimensiones de la variable de estudio.	1.-Retribución 2.-Satisfacción Laboral 3.-Reconocimiento por trabajo 4.-Compromiso de los trabajadores	Salarios ,beneficios Cumplimiento de trabajo Logro de resultados Actitud positiva	Ordinal 1=Inadecuado 2=Aceptable 3=Muy aceptable
Desempeño Laboral	Hose, (2018).El desempeño laboral es el resultado de conjunto de actividades que los empleados realizan en su trabajo. El empleador en la evaluación de rendimiento de desempeño laboral debe tener en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, empatía, capacidad de resolución de conflictos, gestión del tiempo, las habilidades organizativas, pro actividad, predisposición al cambio, adaptabilidad al trabajo en equipo y la productividad..	Para medir desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños se aplicara un cuestionario a los elegidos en la muestra teniendo en cuenta, formular preguntas según las dimensiones de la variable de estudio.	1.-Comunicacion 2. Habilidades técnicas. 3.-Producto del trabajo 4.Trabajo en equipo	Nivel de habilidades de comunicación del personal Nivel de habilidades técnicas laborales del personal. Metas Cumplidas Nivel de habilidades de articulación del trabajo en equipo	1=Inadecuado 2=Aceptable 3=Muy adecuado

2.3. Población y muestra de estudio

2.3.1 Población

El presente trabajo contó con una población de 20 colaboradores entre varones y mujeres de la Municipalidad Distrital de Baños, Provincia de Lauricocha, Departamento de Huánuco.

Tabla N° 01. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños.

Cargos	Sexos		Total
	Varones	Mujeres	
Alcalde	1		1
Regidores	4	1	5
Funcionarios	3	2	7
Colaboradores	4	5	9
Total	12	8	20

Fuente: Municipalidad Distrital de Baños
Elaboración del Investigador

2.3.2. Muestra

La muestra del presente investigación se considerado a toda la población de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños, Provincia de Lauricocha y Departamento de Huánuco, por ser una población, considerado como una muestra universal o censal.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad de estudio

2.4.1. Técnica

La técnica empleado para la recolección de datos de la información fue cuestionario tipo censal o universal; se ha formulado 12 preguntas de cada variable y 3 por dimensión; siendo un total de 24 preguntas específico relacionado a cada dimensión de variables de motivación y desempeño

laboral, que viene ser técnica de recolección de datos, que garantiza la investigación por ser un fuente de información nivel primario.

2.4.2. Instrumentos

Se empleados dos instrumentos, motivación como variable y sus dimensiones respectivas con 12 preguntas y desempeño laboral y sus dimensiones con la misma cantidad de preguntas con la finalidad de obtener resultados numéricos uniformes para facilitar el proceso de análisis en el sistema.

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento de estudio

Los instrumento de recolección de datos sobre motivación y desempeño laboral obtuvieron un valor alfa de Cronbach de 0.707 y 0.701 respectivamente, superior al mínimo esperado que es de 0.70, según Streiner D.L 1965, por lo tanto, los instrumento se puede aplicar con la seguridad de garantizar la consistencia interna del mismo para la objetividad del trabajo, y también se empleó el juicio de 3 expertos en el tema, los cuales son el Dr. Ageleo Justiniano Tuco, Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja y el Dr. Javier Balarezo Mendoza. (Adjunto matriz de validación de instrumento, Anexo 6).

Tabla N° 2. Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Motivación	0.706	13
Desempeño Laboral	0.701	13

2.5. Métodos de análisis de datos del estudio

Los datos recolectado, fue procesados y analizados por medios electrónicos, la información obtenida resultado de encuesta mediante cuestionario fue tabulado

y sistematizado según las respuestas obtenidas de cada dimensión y variable correspondiente, en formato Microsoft Excel y luego procesada en el programa estadístico SPSS V23.

Para demostrar los resultados del estudio, se empleó estadístico descriptivo, tablas y gráficos de frecuencia, y para demostrar la correlación de motivación y desempeño laboral se sometió a prueba de Rho de Spearman con una confiabilidad de 95% para contrastar la hipótesis formulada en la investigación, además permite formular las discusiones, conclusiones y recomendaciones para los futuros trabajos

2.6. Aspectos éticos

Toda las informaciones obtenidas, se mantiene de confidencialidad, respetado todo los derechos de las personas y de la institución, para la socialización del trabajo con la institución para tomar estrategias se solicitara a la autoridad superior.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Variables y dimensiones

3.1.1. Variable 01: Motivación y dimensiones

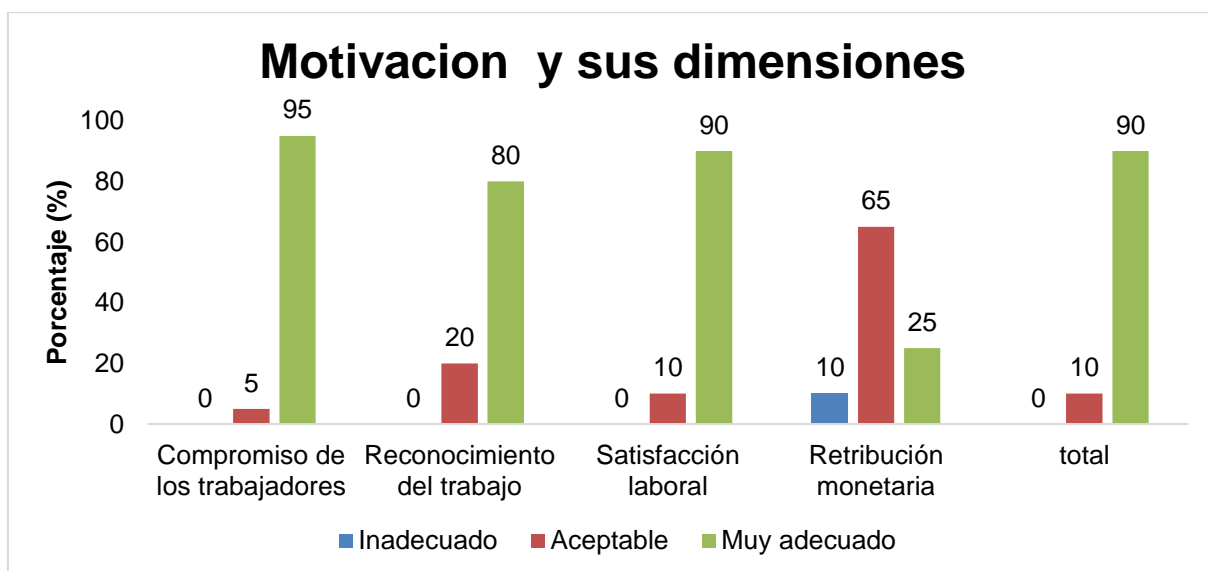
Basado en la tabla y gráfico se hace las siguientes descripciones:

Tabla N° 03. Motivación y dimensiones de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Niveles	Compromiso de los trabajadores	Reconocimiento del trabajo	Satisfacción laboral	Retribución	Motivación
	%	%	%	%	%
Inadecuado	0	0	0	10,0	0
Aceptable	5,0	20,0	10,0	65,0	10,0
Muy adecuado	95,0	80,0	90,0	25,0	90,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionarios de motivación y sus dimensiones.
Elaborado por el investigador.

Gráfico N° 1. Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.



Fuente: Tabla N° 3.
Elaborado por el investigador.

Se tiene de 20 colaboradores encuestados, respecto a compromiso de los trabajadores el 5% tiene un nivel aceptable y el 95% un nivel muy aceptable; por su parte, respecto al reconocimiento del trabajo, el 20% alcanzó un nivel aceptable y el 80% restante un nivel muy aceptable; respecto a la satisfacción laboral, el 10% expresa haber alcanzado un nivel aceptable y el 90% un nivel muy aceptable; en cuanto a la retribución el 10% expresó tener un nivel inadecuado, el 65 % tiene un nivel aceptable y el 25% un nivel muy aceptable. Por último, respecto a la variable motivación en general el 90% tiene un nivel muy adecuado y el 10% nivel aceptable de los colaboradores en la Municipalidad de Baños 2018.

