

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE
APURÍMAC**

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES
NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
COTABAMBAS, TAMBOBAMBA-APURÍMAC- 2017”**

TESIS

PRESENTADO POR:

BACH. FABIANA GAMARRA CCONCHURO.

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

ABANCAY- PERÚ

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS


**“LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES
NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL COTABAMBAS,
TAMBOBAMBA-APURÍMAC- 2017”**

Presentado por: **Bach. FABIANA GAMARRA CCONCHURO**, para optar el título de:


LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Sustentado y aprobado el 08 de julio del 2019 ante el jurado:


Presidente:


Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla


Primer miembro:


Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

Segundo miembro:


Mg. Josué Huamaní Cayllhua

Asesor:


Mg. Elio Nolasco Carbajal

AGRADECIMIENTO

A DIOS; por darme la vida, su infinito amor incondicional, haber permitido que logre mis metas, darme la salud, por todo se lo debo a él.

A la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, por permitirme a ser parte de esta casa de estudios y formarme profesional.

A mi asesor, Mag. Elio Nolasco Carbajal, por la orientación, paciencia y colaboración permanente de mi trabajo de investigación.

Vayan mis reconocimientos especiales a los miembros de jurado: Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla, Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos y Mag. Josué Huamaní Cayllahua; por el interés mostrado en mi trabajo, por las sugerencias y por el ánimo infundido por mejorar el trabajo.

A los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac sub sede Tambobamba; por las muestras de voluntad en compartir conocimientos y orientaciones donde lo llevo en mi mente de mi vida Universitaria.

A la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba; en especial al personal nombrado quienes de manera muy amable brindaron la información para la presente tesis.

A todos ellos muchas gracias.



DEDICATORIA

Es difícil describir en unas líneas lo que siento; dedico a mi padre JESÚS GAMARRA SIPAUCCAR, es largo y solitario el camino sin él, pero llevo en mis recuerdos; para mí el tiempo no ha pasado, aún hay dolor como en ese día tan triste.

Pero también queda los recuerdos, las fuerzas que me heredó, aunque ya no está más conmigo, no se me quitaron, las tantas ganas de ser un gran profesional como deseó mi padre.

A mi hermano Jorge; me entra nostalgia de mirar atrás en el tiempo y recuerdo todos aquellos momentos de niñez que son indescriptibles; mi hermanito el que asumió el papel de padre, y darle las gracias por todo, porque se la debo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
CAPÍTULO I	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1. Descripción del problema.....	6
1.2. Enunciado.....	7
1.2.1. General	7
1.2.2. Específicos	7
1.3. Objetivos	7
1.3.1. General	7
1.3.2. Específicos	7
1.4. Justificación.....	8
1.5. Limitaciones.....	8
1.6. Características y delimitación.	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1. Municipalidad	14
2.2.2. Gestión descentralizada de los Recursos Humanos.....	14
2.2.3. Ley del servicio civil en el Perú	15
2.2.4. Ley Marco del Empleo Público.....	16
2.2.5. Ley de bases de la Carrera Administrativa.....	17
2.2.6. Motivación	18
2.2.6.1. Algunas teorías antiguas sobre la motivación	18
2.2.6.2. Teoría de la Jerarquía de Necesidades	19
2.2.6.3. Teoría de Higiene–Motivación o modelo bifactorial de Herzberg.....	20
2.2.6.3.1. Motivadores intrínsecos y extrínsecos	21
2.2.6.4. Teoría de Tres Necesidades.....	22
2.2.6.5. Algunas teorías contemporáneas sobre la motivación.....	22
2.2.6.6. Teoría ERG	23
2.2.1.7. Teoría del Establecimiento de Metas	24
2.2.1.8. Teoría del Reforzamiento de Skinner.....	25
2.2.1.9. Teoría de la Equidad	26
2.2.1.10. Teoría de la autoeficacia.....	27
2.2.2. Desempeño laboral.....	28

2.2.2.1	Factores que influyen en el desempeño laboral.....	29
2.2.2.1.1.	Eficiencia laboral:	29
2.2.2.1.2.	Eficacia laboral:.....	29
2.2.2.1.3.	Calidad laboral:	29
2.2.2.2	Factores de motivación y su relación con el desempeño laboral.....	30
2.2.2.3	Teoría de la motivación relacionada con desempeño laboral.....	35
2.2.2.3.1.	Teoría de Expectativas	35
2.2.2.4	Las siete claves del desempeño	36
2.2.2.5	Objetivos de la evaluación del desempeño.....	38
2.3.	Marco conceptual	38
CAPÍTULO III		40
DISEÑO METODOLÓGICO		40
3.1.	Definición de variables.....	40
3.2.	Operacionalización de variables.....	41
3.3.	Hipótesis de la investigación (si corresponde por el tipo de investigación).....	43
3.3.1.	General	43
3.3.2.	Específicos	43
3.4.	Tipo y diseño de la investigación.....	43
3.4.1.	Tipo	43
3.4.2.	Diseño	44
3.5.	Población y muestra	44
3.5.1.	Población.....	44
3.5.2.	Muestra.....	45
3.6.	Procedimiento de la investigación.....	45
3.7.	Material de investigación	45
3.8.	Instrumentos de investigación.....	45
3.8.1.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.8.1.1.	Técnica:	45
3.8.1.2.	Instrumento:	45
3.9.	Métodos de análisis de datos	46
3.9.1.	Tratamiento de datos	46
CAPÍTULO IV		48
RESULTADOS		48
4.1.	Resultados de la fiabilidad y validez.....	48
4.2.	Resultados obtenidos del análisis de datos generales.....	49
4.3.	Resultados obtenidos a partir de las dimensiones de Motivación y Desempeño Laboral	52
4.3.1.	Dimensión 1: Motivación Intrínseca	52
4.3.2.	Dimensión 2: Motivación Extrínseca	53

4.3.3. Dimensión 3: Nivel de Eficiencia en el Desempeño Laboral.....	54
4.3.4. Dimensión 4: Nivel de Eficacia en el Desempeño Laboral.....	55
4.3.5. Dimensión 5: Calidad en el Desempeño Laboral	56
4.4. Resultados obtenidos a partir del Análisis de Variables	57
4.4.1. Variable 1: Motivación.....	57
4.4.2. Variable 2: Desempeño Laboral.....	58
4.5. Descripción de los resultados de la correlación de las dimensiones	59
4.5.1. Análisis Relacional 1: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral eficiente.....	59
4.5.2. Análisis Relacional 2: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficaz	61
4.5.3. Análisis Relacional 3: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de Calidad	63
4.5.4. Análisis Relacional 4: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficiente.....	65
4.5.5. Análisis Relacional 5: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficaz	67
4.5.6. Análisis Relacional 6: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de Calidad	69
4.6. Contrastación de Hipótesis.....	71
4.6.1. Análisis Estadístico de la Variable Motivación y Desempeño Laboral.	71
4.6.2. Análisis Estadístico de la Variable Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.....	74
4.6.3. Análisis Estadístico de la Variable Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral. ...	77
4.7. Discusión.....	80
CAPÍTULO V	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	84
BIBLIOGRAFÍA.....	85
ANEXOS.....	87



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	41
Tabla 2: Resumen de procesamiento de casos Alfa de Crombach.....	48
Tabla 3: Análisis de Fiabilidad Alfa de Crombach	48
Tabla 4: Género del personal	49
Tabla 5: Edad del personal	50
Tabla 6: Grupo ocupacional	51
Tabla 7: Motivación Intrínseca	52
Tabla 8: <i>Motivación Extrínseca</i>	53
Tabla 9: Desempeño Laboral Eficiente.....	54
Tabla 10: Nivel de Eficacia en el Desempeño Laboral.....	55
Tabla 11: Desempeño Laboral de Calidad.....	56
Tabla 12: Variable Motivación	57
Tabla 13: Variable Desempeño Laboral.....	58
Tabla 14: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficiente.....	59
Tabla 15: Pruebas de chi-cuadrado M. Intrínseca y Desempeño Laboral eficiente	60
Tabla 16: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficaz	61
Tabla 17: Pruebas de chi-cuadrado de M. intrínseca y desempeño laboral eficaz	62
Tabla 18: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de Calidad	63
Tabla 19: Pruebas de chi-cuadrado de la relación de M. intrínseca y D. laboral de Calidad	64
Tabla 20: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficiente.....	65
Tabla 21: Pruebas de chi-cuadrado de la Relación M. Extrínseca y D. Laboral Eficiente.....	66
Tabla 22: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficaz.....	67
Tabla 23: Pruebas de chi-cuadrado de la relación de M. Extrínseca y D. laboral eficaz	68
Tabla 24: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de Calidad.....	69
Tabla 25: Pruebas de chi-cuadrado de la relación de M. extrínseca y D. laboral de calidad	70
Tabla 26: Variable Motivación y Variable Desempeño Laboral.....	71
Tabla 27: Pruebas de chi-cuadrado	73
Tabla 28: Variable Desempeño Laboral y Motivación Intrínseca.....	74
Tabla 29: Pruebas de chi-cuadrado	76
Tabla 30: Variable Desempeño Laboral y Motivación Extrínseca	77
Tabla 31 : Pruebas de chi-cuadrado	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow	20
Figura 2: Comparación de los modelos de Maslow, Herzberg y Alderfer	24
Figura 3: <i>Género del personal</i>	49
Figura 4: Edad del personal.....	50
Figura 5: Grupo ocupacional.....	51
Figura 6: Análisis Estadístico Motivación Intrínseca.....	52
Figura 7: Análisis Estadístico Motivación Intrínseca.....	53
Figura 8: Eficiencia en el Desempeño Laboral	54
Figura 9: Eficacia en el Desempeño Laboral	55
Figura 10: Desempeño Laboral de calidad.....	56
Figura 11: Variable Motivación	57
Figura 12: Variable Desempeño Laboral	58
Figura 13: Relación Motivación intrínseca y Desempeño Laboral Eficiente.....	60
Figura 14: Relación M. intrínseca y Desempeño Laboral eficaz	62
Figura 15: Relación Motivación intrínseca y Desempeño Laboral de Calidad.....	64
Figura 16: Relación Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficiente	66
Figura 17: Relación Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficaz.....	68
Figura 18: Relación Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de Calidad.....	70
Figura 19: Relación Motivación y Desempeño Laboral.....	72
Figura 20: Relación Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.....	75
Figura 21: Relación Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.....	78

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	88
Anexo 2: Resolución de nombramiento de los servidores y CAP de la Municipalidad Provincial Cotabambas- Tambobamba.....	90
Anexo 3: Modelo de cuestionario	113
Anexo 4: Fotografías de la encuesta realizada	116

“LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES
NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL COTABAMBAS,
TAMBOBAMBA-APURÍMAC- 2017”

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



INTRODUCCIÓN

Hoy en día los gerentes afrontan un gran problema ya que ellos son los responsables de que el personal desempeñe bien su trabajo y realice una buena tarea y a tiempo. Esto es imposible que suceda sin la colaboración y esfuerzo de los trabajadores. Es aquí donde entra el reto de la motivación; el recurso humano constituye el elemento principal del proceso productivo. Si bien es cierto, que la ejecución de actividades o la prestación de servicios públicos y privados; y el logro de los objetivos de los mismos se relacionan con la actuación y el comportamiento de los trabajadores/colaboradores.