Por tanto, podemos afirmar en base a los hallazgos estadísticos que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños tiene un nivel muy adecuado de motivación laboral, pues así lo manifiestan el 90% de colaboradores de dicha municipalidad, en el cuestionario aplicado.

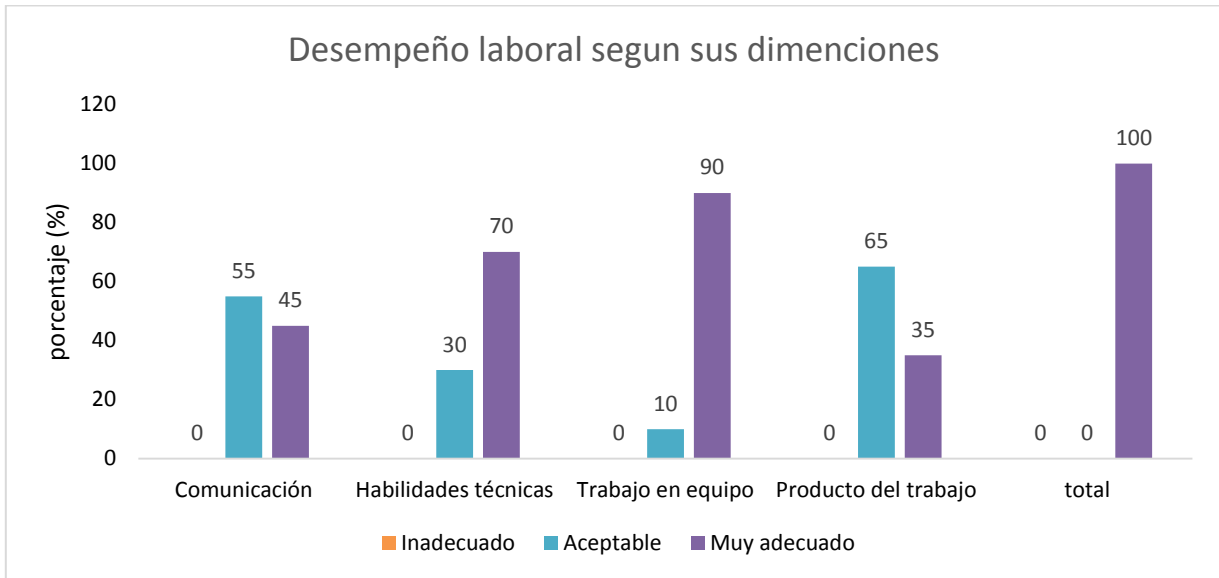
3.1.2. Variable 02: desempeño laboral y dimensiones

Tabla N° 4. Desempeño laboral y sus dimensiones de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Niveles	Comunicación	Habilidades técnicas	Trabajo en equipo	Producto del trabajo	Desempeño Laboral
	%	%	%	%	%
Inadecuado	0	0	0	0	0
Aceptable	55,0	30,0	10,0	65,0	0
Muy adecuado	45,0	70,0	90,0	35,0	100,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y sus dimensiones.
Elaborado por el investigador.

Gráfico N° 2. Desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Baños 2018.



Fuente: Tabla N° 4.

Elaborado por el investigador.

Se tiene de 20 colaboradores encuestados, el 55% tiene un nivel aceptable, 45% nivel muy adecuado en comunicación, 70% nivel muy adecuada, 30% nivel aceptable en habilidades técnicas, 90% nivel muy adecuado, 10% un nivel aceptable en trabajo en equipo, 65% de nivel aceptable en producto del trabajo, 35% un nivel muy aceptable y desempeño laboral el 100% tiene un nivel muy adecuado de los colaboradores en la Municipalidad de Baños 2018.

3.2. Contraste de hipótesis

3.2.1. Para Hipótesis general:

Ha: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018, se relacionan significativamente.

Ho: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018, no se relacionan significativamente.

TABLA N° 5. Correlaciones de coeficientes de Rho de Spearman de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,587**
		N	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	20

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

Fuente: Cuestionario de motivación y desempeño laboral y sus dimensiones.
Elaborado por el investigador.

Interpretación: El $p=0.006$, es menor que $p\leq 0.05$; por lo tanto es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta.

Ha: Se relacionan significativamente la Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Obteniendo un valor $R=0.587$ de lo que implica una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

3.2.2. Para Hipótesis Específica 1:

H1: Existe correlación significativa entre la retribución y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre la retribución y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

TABLA N° 6. Correlaciones de coeficientes de Rho de Spearman de retribución y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

			Retribución	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retribución	Coeficiente de correlación	1,000	,342
		Sig. (bilateral)	.	,139
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,342	1,000
		Sig. (bilateral)	,139	.
		N	20	20

Fuente: Cuestionario de motivación y desempeño laboral y sus dimensiones.
Elaborado por el investigador.

Interpretación: El $p=0.139$, es mayor que $p\leq 0.05$; por lo tanto no es estadísticamente significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis propuesta.

Ho: No existe correlación significativa entre la retribución y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Por tanto se puede afirmar que no existe evidencias estadísticamente demostrables que nos lleven a afirmar la existencia de relación entre la retribución y el desempeño laboral.

3.2.3. Para Hipótesis Específica 2:

H2: Existe correlación significativa entre Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

TABLA N° 7. Correlaciones de coeficientes de Rho de Spearman de satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

			Satisfacción laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,314
		Sig. (bilateral)	.	,177
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,314	1,000
		Sig. (bilateral)	,177	.
		N	20	20

Fuente: Cuestionario de motivación y desempeño laboral y sus dimensiones.
Elaborado por el investigador.

Interpretación: El $p=0.177$, es mayor que $p\leq 0.05$; por lo tanto no es estadísticamente significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis propuesta.

Ho: No existe correlación significativa entre Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Por tanto se puede afirmar que no existe evidencia estadísticamente demostrable que nos lleven a afirmar la existencia de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

3.2.4. Para Hipótesis Específica 3:

H3: Existe correlación significativa entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

TABLA N° 8. Correlaciones de coeficientes de Rho de Spearman de reconocimiento por el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

			Reconocimiento por el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento por el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,463*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,463*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de motivación y desempeño laboral y sus dimensiones.
Elaborado por el investigador.

Interpretación: El $p=0.040$, es menor que $p \leq 0.05$; por lo tanto es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta.

H3: Existe correlación significativa entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Obteniendo un valor $R=0.463$ que implica una correlación positiva considerable entre el reconocimiento por el trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

3.2.5. Para Hipótesis Específica 4:

H4: Existe correlación significativa entre el compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre el compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

TABLA N° 9. Correlaciones de coeficientes de Rho de Spearman de compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

		Compromiso de los trabajadores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,714
		N	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,088
		Sig. (bilateral)	,714
		N	20

Fuente: Cuestionario de motivación y desempeño laboral y sus dimensiones. Elaborado por el investigador.

Interpretación: El $p=0.714$, es mayor que $p \leq 0.05$; por lo tanto no es estadísticamente significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis propuesta.

Ho: No existe correlación significativa entre el compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Por tanto se puede afirmar que no existe evidencia estadísticamente demostrable que nos lleven a afirmar la existencia de relación entre el compromiso de los trabajadores y el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

Al iniciar la investigación se tuvo la sospecha de la existencia de relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018; luego de aplicados los instrumentos de medición de ambas variables y sometidos a prueba de correlación los resultados correspondientes se logró confirmar dichas sospechas. Pues el $p=0.006$ obtenido, es menor que $p\leq 0.05$; por lo tanto es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta. Pudiéndose afirmar entonces que se relacionan significativamente la Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018. Obteniendo un valor $R=0.587$ de lo que implica una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Rubbins, Rudge (2009). Motivación laboral determina la intensidad de emoción de las personas para lograr metas establecidas de una organización y Hose (2018) define a desempeño laboral como el resultado de las actividades que realiza cada trabajador de las organizaciones sea público o privada de acuerdo a la intensidad de su emoción; este marco teórico nos confirma la importancia de motivación en las personas de toda las organizaciones en el desempeño laboral.