La motivación; es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional y son motivadores *intrínsecos y extrínsecos*.

El desempeño laboral; con el fin de sobrevivir en un ambiente global tan competitivo, las organizaciones requieren de sus empleados permanentemente altos niveles de desempeño. Muchas empresas aplican algún tipo de sistemas de planeación y control orientados a resultados. La administración por objetivos (APO) es un proceso cíclico que suele constar de cuatro pasos para alcanzar el desempeño deseado

En la presente investigación esta estructurado de la siguiente forma:

Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema; se tuvo los siguientes problemas:

Problema general: i) ¿cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017?; problemas específicos: **i)** ¿cómo la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017? **ii)** ¿cómo la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017?

Teniendo los siguientes objetivos: Objetivo general: Conocer cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017; objetivos específicos: i) Determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017. ii) Determinar cómo la

motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Capítulo II, se construye el marco teórico; Robbins & Judge A,(2013) definen a la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (pág. 203). La motivación Koontz, weihrich, & Carnice (2012) definen “es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (pág. 338).

Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional y son Motivadores *intrínsecos y extrínsecos*. La diferencia entre el contenido y el contexto del trabajo es similar a la diferencia entre los motivadores intrínsecos y extrínsecos en psicología. Los motivadores intrínsecos son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas. En este caso, los empleados están motivados por sí mismos. Los motivadores extrínsecos son gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores. Ejemplos de ellos son los planes de jubilación, seguros de salud y vacaciones. Aunque los empleados aprecian estos aspectos, no son motivadores eficaces. (Newstrom, 2011, pág. 107).

El desempeño laboral; con el fin de sobrevivir en un ambiente global tan competitivo, las organizaciones requieren de sus empleados permanentemente altos niveles de desempeño. Muchas empresas aplican algún tipo de sistemas de planeación y control orientados a resultados. La administración por objetivos (APO) es un proceso cíclico que suele constar de cuatro pasos para alcanzar el desempeño deseado. (Newstrom, 2011, pág. 145).

Capítulo III, Se presenta el encuadre metodológico; Las hipótesis planteadas son las siguientes: Hipótesis general: La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017. Hipótesis específicas: i). La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017, ii). La motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

La metodología es la siguiente: Enfoque: Es cuantitativo; tipo: Según el propósito de la investigación, la investigación es de carácter Básico; Nivel de investigación: Es de nivel Descriptivo-Correlacional; Método: Es deductivo y parte de un análisis general a una síntesis

especificando de la revisión del marco teórico, Analítico - Sintético: Las variables son descompuestas en componentes o indicadores, para calificarlos en forma detallada. Luego, se hacen enunciados generales para demostrar la hipótesis y proponer conclusiones; Diseño de investigación: El diseño de investigación corresponde a una investigación de tipo no experimental transeccional transversal de tipo correlacional. A una población de estudio que es el universo (49) (N=n) de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017; Para la presente investigación se aplicó, la técnica de la encuesta, el instrumento que se utilizó, para la recolección de datos fue el cuestionario con un conjunto de preguntas.

Mientras tanto en el **Capítulo IV**, se presenta los resultados del estudio donde se muestra que, existe positiva relación entre la motivación y desempeño laboral en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba. Los indicadores permiten afirmar que, la motivación es un factor determinante para el buen desempeño de su trabajo del personal nombrado en la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba; a la vez los resultados permite deducir que el desempeño laboral de los encuestados, es en relación del grado de motivación que perciben, teniendo como resultado que en la Municipalidad existe escasa motivación y deficiente desempeño laboral. No hay duda de que la motivación es un pilar fundamental del desempeño laboral y por ende del buen desarrollo organizacional.

Por último en el **Capítulo V**, se perfilan con las conclusiones y recomendaciones; se concluye que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba; sustentado en el 52.6% de la mayoría de las personas encuestadas; donde manifestaron que, casi nunca se da la motivación, el mismo porcentaje también indican que el desempeño laboral del personal nombrado no es permanente; por lo tanto, se afirma que la motivación es un factor determinante para el buen desempeño de su trabajo.

Se recomienda que, la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba debe promover la motivación mediante el desarrollo de capacidades, incremento en las remuneraciones, promociones y ascensos, trato justo, recompensas por desempeños eficientes, reconocimiento de los logros eficientes, posibilidad de crecimiento como profesionales, ofrecer un ambiente de trabajo acondicionado; para que fluya la comunicación e interacción entre compañeros y así poder generar un clima organizacional adecuado y ambiente laboral agradable, todo con la finalidad de incrementar el desempeño laboral y obtener eficacia, eficiencia y calidad de servicio de la Municipalidad a la sociedad y como resultado el desarrollo de la Provincia.

RESUMEN

El trabajo de investigación: “la motivación y desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017” tiene como objetivo conocer cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017, buscando conocer como la motivación se relaciona en el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Institución mencionada.

Así mismo, en la metodología de la investigación se ha utilizado el método deductivo, con enfoque cuantitativo de tipo básica, diseño no experimental transeccional transversal de tipo correlacional, se tomó el total de la población 49 servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba. Se ha aplicado la técnica de la encuesta para cuyos efectos se construyó un cuestionario de 35 preguntas.

Con la investigación se llegó al siguiente resultado; que la relación de la motivación con el desempeño laboral fue positiva, de esta forma se afirma que, la motivación es factor determinante en el buen desempeño laboral de los servidores nombrados; así mismo el desempeño laboral de los servidores es, en relación del grado de motivación que perciben, teniendo como resultado que en la Municipalidad existe escasa motivación y deficiente desempeño laboral. No hay duda de que la motivación es un pilar fundamental del desempeño laboral y por ende del buen desarrollo organizacional, sin embargo esta debe ser vista por cada gestión edil de la Municipalidad, a fin de lograr la eficacia, eficiencia y calidad del servicio que brinda la Municipalidad a la Provincia Cotabambas.

Palabras clave: Motivación, intrínseco, extrínseco, desempeño laboral, eficacia, eficiencia y calidad

ABSTRACT

The research work: "the motivation and job performance of the appointed servers of the Provincial Municipality of Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017" aims to know how the motivation relates to the job performance of the appointed servers of the Municipality Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017, seeking to know how the motivation is related to the job performance of the named servants of the mentioned Institution.

Likewise, in the methodology of the research, the deductive method has been used, with a quantitative approach of a basic type, a transverse cross-sectional non-experimental design of a correlational type, the total of the population was taken from 49 named servants of the Cotabambas Provincial Municipality, Tambobamba. The survey technique has been applied for which a questionnaire of 35 questions was constructed.

With the investigation, the following result was reached; that the relationship between motivation and work performance was moderate, in this way it is affirmed that motivation is a determining factor in the good job performance of the appointed servants; Likewise, the work performance of the servers is, in relation to the degree of motivation they perceive, resulting in the Municipality having low motivation and poor job performance. There is no doubt that motivation is a fundamental pillar of work performance and therefore of good organizational development, however this must be seen by each municipal administration of the Municipality, in order to achieve efficiency, efficiency and quality of service provided the Municipality to the Cotabambas.

Province Keywords: Motivation, intrinsic, extrinsic, work performance, effectiveness, efficiency and quality.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En toda organización el recurso humano constituye el elemento principal del proceso productivo. Si bien es cierto, que la ejecución de actividades o la prestación de servicios públicos y privados; y el logro de los objetivos de los mismos se relacionan con la actuación y el comportamiento de los trabajadores/colaboradores.

En este sentido, es necesario destacar la posición de los gerentes en conocer y comprender a su personal o colaborador con quienes trabaja; que actúan de acuerdo a sus necesidades y motivaciones; también es importante optimizar el recurso existente en la Institución para así obtener una alta productividad de servicio. Igualmente suministrar los recursos indispensables para iniciar, desarrollar y culminar con éxito las labores, para lo cual deben existir factores motivadores adecuados, que garanticen la existencia de un personal motivado al trabajo. Encontrar una fórmula para motivar a los trabajadores o colaboradores y lograr el desempeño, aumentando al máximo su rendimiento es imposible. En el área laboral es cada vez más importante conocer aquellos factores que repercuten en el desempeño de las personas. Se sabe que ciertos componentes físicos y sociales influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la motivación para el desempeño determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros aspectos.

Los servidores públicos en el pleno siglo XXI, deben de ser eficientes, eficaces y productivos, teniendo en conocimiento de que vivimos en un mundo globalizado y competitivo; esto implica que los directivos deben de poner énfasis en dar una adecuada motivación a sus servidores, más aun cuando se trata del servidores nombrados quienes trabajan de manera permanente y no sea necesario contratar otro personal más preparado y motivar al mismo, lo que genera más costo a la institución; es así que la Municipalidad debe aplicar programas de incentivos específicamente para los servidores nombrados para que estos se sientan motivados a llevar a cabo sus tareas diarias y exista desempeño laboral.

Como es evidente, hoy en día en la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba, se puede observar la poca motivación de las autoridades ediles gestión tras gestión así como: ambientes inadecuados, remuneraciones mínimas, excesiva carga laboral, autoestimas muy bajas, con deseos de superación, el olvido mismo a los servidores nombrados a pesar que son trabajadores permanentes con los que cuenta la Municipalidad y son una buena cantidad.

Lo cual causa deficiente desempeño laboral tanto en el funcionamiento institucional como en la calidad de prestación de servicio al usuario, no siendo eficientes, eficaces ni productivos, así mismo repercute en la gestión municipal y el lento desarrollo de la Provincia Cotabambas-Tambobamba.

Por estas y muchas otras razones surge la necesidad de analizar la motivación y su relación directa en los individuos, específicamente en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba, con la finalidad de conocer la relación de la motivación en el desempeño laboral de los servidores de dicha Municipalidad.

1.2. Enunciado

1.2.1. General

¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017?

1.2.2. Específicos

¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017?

¿Cómo la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Conocer cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

1.3.2. Específicos

Determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Determinar cómo la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

1.4. Justificación

Actualmente se puede apreciar muchas dificultades que surgen a raíz de la deficiente motivación de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba afectando en el desempeño laboral de los mismos, lo cual se atribuye a diversos factores en particular a factores como excesiva carga laboral, desinterés de los directivos, ambiente laboral inapropiado, entre otros; lo que produce trastornos y cambios considerables tanto en el desarrollo de las operaciones como en el funcionamiento institucional, específicamente en el desempeño laboral de los servidores nombrados quienes trabajan de manera permanente en esta institución, razón por la cual se ha visto por conveniente desarrollar la presente investigación considerando el factor motivacional con la finalidad de identificar la relación que pueda existir con el desempeño laboral de los servidores nombrados en esta Institución.

El presente trabajo de investigación permitirá identificar la posible relación de la motivación con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba y a partir de ello tomar diversas alternativas de solución a efectos de contribuir en el desempeño laboral de los mismos adoptando diversas acciones en base a los resultados obtenidos posterior a la culminación de la presente investigación.

Así mismo servirá de información o de antecedente para posteriores investigaciones similares dentro de la provincia Cotabambas- Tambobamba como también a nivel Regional y Nacional.

1.5. Limitaciones

Las limitaciones que se ha presentado a lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación son diversos y me permito mencionar lo más principal:

Limitaciones a la información:

Una de las limitantes, fue el poco acceso a la bibliografía, debido a que existe poca información específicamente para la segunda variable que es desempeño laboral.