En el presente trabajo de investigación denominado Incentivación y función laboral de los colaboradores en el municipio Distrital de Baños 2018, realizados pruebas estadísticas nos permite las siguientes discusiones:

Castro (2016) ,Reynaga (2015) En sus trabajo de tesis motivación y desempeño laboral de los trabajadores, ambos autores obtuvieron una relación significativa de los variables de Motivación y desempeño laboral; similar, al trabajo de investigación de Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018, obtenido una relación significativa entre

ambas variables, sometido a la prueba de correlación de Rho de Spearman logrando valor $R=0.587$ de correlación considerable (Sampietri y Fernández) 1998.

Oliva (2015). En trabajo de investigación Motivación desempeño laboral de los trabajadores, el autor determinó relación positiva y significativa, demostrando motivación interna de nivel alto y bueno, en motivación externo de nivel medio y bajo; en el trabajo de incentivación y función laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018, se obtuvo una relación significativa en la dimensión reconocimiento por trabajo de variable motivación, que corresponde a la característica de motivación externa, identificando un nivel de asociación positiva media ($R=0.463$) según (Sampieri y Fernández) 1998.

Bonilla, (2017) .En su tesis Motivación y desempeño laboral de los colaboradores, determinó una relación significativa positiva moderada entre ambas variables; muy similar en el estudio obtenido de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018, correlación significativa considerable.

Sum, (2015). En su trabajo de investigación motivación y desempeño laboral, llegó a identificar la existencia de influencia de Motivación en el desempeño laboral en los trabajadores ; muy similar al estudio investigación realizado en el municipio distrital de Baños obtenido mediante la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, correlación significativa considerable.

V. CONCLUSIONES

Primera.- Se determinó que existe correlación significativa entre Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018; porque el valor determinado a los cálculos estadístico de prueba de Rho de Spearman calculado es $p=0.006$, menor al valor establecido por Fisher es $p=0.05$, que evidencia la significancia; y el valor $r = 0.587$ determina la correlación positiva considerable, señalando que a mayor motivación mayor desempeño laboral.

Segundo.- Se determinó que no existe correlación significativa entre la retribución y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018, porque el valor determinado a la prueba estadística de coeficiente de Rho de Spearman es $p=0.139$, mayor al $p=0.05$ establecido, que evidencia la no significancia estadística de relación entre las dos variables.

Tercero.- Se determinó que no existe correlación significativa entre Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018, porque el valor determinado a la prueba estadística de coeficiente de Rho de Spearman es $p=0.177$, mayor al $p=0.05$ establecido, que evidencia la no significancia estadística de relación entre las dos variables.

Cuarto.- Se determinó que existe correlación significativa entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018; porque el valor determinado a los cálculos estadístico de prueba de Rho de Spearman calculado es $p=0.040$, menor al valor establecido por Fisher es $p=0.05$, que evidencia la significancia; y el valor $r = 0.463$ determina la correlación positiva considerable, señalando que a mayor reconocimiento por el trabajo mayor desempeño laboral.

Quinto.- Se determinó que no existe correlación significativa entre el compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018, porque el valor determinado a la prueba

estadística de coeficiente de Rho de Spearman es $p=0.714$, mayor al $p=0.05$ establecido, que evidencia la no significancia estadística de relación entre las dos variables.

VI. RECOMENDACIONES

Primero.- El responsable jefe de personal y de mutuo acuerdo con el alcalde de la Municipalidad Distrital de Baños, deben programar cursos y talleres de capacitaciones para todo el personal, en temas de Motivación con la finalidad de mejorar el estado emocional desmotivado de los trabajadores, revertiendo de manera positiva para un buen nivel de desempeño laboral para el cumplimiento de las metas programadas en el plan operativo institucional.

Segundo.- Aprovechar las capacidades de algunos trabajadores de la misma institución que tienen habilidades técnicas, destrezas y conocimientos motivacionales, para influirlas asertivamente a los colaboradores desmotivados para obtener un nivel óptimo de motivación para el mejor desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños.

Tercero.- Mejorar los estímulos para todo los colaboradores, otorgando retribución, reconocimiento, becas, especialización en motivación para mejorar el estado emocional de los trabajadores ,para inducir cohesión y pertenencia, logrando motivar y obtener un nivel adecuado en el quehacer laboral en la Municipalidad Distrital de Baños.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguado, (1988). Satisfacción Laboral. México D.F: Prentice Hall.

Álvarez J. (2001). El compromiso laboral: Caribe.....Recuperado de <https://www.google>.

Bateman, (1999). Motivación. Recuperado de <http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handlez>

Bonilla, (2017). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CINEPLEX S. A: Huánuco. Recuperado de: <http://repositorio.de.udh.edu.pe/handle/123456789/859>.

Booske, Sainfort, (2005). Satisfacción Laboral. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>.

Borrell. (2004). Trabajo en equipo. Recuperado de: <Http://www.eltrabajoenequipo.Com/Grupovsequipo.htm>.

Cáceres. (2000). El compromiso laboral: Caribe. Recuperado de: https://scholar.google.com.pe/scholar?q=compromiso+laboral,segun+caceres&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Camegie (2001). Trabajo en equipo. Recuperado de: <https://www.grandespymes.com.ar/2010/05/07/equipos-de-trabajo-conceptos-fundamentales>

Castro A. (2016). Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao 2016. (Tesis de maestría inédita). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/233com/search?q=compromiso+laboral%2CsegunAlvarez&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>.

- Conway. (2004). El compromiso laboral, Caribe. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/2127/5311>
- Espada, (2006). Motivación. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf).
- Fernández, Rainey, (1996). Habilidades Técnicas. Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/16106/Pereda%20P%C3%A9rez,%20Fr.J.%20Las%20habilidades%20directivas.pdf>.
- Ferrer,(2006).Habilidades Técnicas. Recuperado de: <https://www.google.com.pe/search?hl=es&ei=8QpyW8P3GsyvggfkrcpQ&q=Habilidades+tecnicas+segun+el+autor+Ferrer+2006&>
- Fischman, D. Matos, L. (2000).Motivación 360°. Planeta Perú S.A. Lima: Perú.
- Gallardo, Espada, Tríade, (2007). Motivación. Recuperado de: http://gneaupp.info/wp-content/uploads/2014/12/9_pdf.pdf
- García, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. (Tesis de grado).Universidad de Valladolid. España. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>.
- Gilmore y Moraes. (2002). Trabajo en equipo guía técnico. Recuperado de:
- Harter, Schmidt, Hayes. (2002). El compromiso laboral. Caribe.....Recuperado de: <http://www.scribd.com>.
- Hose, (2018). Desempeño laboral. Recuperado de <https://blogs.informacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>.

- Jiménez, (2009). Motivación. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=5709>.
- Landy, Conte., (2005). Trabajo en equipo. Recuperado de:
<http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>.
- Longo, Gil, (2004). Habilidades técnicas. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/549/54932488003.pdf>.
- Martínez, (1998). Comunicación. Recuperado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/martinez_c_gd/capitulo3.pdf
- Mortorcchio. (1998). Gestión de Retribución. Universidad de Vasco.....Recuperado de: <https://www.ehu.eus/documents/1393006/6224470/Gestion-de-retribuciones-Una-perspectiva-estrategica.pdf/d3124680-f9b7-4b58-9408-a41b39430045>.
- Murrieta, (2016). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en los galenos de salud de servicios de emergencia de Hospital de contingencia: Tingo María. Recuperado de: <info:eu-repo/semantics/masterThesis>.
- Muskinsky. (2000). Motivación. Recuperado de:
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>
- Oliva, E. (2015). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Hospital Víctor Larco Herrera. Tesis de post grado. Lima: Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/233>
- Pérez, G. Y Verástegui, V. (2013). Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur-caso avícola VERA. E.I. R.L-2012 (Tesis Inédita).Universidad Autónoma del

Perú: Lima. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/233>.