Otra de las limitantes; fue las políticas institucionales de la Municipalidad objeto de estudio Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba, que limitan el acceso a la información, solicita la previa aprobación del presente trabajo a fin de facilitar la información requerida.

1.6. Características y delimitación.

Para el presente trabajo de investigación solamente se abordara lo siguiente:

Características: El estudio realizado se centró principalmente a conocer la relación de la motivación con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017

Espacio: El presente estudio se desarrolló en la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba – Región Apurímac.

Tiempo: Para efectos de la presente investigación se ha considerado con el periodo del año 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales:

Según (**Sanchez Pinto, 2011**), En su tesis titulado “motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “dr. adolfo prince lara”. Puerto cabello, estado Carabobo”-Bolivia de la Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Nacional, para obtener título profesional. Con el objetivo general, Analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. Puerto Cabello, estado Carabobo; a una población de 12 trabajadores; con instrumento de medición cuestionario con veinte ítems y llegando a las siguientes conclusiones más relevantes:

Existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfecha.

Se observó que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

Se puede evidenciar que el personal administrativo hace un esfuerzo para realizar sus actividades en el departamento, puesto que existen varios factores que inciden negativamente en la efectividad de dichas labores.

Según (**Sum Mazariegos, 2015**), En su tesis titulado "Motivación Y Desempeño Laboral" (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). De la Universidad Rafael Landivar De Guatemala, tesis de grado. Con el objeto general de Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango; a la población la componen treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de etnia en su mayoría ladina y minoría indígena; utilizando como instrumento de medición la escala de Likert y llegando a las siguientes conclusiones más relevantes:

Existe escasa motivación, por lo tanto la motivación para los trabajadores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente.

Los factores internos son las necesidades aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todas sean diferentes unas con otras. Cada individuo es capaz de realizar tareas específicas.

Los factores externos son estímulos o incentivos que la empresa ofrece. Estos pueden satisfacer necesidades, despertar sentimientos de interés o representar recompensas deseadas. Son motivos externos todas las recompensas que ofrece la compañía, desde el salario y los beneficios hasta el ambiente de trabajo y asimismo buscar la satisfacción para ellos.

(Escalante Diaz & Gonzales Castellar, 2009), En su tesis titulado “La Motivación Como Factor Significativo En El Desempeño Laboral De Los Empleados Del Área Comercial y Ventas de las Fundaciones Que Otorgan Microcrédito en la Ciudad de Cartagena”, de La Universidad De Cartagena Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas; con el objetivo general Determinar cuáles son los factores que influyen en la motivación de los empleados del área comercial y ventas de las fundaciones que otorgan microcrédito en la ciudad de Cartagena y que clases de recompensas les satisfacen para alcanzar un exitoso nivel de desempeño laboral. Para optar título de ingeniero comercial; a una población de 56 empleados del área de ventas y comerciales; usando como instrumento el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones más relevantes:

A los asesores de las fundaciones en estudio, sí se les brindan incentivos financieros por la realización de su trabajo, que son las llamadas comisiones por ventas; sin embargo se pudo deducir que dichos incentivos son vistos por los asesores como parte del salario y no como un incentivo motivacional como tal.

Se podría decir que, en términos generales el nivel socioeconómico de los asesores de las fundaciones en estudio, es de relativo bienestar ya que logran satisfacer sus necesidades básicas o fundamentales³⁰ como son: subsistencia (salud, alimentación, etc.), protección (sistemas de seguridad y prevención, vivienda, etc.).

Nacionales:

(Chirito Maguiña & Raymundo Vargas, 2014), En su tesis “La Motivación Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del -Banco Interbank, Tiendas En Huacho, Periodo 2014” de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Facultad De Ciencias

Empresariales; para optar el título profesional de licenciada en administración; con el objetivo general de Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, periodo 2014; a una población conformada de 43 empleados que laboran en las tiendas de Huacho; la técnica para la recolección de datos fue la encuesta, instrumento cuestionario; llegando a la siguiente conclusión :

Se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes.

por lo tanto, también nos referimos al entorno laboral de un trabajador y que se toma en cuenta el empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipos de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos y oportunidades, logrando que el trabajador tenga una capacidad de satisfacción para cumplir sus tareas encomendadas

(Loana Gherman, Iturbe Vasquez, & Osorio Murillo, 2011), En su tesis “La teoría motivacional de los dos factores en la muestra de trabajadores operativos en el sector laboral privado de retail de Lima Metropolitana” de la; Pontificia Universidad Católica Del Perú para Obtener el Grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas; con el objetivo general, Determinar la similitud entre los factores motivacionales y de higiene obtenidos por Herzberg a través de la teoría de los dos factores comparados con su aplicación en el medio laboral operativo de retail; como población se contó con la colaboración de 07 gerentes de tienda; aplicando como instrumento de medición el cuestionario; llegando a la siguiente conclusión:

En cuanto a Relaciones interpersonales con colegas, este factor ocupa el primer puesto como motivador en el caso de los varones, mientras que en el caso de las mujeres, el primer puesto lo tiene el factor Relaciones interpersonales con supervisores.

Los factores Reconocimiento, El trabajo mismo, y Formación y desarrollo ocupan el tercer, cuarto y quinto puestos, respectivamente, como factores motivadores en ambos casos, con un número ligeramente mayor de menciones en el caso de las mujeres.

El factor Logro ocupa el sexto lugar como factor motivador en ambos casos, con un número ligeramente mayor de menciones en el caso de los varones y los factores Responsabilidad y Promoción aparecen como motivadores con mayor frecuencia en el caso de los varones; sin

embargo, el número de menciones es muy bajo en ambos casos como para determinar una tendencia.