Pérez, (2015). Motivación como estrategia de trabajo en la Policía Nacional de Colombia. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4437/Sulca_zg.pdf?sequence=1

Ramírez, Abreu, Badii, (2008). Motivación laboral, factor fundamental para logro de objetivos Organizacionales. Recuperado de:
<https://philpapers.org/rec/RAMLML>

Raynaga, (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015. (Tesis inédita) de la Universidad José María Arguedas. Andahuaylas: Perú. Recuperado de:
<https://www.google.com/search?q=Motivacion+laboral+y+desempe%C3%B1o+laboral+Tesis+de+Reynaga&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>.

Robbins, (2004). Motivación. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?hl=es&id=OWBokj2RqBYC&redir_esc=y.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional: México*. Recuperado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo_2.pdf

Rouseel, (2000). Motivación. Recuperado de: <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3064/Trabajo.pdf?sequence=1>.

Ruiz, (2012). Reconocimiento por el trabajo. Recuperado de:
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/>

Ruiz, Gago, García y López. (2013). Motivación. Recuperado de:
<https://psicologiyamente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>.

- Sánchez (2009). Trabajo en equipo. Recuperado de:
<https://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo>.
- Sánchez, (2016). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de red de salud de la ciudad de Chimbote. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/233>.
- Sánchez, (2017). Tipos de motivaciones. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez_gw.pdf?sequence=1.
- Sans (2016). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral (Tesis inédita).....Recuperado de
<https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=3>
- Solano, (2016). Factores de Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación. Amarilis: Huánuco. Recuperado de: <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/659>.
- Sum M, (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal administrativa de una empresa de alimentos de zona 1 de Quetzaltenango. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: Guatemala. Recuperado de. https://www.google.com/search?client=firefoxb&ei=su5yW8_QBzg5wLemr6IDQ&q=Motivacion+y++desempe%C3%B1o+laboral+Tesis+de+autor++Sum&oq=Motivacion+y++desempe%C3%B1o+laboral+Tesis+de+autor++Sum&gs_l=psyab.3...27358.29794.1.33548.6.6.0.0.0.0.307.1247.2-3j2.5.0...0...1c.1.64.psy-b.
- Thompson, (2009). Producto del trabajo. Recuperado de:
https://www.google.com/search?client=firefoxb&ei=4fByW9uqJurU5gKWhJCABQ&q=Producto+del+trabajo+de+autor++thompson+2009&oq=Producto+del+trabajo+de+autor++thompson+2009&gs_l=psy-b.3...521973.581555.0.582295.

Trelles (2001). Comunicación. Recuperado de:
<https://es.calameo.com/books/0003877499532ad95cece>.

Trimble (2006). Satisfacción laboral. Recuperado de:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/>

Wilson (2018). Reconocimiento por el trabajo. Recuperado de:
<https://servicefutures.com/es/buscas-la-excelencia-en-el-servicio-una-cultura-de-reconocimiento-sera-clave/>.

Zaldívar (2003). Comunicación. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/308707295_Hacia_una_teoria_personalista_de_la_comunicacion_interpersonal-

Zapiola (2006). Habilidades Técnicas. Recuperado de:
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/bc/1._CAPACIDAD,_HABILIDAD_Y_COMPETENCIA.pdf.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01. Carta para toma de datos.

“Año del Dialogo y Reconciliación Nacional”



Huánuco, 01 de junio del 2018

Of. N° 001-2018-ERA

Señor: Ing. Edison Díaz Esquivel
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Baños

Presente:

Asunto: Permiso para aplicar instrumento de toma de datos

Me dirijo a su Despacho para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle apelando a su gestión participativa dentro de las normas legales vigentes, permiso para la aplicación de dos instrumentos de toma de datos a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños, que en el proceso de la realización del trabajo de investigación titulado: **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS 2018**, me permitirá previa sustentación y aprobación obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Agradeciéndole de antemano su aceptación y colaboración me despido reiterándole los sentimientos de mi estima y consideración personal.

Atentamente


Elíazer Ramos Azucena

ANEXO N° 02. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO: Motivación laboral

Introducción

Estimados trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños, a continuación le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer la motivación de los trabajadores en la Municipalidad. Los datos serán manejados confidencialmente.

Instrucciones

Marque con una **X** la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Cuestionarios. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1. Inadecuado 2. Aceptable 3. Muy adecuado

N° de ITEMS	Motivación	Escala de medición		
	Retribución	Inadecuado	Aceptable	Muy adecuado
1	La remuneración que percibes por realizar trabajos de acuerdo a tus conocimientos adquiridos; es	1	2	3
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones, incentivos, distenciones, que otorga la municipalidad a su persona ;es			
3	La retribución que obtienes, satisface tus necesidades básicas, eso hace que seas.			
	Satisfacción laboral			
4	Usted ,al terminar un trabajo asignado por su superior, su estado emocional es			
5	Al lograr las metas, objetivos en menor tiempo de lo planifica, se siente usted			
6	Al cumplir su sueño planificado, usted se considera			
	Reconocimiento por trabajo			
7	Cuando usted es reconocido por			

	trabajos realizados, emocionalmente usted se siente			
8	Cuando a usted le capacitan para realizar un trabajo específico con la finalidad de mejorar, emocionalmente si considera usted			
9	Luego de ser reconocido por sus méritos de trabajo, eso permitirá realizar un trabajo			
	Compromiso de los trabajadores			
10	Con la política de gestión actual , tu compromiso con la municipalidad es			
11	Conociendo con toda claridad los objetivos y metas de la municipalidad ,al cumplir satisfactoriamente usted se considera			
12	Al contraer compromiso con la Municipalidad para realizar actividades, usted si considera			

ANEXO N° 03. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: Desempeño laboral

Introducción

Estimados trabajadores a continuación le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Baños. Los datos serán manejados confidencialmente.

Instrucciones

Marque con una **X** la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1. Adecuado 2. Aceptable 3. Muy aceptable

N° de ITEMS	Desempeño laboral	Escala de medición		
	Comunicación	Inadecuado	Aceptable	Muy adecuado
1	La comunicación de los trabajos que realizas en la Municipalidad ; es			
3	La información de la visión que tiene la Municipalidad según los instrumentos de Gestión; es			
2	Información de La autoridad superior de la Municipalidad para logro las metas y objetivos programados anualmente; es.			
	Habilidades técnicas			
4	Su actividad laboral que realiza con conocimiento y habilidades adquiridas ; es			
5	Las actividades que ha realizado usted con equipos, herramientas e instrumentos previa capacitación ; es			
6	Actualización para los colaboradores sobre las nuevas innovaciones en la Gestión Municipal ,por parte del alcalde es			
	Trabajo en equipo			

7	El jefe superior, cuando valora resultado de tu trabajo, entonces usted se siente de manera			
8	Cuando un producto resultado de tu trabajo, es bueno, innovador, el alcalde te pone de ejemplo positivo para compartir con otros, eso te hace sentir a usted.			
9	Cuando usted deja de trabajar en la municipalidad, usted podrá enseñar a los nuevos trabajadores para obtenga producto igual o similar ,eso hace sentir			
Producto del trabajo				
10	Sus opiniones son considerados por los integrantes de equipo de trabajo ,eso hace que tu desempeño; sea			
11	Todos los colaboradores de las diferentes áreas realizan distintas actividades, con un solo objetivo , entonces la gestión municipal ; es			
12	Al lograr sus metas con el trabajo de todos, su resultado es			

ANEXO N° 04. Matriz de validación del Instrumento.

TITULO DE LA TESIS: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Baños 2018

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN																	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		Inadecuado		Aceptable		Muy adecuado					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Motivación	Retribución	Salarios ,beneficios	<p>La remuneración que percibes por realizar trabajos de acuerdo a tus conocimientos adquiridos; es</p> <p>Los beneficios de gratificación, vacaciones, incentivos, distenciones, que otorga la municipalidad a su persona ,es</p> <p>La retribución que obtienes, satisface tus necesidades básicas, eso hace que seas.</p> <p>Usted ,al terminar un trabajo asignado por su superior, su estado emocional es</p> <p>Al lograr las metas, objetivos en menor tiempo de lo planifica, se siente usted</p> <p>Al cumplir su sueño planificado, usted se considera</p> <p>Cuando usted es reconocido por trabajos</p>	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓			

TITULO DE LA TESIS: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Baños 2018

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN																
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN			RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
				SI	NO		SI	NO		SI	NO		SI	NO						
Desempeño laboral	Comunicación	Nivel de habilidades de comunicación del personal	La comunicación de los trabajos que realizas en la Municipalidad ; es La información de la visión que tiene la Municipalidad según los instrumentos de Gestión; es Información de La autoridad superior de la Municipalidad para logro las metas y objetivos programados anualmente; es. Su actividad laboral que realiza con conocimiento y habilidades adquiridas ; es Las actividades que ha realizado usted con equipos, herramientas e instrumentos previa capacitación ; es	✓			✓			✓			✓			✓				
				✓			✓			✓			✓			✓			✓	
				✓			✓			✓			✓			✓			✓	
	Habilidades técnicas	Nivel de habilidades técnicas laborales del personal	Actualización para los colaboradores sobre las nuevas innovaciones en la Gestión Municipal ,por parte del alcalde es	✓			✓			✓			✓			✓				
				✓			✓			✓			✓			✓			✓	
				✓			✓			✓			✓			✓			✓	
				Inadecuado	✓															
				✓																
				✓																
				✓																
				✓																
				✓																
				✓																

ANEXO N°05. Matriz de Validación de instrumento por juicio de experto.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Motivación

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Eugenio Muñoz Turiso Prof.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido <i>X</i>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	-----------------	---------------------	--------------	-----------

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Eugenio Marlon Evaristo Bourgo*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido <input checked="" type="checkbox"/>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
---------------------	--	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Motivación

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	------------------------	--------------	-----------


Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DS-101

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
---------------------	--------	---------------------	--------------	-----------


Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Motivación

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Agelos Justiniano Tucto.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

Altamente válido	<u>Válido</u>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	---------------	------------------------	--------------	-----------



Dr. Agelo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Agelao Justiniano Tacto*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Psicólogo*

VALORACIÓN:

Altamente válido	<u>Válido</u>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
---------------------	---------------	---------------------	--------------	-----------


Dr. Agelao Justiniano Tacto
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 06: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Título: Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños- 2018.

Formulación de Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable/ Dimensiones	Marco Teórico	Métodos
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018?</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL .Existe correlación significativa entre Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p>	<p>V.01.-Motivación Dimensiones: 1.-Retribución 2.-Satisfacción laboral 3.- Reconocimiento por trabajos 4.-Compromiso de los trabajadores</p>	<p>1.-Motivación Muchinsky, (2000) .La motivación laboral es un conjunto de fuerzas que producen dentro del individuo, motivación intrínseca y fuera motivación extrínsecas para originar una conducta de realización series emociones relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración. Robbins, (2004).La motivación son emociones que generan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo en las actividades de las personas para conseguir una meta. Esta definición tiene tres elementos; intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad es el esfuerzo que la persona utiliza para</p>	<p>Tipo de estudio: No experimental.</p> <p>Diseño de Investigación: Correlacional transversal:</p> <p>Población y Muestra: Son todo los trabajadores de Municipalidad Distrital de Baños que son 20 y la muestra son todos denominados universal o censal</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Qué relación existe entre la retribución y desempeño laboral de los</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICO H1: Existe correlación significativa entre la retribución y desempeño</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Determinar la relación entre retribución y desempeño laboral de los colaboradores</p>			

<p>colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Baños 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre</p>	<p>laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p> <p>H2: Existe correlación significativa entre Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p> <p>H3: Existe correlación significativa entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p> <p>H4: Existe correlación significativa entre el compromiso de</p>	<p>de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p> <p>2. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p> <p>3. Identificar la relación entre reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p> <p>4. Identificar la relación entre compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p>	<p>V.02.-Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1.-Comunicación.</p> <p>2.-Habilidades técnicas.</p> <p>3.-Productos del trabajo</p> <p>4.-Trabajo en equipo.</p>	<p>conseguir su objetivo. El esfuerzo deberá orientarse en la dirección de la meta deseada. La persistencia se refiere al tiempo que una persona mantiene esfuerzo. Bateman (1999) La motivación es el conjunto de fuerzas que llenan de energía a las personas, este hace que dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona para el logro de metas.</p> <p>2.-Desempeño laboral.</p> <p>Robbins, Coulter, (2010). Desempeño laboral es el rendimiento por las actividades de los trabajadores en merito a su cumplimiento de sus funciones que determina ha sido exitosa en una organización en el logro de sus actividades y objetivos o ha sido deficiente en cumplimiento de las metas a nivel individual.</p> <p>Hose, (2018).El desempeño laboral es el resultado de conjunto de actividades que</p>	
---	---	--	---	--	--

<p>compromiso de los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018?</p>	<p>los trabajadores y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.</p>			<p>los empleados realizan en su trabajo. El empleador en la evaluación de rendimiento de desempeño laboral debe tener en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, empatía, capacidad de resolución de conflictos, gestión del tiempo, las habilidades organizativas, pro actividad, predisposición al cambio, adaptabilidad al trabajo en equipo y la productividad.</p>	
---	---	--	--	---	--

ANEXO 07: Constancia de Encuesta



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS, PROVINCIA DE LAURICOCHA,
DEPARTAMENTO DE HUANUCO

HACE CONSTAR

Que, el Br. Ramos Azucena, Eliazer, con D.N.I.N° 22436523, con domicilio en Jr.28 de julio S/n –Baños-Lauricocha-Huánuco estudiante de maestría de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; ha realizado una encuesta el día 26 de junio de 2018 a todo los trabajadores de vuestra Municipalidad, previo tramite de autorización, cuya encuesta es cuestionario de preguntas de Motivación laboral y desempeño laboral, con la finalidad de tomar datos y procesar en la ejecución de trabajo de investigación, denominado Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018, para la obtención de grado de maestro.

Durante el recojo de datos ha demostrado confianza con todo los trabajadores y existe el compromiso de informarnos el resultado con la finalidad de mejorar nuestro desempeño de trabajo porque es un tema de interés para tomar algunas estrategias.

Baños,,4 de julio 2018

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS
PROV. LAURICOCHA - HUANUCO
ING. EDUINTE DIAZ SQUIVE
DNI: 22568213
ALCALDE

LA MUNICIPALIDAD

ANEXO N° 08. Confiabilidad de instrumentos: Alfa de Cronbach.