(Ortega Roberto, 2005), En su tesis “análisis de la motivación en el personal administrativo de la empresa f.m.f. construcciones c.a. según victor vroom maturín. monagas.”; con el objetivo de Analizar la Motivación en el Personal Administrativo de la empresa FMF Construcciones, C.A. según Víctor Vroom. A una población conformada por 15 empleados, que representan la población total; aplicando un instrumento (encuesta) llegando a la siguiente conclusión.

La empresa ofrece como incentivos a los empleados seguro médico y felicitaciones verbales, pero estos desean que la empresa les ofrezca otros tipos de incentivos que les permitan satisfacer sus necesidades, los empleados de la organización consideran que la motivación es un factor importante para la realización de sus labores cotidianas y la falta de aplicabilidad de las políticas de incentivos influye negativamente en la prestación de servicios, por parte de los empleados, y por consiguiente en la utilidad general de la empresa.

Los datos arrojados por la investigación, afirman que el 100% opinó que la motivación es de gran importancia al momento de realizar sus labores, ya que el hecho de estar motivados les permite ejecutar sus tareas con más entusiasmo, mayor rendimiento entre otras cosas, contribuyendo de esta manera al éxito y desarrollo de la organización, sin embargo ellos no están realmente motivados, esto ratifica de manera categórica que la empresa descuida y no toma en cuenta los factores motivacionales que estimulan al empleado dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales.

Regionales:

(Reynaga Utani, 2015) En su tesis, Motivación y Desempeño Laboral Del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. De La Universidad Nacional José María Arguedas Facultad De Ciencias De La Empresa; para optar el título de licenciado en Administración de Empresas; con el objetivo general de Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. A una población de 100 trabajadores; aplicando como instrumento el cuestionario; llego a la siguiente conclusión:

La motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Municipalidad

Las Municipalidades son órganos de gobierno local que se ejercen en las circunscripciones provinciales y distritales de cada una de las Regiones del país, con las atribuciones, competencias y funciones que les asigna la Constitución Política, la Ley Orgánica de las Municipalidades. En la capital de la República el gobierno local lo ejerce la Municipalidad Metropolitana de Lima. En los centros poblados funcionan municipalidades conforme a Ley.

El 16 de noviembre del año 1853, el Congreso de la República dio la primera Ley Orgánica de municipalidades constituida por 126 artículos; en ella se estableció un marco normativo general para la actuación de las municipalidades en el Perú, como un cuerpo encargado de la administración de los intereses locales.

Luego la Constitución política del Perú, así como posteriores leyes orgánicas dan a las municipalidades funciones promotoras del desarrollo local, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de la actividad, además de las de promoción adecuada, prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral sostenible y armónico.

En el marco del proceso de descentralización y conforme al criterio de subsidiaridad, el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función en este marco, los gobiernos locales deben cumplir con mayor eficiencia las funciones que vienen desarrollando las instituciones nacionales en las distintas jurisdicciones locales.

El proceso de planeación local es integral, permanente y participativo, articulado con las municipalidades vecinas. En dichos procesos se establecen las políticas públicas en el ámbito local, teniendo en cuenta las competencias y funciones específicas exclusivas y compartidas establecidas para las Municipalidades Provinciales y Distritales. (Johnny Zas, 2009, págs. 150-155).

2.2.2. Gestión descentralizada de los Recursos Humanos

En nuestro país cuando acudimos a una entidad pública es usual recibir un servicio fuera de los estándares esperados. El carácter engorroso de los trámites, la limitada capacidad y la mala atención de los funcionarios, los excesivos requisitos y la nula información constituyen solo alguno de los elementos que apreciamos diariamente en el servicio público.

Por ello el servicio público debe ser reevaluado involucrando aspectos modernos en materia de recursos humanos. En la actualidad no es dable hablar de regímenes de carrera pública ni de

términos de desuso como nuestro pretérito escalafón hoy es mejor referirnos al sistema nacional de recursos humanos, gerencia por resultados, indicadores de gestión, sistema de monitoreo , control y evaluación, entre otros términos aplicables a gerencia moderna que deben inspirar el proceso de reforma del servicio civil.

Precisamente bajo este enfoque, la exposición de motivos de la norma de creación de la Autoridad Nacional de Servicio Civil en adelante SERVIR indica que un nuevo servicio civil es el punto de inicio de la reforma estructural de la administración pública en el Perú. La misma desde hace muchos años se ha caracterizado por su debilidad institucional que no permite un nivel adecuado de servicios al ciudadano.

Por ello, una nueva visión de la administración pública implica establecer una lógica moderna, eficiente de calidad, importando conceptos del régimen privado y definiendo un sistema de evaluación del desempeño que premie la meritocracia y la profesionalización de sus servidores, solo con ello se redundara en la mejora de la gestión estatal y se lograra constituir un servicio público orientado al ciudadano. (Johnny Zas, 2009, págs. 281-282).

2.2.3. Ley del servicio civil en el Perú

Con la Ley N° 30057 , el Perú ha estado propiciando procesos de reforma del sector público, cuyos protagonistas principales son los servidores públicos antes llamados empleados públicos termino que enfatizaba los derechos de los trabajadores y no sus deberes, con todo se sabe que la proporción buen desempeño y mayor economía dependía de una adecuada gestión pública; que era lo que precisamente necesitaba implementar el estado peruano.

De manera general en un contexto de ausencia de dirección pública, planificación ineficaz, cuya gestión de servidores públicos tiene múltiples variedades en base a los muchos regímenes laborales establecidos con los años genera un panorama complicado, para la llamada reforma en la gestión de los servidores `públicos que a pesar de ello busca mejorar bajo normativas la gestión de los servidores públicos.