1. Variable : Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,706	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido*
P1	61,35	14,871	,696	,636
P2	61,45	16,997	,357	,686
P3	61,25	15,566	,656	,648
P4	60,45	18,471	,275	,699
P5	60,45	18,471	,275	,699
P6	60,40	18,779	,239	,703
P7	60,55	17,839	,370	,690
P8	60,40	19,095	,075	,710
P9	60,70	17,484	,383	,686
P10	60,40	18,674	,294	,701
P11	60,45	18,471	,275	,699
P12	60,55	18,787	,095	,710
TOTAL	31,80	5,432	,975	,617

*valor alfa si el elemento se elimina

2. Variable : Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido*
P13	58,65	18,555	-,123	,727
P14	58,40	15,095	,715	,644
P15	58,80	15,432	,529	,660
P16	58,70	16,326	,322	,684
P17	58,80	15,747	,327	,683
P18	58,95	15,313	,381	,675
P19	58,65	16,029	,388	,677
P20	58,50	15,526	,538	,660
P21	58,35	15,187	,747	,645
P22	58,90	16,411	,332	,684
P23	58,80	18,063	-,010	,716
P24	59,00	17,263	,169	,700
TOTAL	29,90	12,516	,335	,722
2				

*valor alfa si el elemento se elimina

Los instrumento de recolección de datos sobre motivación y desempeño laboral obtuvieron un valor alfa de Cronbach de 0.706 y 0.701 respectivamente, superior al mínimo esperado que es de 0.70, según Streiner D.L 1965, por lo tanto, los instrumento se puede aplicar con la seguridad de garantizar la consistencia interna. Del mismo para la objetividad del trabajo, se empleó el juicio de 3 expertos en el tema, los cuales son el Dr. Ageleo Justiniano Tuco, Dr. Eugenio Marlon Evaristo

Borja y el Dr. Javier, Mendoza Balarezo, quienes validaron el instrumento como válido.

ANEXO N° 07. Frecuencia de BARENO.

TABLA N° 05. Frecuencia de Motivación de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

Niveles Intervalos		f1	h1	F1	H1%
Inadecuado	0-12	0	0.0	0	0
Aceptable	13-25	0	0.0	20	0
Muy adecuado	26-38	20	1.0	20	100
TOTAL		20	1.0		100

Fuente; Instrumento del cuestionario de Motivación.
Elaborado por investigador

DATOS

Muestra n=20

X menor 12x1=12

X mayor 12x4=48

Rango=R 48-12=36

K=3 nivel

Amplitud=A 36/3=12

TABLA N° 06. Dimensión retribución de la variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	2	10,0	10,0	10,0
	Aceptable	13	65,0	65,0	75,0
	Muy adecuado	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

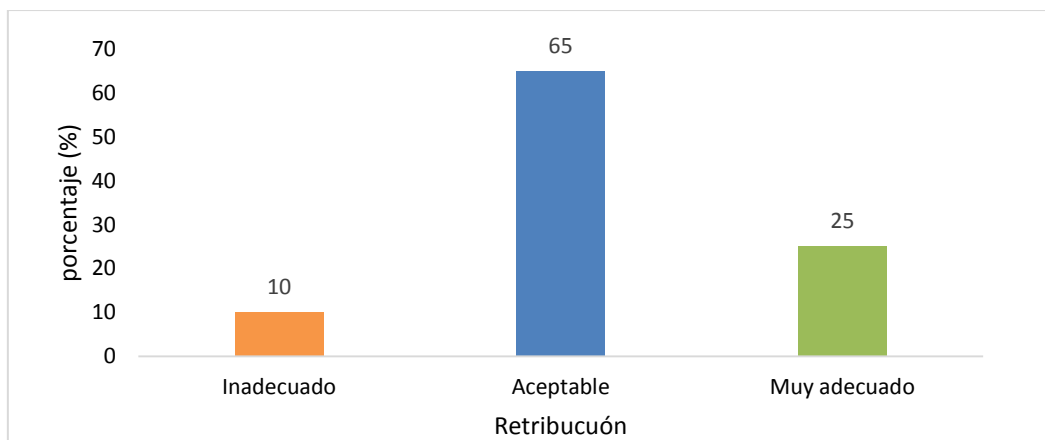


GRAFICO N°3. Dimensión retribución de la variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

TABLA N° 7. Dimensión satisfacción laboral de la variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	2	10,0	10,0	10,0
	Muy adecuado	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

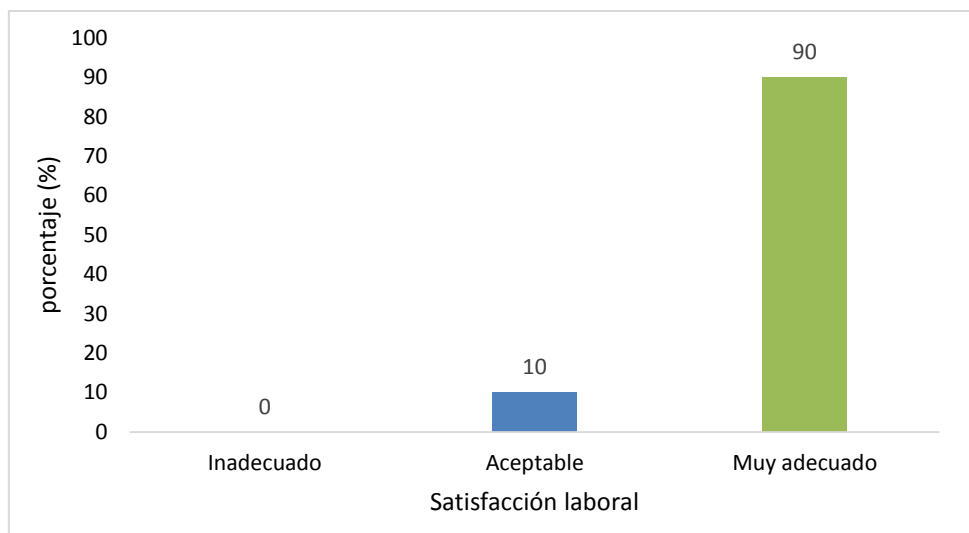


GRAFICO N°4. Dimensión satisfacción laboral de la variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

TABLA N° 8. Dimensión reconocimiento del trabajo de la variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	aceptable	4	20,0	20,0	20,0
	muy adecuado	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

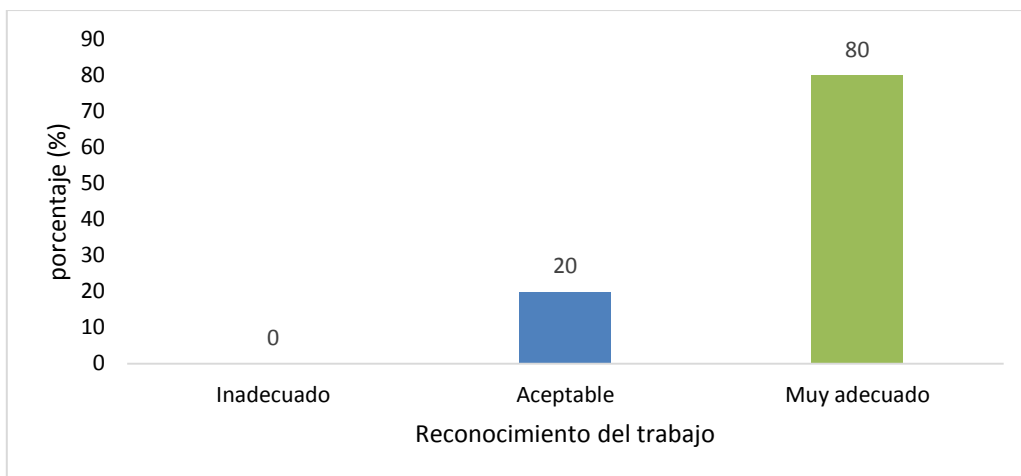


GRAFICO N°5. Dimensión reconocimiento del trabajo de la variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

TABLA N° 9. Dimensión Compromiso de los trabajadores de la variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	aceptable	1	5,0	5,0	5,0
	muy adecuado	19	95,0	95,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