En el Perú la ley de escalafón del servicio civil y su reglamento emitida en 1950, en la que se norma por primera vez la carrera administrativa, se incluían los derechos y deberes de los empleados públicos, la manera del ingreso a la carrera administrativa es decir bajo concurso público también describía la clasificación de personal oficial, técnico y auxiliar y la categorización de los trabajadores públicos sin embargo esta normativa no mencionaba las remuneraciones, ni los incentivos de los empleados públicos. Posteriormente se creó el

Consejo nacional de servicio civil cuya función principal era supervisar el estricto cumplimiento de la normativa y además de atender y resolver disposiciones disciplinarias.

En 1958 se crea el Instituto Peruano de Administración Pública - IPAP con la finalidad de brindar capacitaciones a los servidores públicos, luego este ente cambia su denominación por la Oficina de racionalización y capacitación de la administración pública, en 1968 se convierte en la escuela superior de la administración pública ESAP, luego en 1973 se llamaría Instituto nacional de la Administración Pública INAP; esta entidad como organismo autónomo a la presidencia de la república genera disposiciones relacionadas a la gestión del personal del estado y la gestión institucional.; para 1979 con la aprobación de la nueva constitución política del Perú se eleva a un rango de constitucional a la carrera administrativa y se crea el derecho a la estabilidad laboral para los servidores públicos y funcionarios; se instituye un régimen único homologado de igualdad salarial absoluta, sin embargo las entidades públicas buscaron la manera de instaurar bajo sus propias disposiciones sus remuneraciones así cada sector tiene sus propias escalas remunerativas. En respuesta surge la actual reforma del servicio civil con la creación de la de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

2.2.4. Ley Marco del Empleo Público

En el artículo I.- como finalidad de la presente LEY N° 28175, la presente Ley tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.

En el Artículo II.- Objetivos La presente Ley tiene los siguientes objetivos: 1. Consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan. 2. Determinar los principios que rigen al empleo público. 3. Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad. 4. Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados.

En el Artículo III.- Ámbito de aplicación La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública

y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público. Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública: 1. El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República. 2. El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder. 3. El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica. 4. Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades. 5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades. 6. Los organismos constitucionales autónomos. En el caso de los funcionarios públicos y empleados de confianza, esta norma se aplicará cuando corresponda según la naturaleza de sus labores. No están comprendidos en la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. Su personal civil se rige por la presente Ley en lo que corresponda, salvo disposición contraria de sus respectivas leyes orgánicas. Los trabajadores sujetos a regímenes especiales se regulan por la presente norma y en el caso de las particularidades en la prestación de su servicio por sus leyes específicas. (LEY N° 28175, 2004).

2.2.5. Ley de bases de la Carrera Administrativa

En el Artículo 1º: Carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal, en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos.

En el Artículo 2º: Servidores No Comprendidos.- No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados, los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. No están comprendidos en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional ni los trabajadores de las Empresas del Estado o Sociedades de Economía Mixta., cualquiera sea su forma jurídica.

En el Artículo 3º: Deberes De Los Servidores Públicos.- Los servidores públicos están al servicio de la Nación y en tal razón deben: a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del país, y considerando que trasciende los períodos de gobierno; b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio; c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación; 2 d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia,

laboriosidad y vocación de servicio; y, e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social. (D. L. N° 276, 1991).

2.2.6. Motivación

Hoy en día los gerentes afrontan un gran problema ya que ellos son los responsables de que el personal desempeñe bien su trabajo y realice una buena tarea y a tiempo. Esto es imposible que suceda sin la colaboración y esfuerzo de los trabajadores. Es aquí donde entra el reto de la motivación.

La motivación según Robbins & Judge A,(2013) “Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (pág. 203)

La motivación según Koontz, weihrich, & Carnnice, (2012) “es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (pág. 338).

La motivación según Stoner, Freeman, & Gilbert Jr., (1996) “es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido” (pág. 484).

A su vez la motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras.

Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional y son Motivadores *intrínsecos y extrínsecos*. La diferencia entre el contenido y el contexto del trabajo es similar a la diferencia entre los motivadores intrínsecos y extrínsecos en psicología. Los motivadores intrínsecos son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas. En este caso, los empleados están motivados por sí mismos. Los motivadores extrínsecos son gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores. Ejemplos de ellos son los planes de jubilación, seguros de salud y vacaciones. Aunque los empleados aprecian estos aspectos, no son motivadores eficaces. (Newstrom, 2011, pág. 107).

2.2.6.1. Algunas teorías antiguas sobre la motivación

Durante la década de 1950 se formularon cuatro teorías específicas sobre la motivación de los empleados, y aunque ahora se cuestiona su validez, probablemente sean las mejores

explicaciones conocidas. Aunque más adelante se analizaran explicaciones más validas, esas tres teorías representan el fundamento de donde surgieron, y los gerentes aun las utilizan, al igual que su terminología. (Robbins & Judge A, 2013, pág. 203).

2.2.6.2. Teoría de la Jerarquía de Necesidades

La teoría de la motivación mejor conocida es la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow, quien planteo la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades corporales.

Seguridad. Abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

Sociales. Incluye el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.

Estima. Factores internos como el respeto así mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Aunque las necesidades nunca se satisfacen por completo, aquella que alcanza un gran nivel de satisfacción deja de motivar. Así, cuando una necesidad está bastante satisfecha, la siguiente en la jerarquía se vuelve dominante. Entonces, según Maslow, si usted desea motivar a alguien, necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores, siguiendo el orden.

Maslow clasifico las cinco necesidades en órdenes superior e inferior. Las fisiológicas y de seguridad, que según la teoría son las iniciales para todos los seres humanos, las describió como necesidades de orden inferior, y las sociales, de estima y autorrealización como necesidades de orden superior, las cuales se satisfacen en forma interna (dentro del individuo); mientras que las de orden inferior se satisfacen principalmente en forma externa (con cuestiones como el salario, los contratos sindicales y la antigüedad). (Robbins & Judge A, 2013).