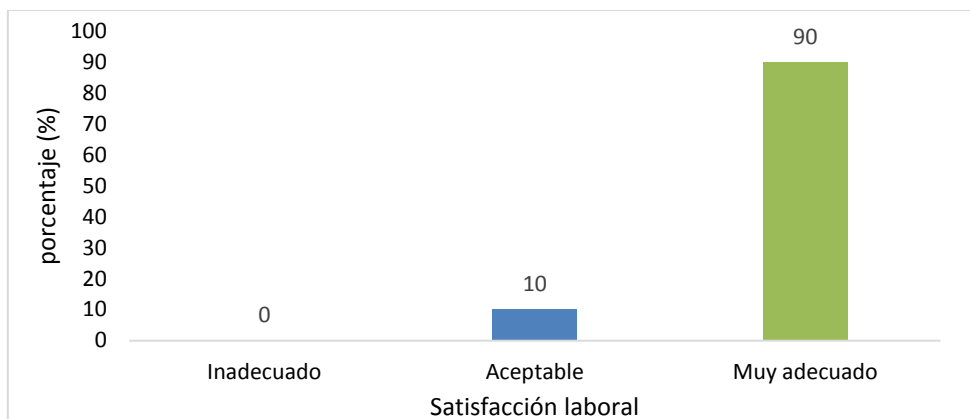


GRAFICO N°6. Dimensión Compromiso de los trabajadores de la variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

TABLA N°10. Motivación de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Baños 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	aceptable	2	10,0	10,0	10,0
	muy adecuado	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

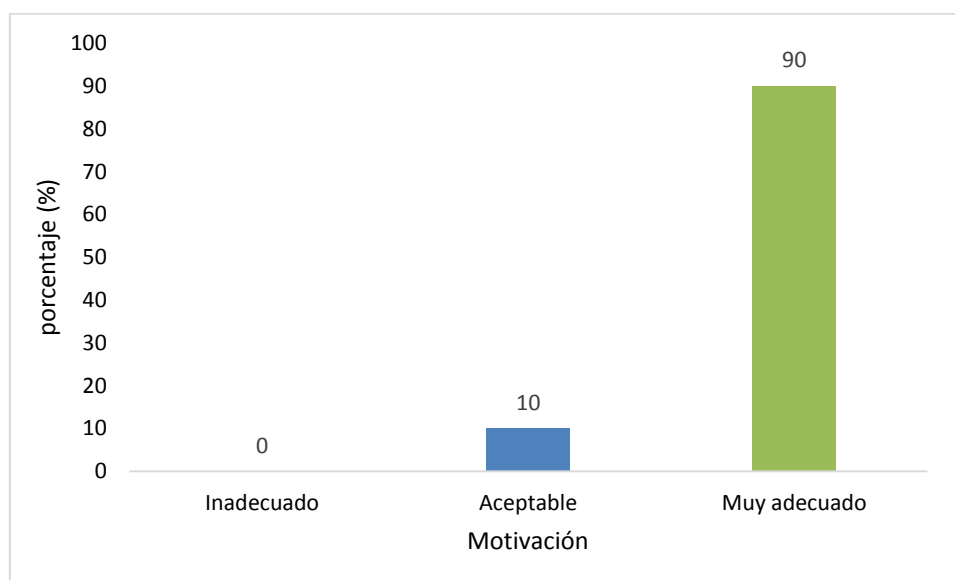


GRAFICO N°7. Variable Motivación de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Baños 2018.

**TABLA N°11. Frecuencia de desempeño laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Baños 2018.**

Niveles	Interv.	f1	h1	F1	H1%
Inadecuado	0-12	0	0.0	0	0
Aceptable	13-25	0	0.0	20	0
	26-38	20	1.0	20	100
TOTAL		20	1.0		100

Fuente; Instrumento del cuestionario de desempeño laboral.
Elaborado por investigador

DATOS

Muestra n=20

X menor 12x1=12

X mayor 12x4=48

Rango=R 48-12=36

K=3 nivel

Amplitud=A 36/3=12

**TABLA N° 12. Frecuencia de retribución de dimensión de la Motivación de los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.**

Niveles	Interv.	f1	h1	F1	H1%
Inadecuado	3-6	2	0.1	2	10
Aceptable	6-9	14	0.7	18	70
Muy adecuado	9-12	4	0.2	20	20
TOTAL		20	1.0		100

Fuente; Instrumento del cuestionario de dimensión de retribución de motivación.

Elaborado por investigador

DATOS

Muestra n=20

X menor 3x1=3

X mayor 3x4=12

Rango=R 12-3=9

K=3 nivel

Amplitud=A 9/3=3

TABLA N° 13. Dimensión comunicación de la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	11	55,0	55,0	55,0
	Muy adecuado	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

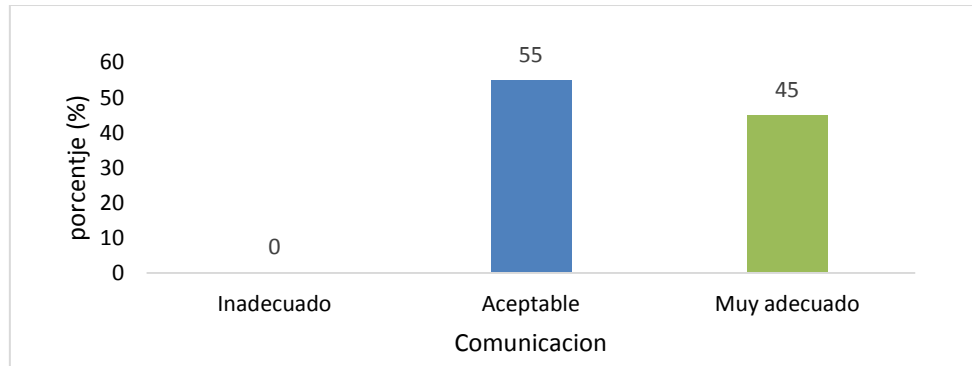


GRAFICO N°8. Dimensión comunicación de la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

T TABLA N° 14. Dimensión habilidades técnicas de la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	6	30,0	30,0	30,0
	muy adecuado	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

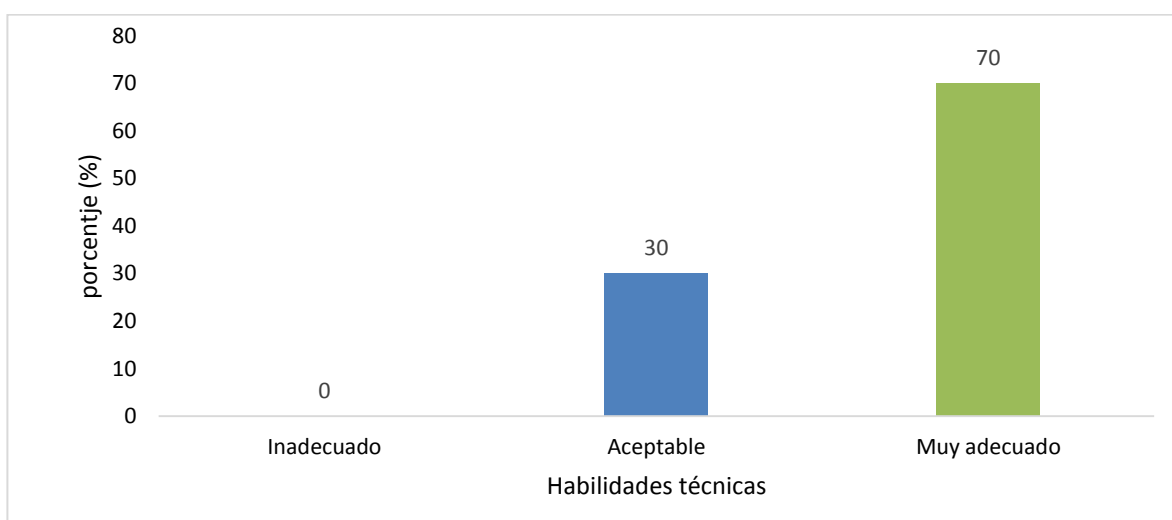


GRAFICO N°9. Dimensión habilidades técnicas de la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

Tabla 15: Dimensión trabajo en equipo del variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	2	10,0	10,0	10,0
	Muy adecuado	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

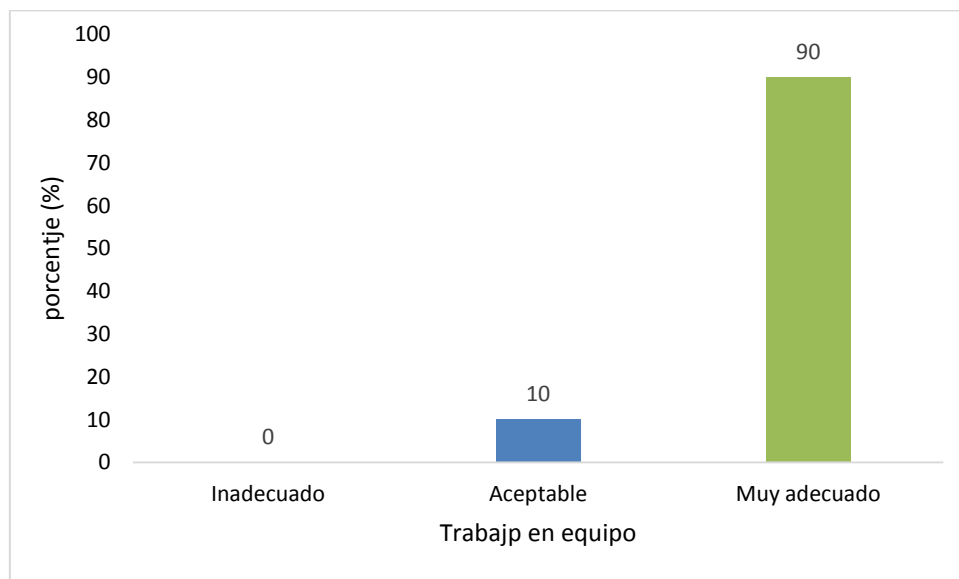


GRAFICO N°10. Dimensión trabajo en equipo del variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

TABLA N° 16. Dimensión producto del trabajo de la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	13	65,0	65,0	65,0
	Muy adecuado	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

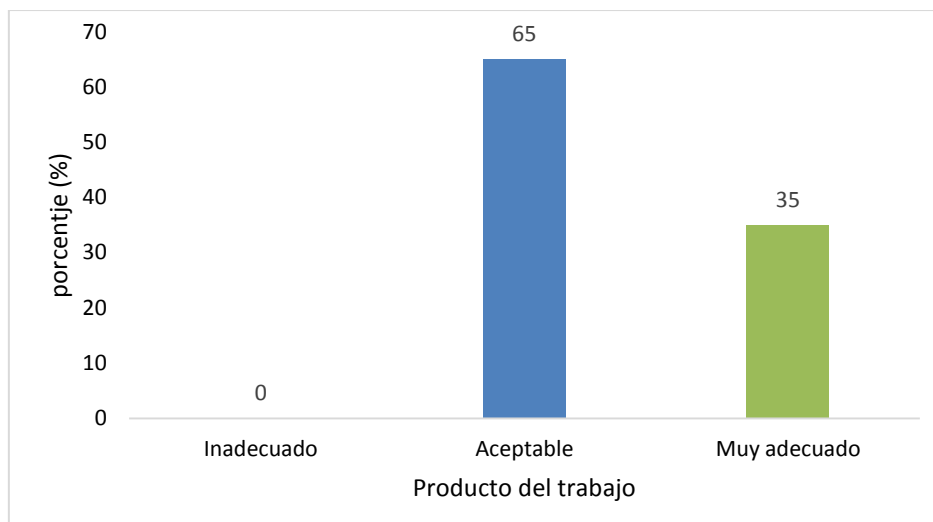


GRAFICO N°11. Dimensión producto del trabajo de la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

TABLA N° 16. Variable Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado	20	100,0	100,0	100,0

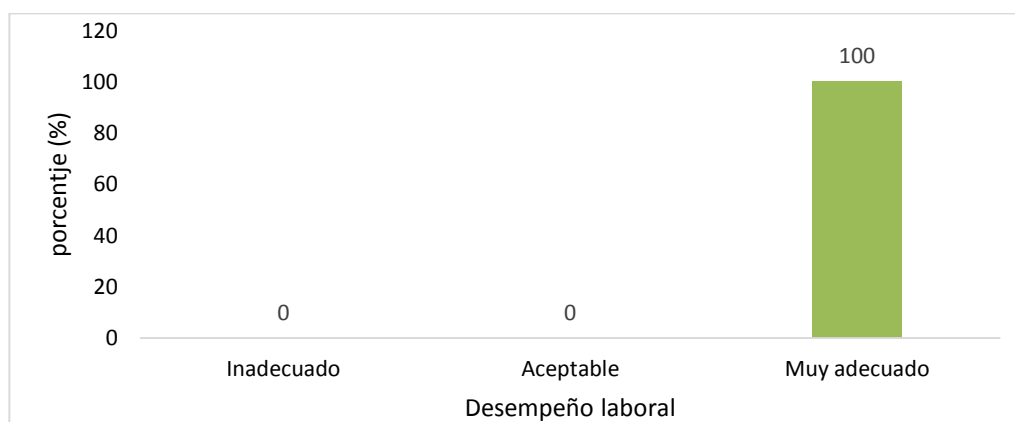


GRAFICO N° 12. Variable Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

TABLA N° 17. Determinación de correlaciones, según el coeficiente de Rho de Spearman de variable motivación con las dimensiones de variable desempeño laboral, de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

			Motivación	Comunicación	Habilidad técnicas	Trabajo en equipo	Producto del trabajo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,557*	,074	,355	,101
		Sig. (bilateral)	.	,011	,758	,125	,673
		N	20	20	20	20	20
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,557*	1,000	-,053	,334	-,062
		Sig. (bilateral)	,011	.	,823	,150	,795
		N	20	20	20	20	20
	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	,074	-,053	1,000	,369	-,514*
		Sig. (bilateral)	,758	,823	.	,109	,020
		N	20	20	20	20	20
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,355	,334	,369	1,000	-,432
		Sig. (bilateral)	,125	,150	,109	.	,057
		N	20	20	20	20	20
	Producto del trabajo	Coeficiente de correlación	,101	-,062	-,514*	-,432	1,000
		Sig. (bilateral)	,673	,795	,020	,057	.
		N	20	20	20	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

TABLA N° 18. Determinación de correlaciones según el coeficiente de Rho de Spearman de variable desempeño laboral con las dimensiones del variable motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.

			Desempeño laboral	Retribució n	Satisfacción Laboral	Reconocimien to del trabajo	Compromiso de los trabajadores
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,342	,314	,463*	-,088
		Sig. (bilateral)	.	,139	,177	,040	,714
		N	20	20	20	20	20
	Retribución monetaria	Coeficiente de correlación	,342	1,000	,149	-,227	-,033
		Sig. (bilateral)	,139	.	,529	,336	,891
		N	20	20	20	20	20
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,314	,149	1,000	,108	-,240
		Sig. (bilateral)	,177	,529	.	,651	,308
		N	20	20	20	20	20
	Reconocim. del trabajo	Coeficiente de correlación	,463*	-,227	,108	1,000	,100
		Sig. (bilateral)	,040	,336	,651	.	,676
		N	20	20	20	20	20
	Compromiso de los trabajadores	Coeficiente de correlación	-,088	-,033	-,240	,100	1,000
		Sig. (bilateral)	,714	,891	,308	,676	.
		N	20	20	20	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

ANEXO N° 09. Fotos



FOTO N°1. Municipalidad Distrital de Baños.



FOTO N° 2. Recepción de solicitud para autorización de toma de datos.



FOTO N° 3. Desarrollo del cuestionario del colaborador de la Municipalidad de Baños.



FOTO N° 4. Desarrollo de encuesta de trabajadora de la Municipalidad Baños.



FOTO N° 5. Toma de encuesta del trabajador en Municipio de Baños.



FOTO N° 6. Toma de encuesta al Gerente de la Municipalidad Distrital de Baños



FOTO N° 7. Toma de encuesta al gerente de desarrollo social Municipalidad de Baños.



FOTO N° 8. Recojo de las encuestas de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños 2018.