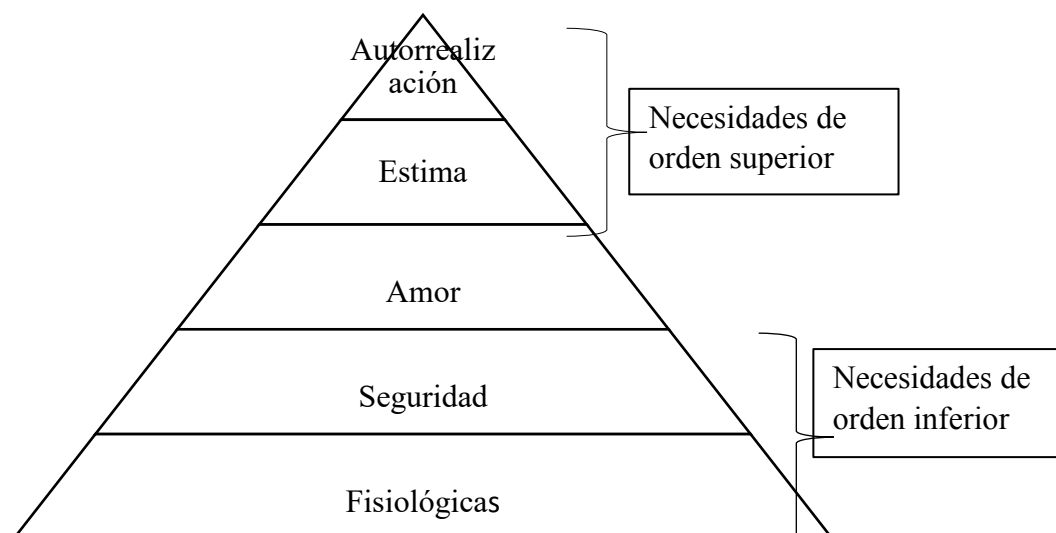


Figura 1: Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Fuente: Adecuado de las necesidades de Maslow, a partir de (Robbins & Judge A, 2013)

2.2.6.3. Teoría de Higiene–Motivación o modelo bifactorial de Herzberg

A partir de la investigación con un grupo de ingenieros y contadores Frederick Herzberg desarrolló un modelo bifactorial de la motivación. Este investigador solicitó a los participantes en su estudio que pensarán en una época en que se sintieron especialmente bien respecto de su empleo, y en otra época en que se sintieron especialmente mal. También les pidió que describieran las condiciones que les generaron estos sentimientos. Así descubrió que los empleados señalaban diferentes tipos de condiciones que les producían sentimientos de bienestar y de malestar. En otras palabras, si un sentimiento de logro los hacía sentirse bien, su carencia rara vez se interpretaba como causa de un sentimiento desagradable. En cambio, algún otro factor, como algunas políticas de la compañía, se señalaba con mayor frecuencia como causa de ese malestar.

Factores de mantenimiento y motivacionales Herzberg concluyó que existían dos conjuntos autónomos de factores que influían en la motivación. Antes de este momento, las personas suponían que la motivación y la falta de ella eran tan sólo extremos opuestos de un mismo factor a lo largo de un continuo. Herzberg trastocó el punto de vista tradicional cuando afirmó que la ausencia de ciertos factores del puesto, como la seguridad de empleo y las condiciones de trabajo, frustraban a los empleados. Sin embargo, su presencia suele llevar a los empleados sólo a un estado neutral. Tales factores no son motivadores muy fuertes. Estos poderosos elementos se llaman factores de higiene, o *factores de mantenimiento*, porque no deben ignorarse. Se requieren para construir una base sobre la cual se cree un nivel razonable de motivación para los empleados.

Otras condiciones de trabajo funcionan sobre todo para construir esta motivación, pero su ausencia rara vez produce factores que la obstaculicen poderosamente. Estas condiciones se conocen como factores motivacionales, *motivadores* o *satisfactores*. Durante muchos años los administradores se han preguntado por qué sus políticas de protección y una amplia variedad de prestaciones no elevaban la motivación de los empleados. La idea de separar los factores motivacionales y de mantenimiento ayudó a responder esta pregunta, porque, de acuerdo con Herzberg, las prestaciones y las políticas de personal eran en primer lugar factores de mantenimiento.

Los factores motivacionales como el logro y la responsabilidad se relacionan, en su mayor parte, directamente con el trabajo mismo, el desempeño del empleado, y el reconocimiento y crecimiento personales que experimenta. Los motivadores se centran sobre todo en el trabajo; se relacionan con el contenido del trabajo. Por otra parte, los factores de mantenimiento se refieren fundamentalmente al contexto del trabajo, porque se relacionan con el ambiente que lo rodea. La diferencia entre el contenido y el contexto del trabajo es significativa. Muestra que los empleados están motivados en primer lugar por lo que hacen por sí mismos. Cuando asumen la responsabilidad o ganan reconocimiento por su propia conducta, se motivan en gran medida. (Newstrom, 2011).

2.2.6.3.1. Motivadores intrínsecos y extrínsecos

La diferencia entre el contenido y el contexto del trabajo es similar a la diferencia entre los motivadores intrínsecos y extrínsecos en psicología. Los motivadores intrínsecos son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas. En este caso, los empleados están motivados por sí mismos. Los motivadores extrínsecos son gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores. Ejemplos de ellos son los planes de jubilación, seguros de salud y vacaciones. Aunque los empleados aprecian estos aspectos, no son motivadores eficaces.

Interpretación del modelo bifactorial El modelo de Herzberg propone una distinción útil entre los factores de mantenimiento, necesarios pero no suficientes, y los factores motivacionales, con el potencial de mejorar el esfuerzo del empleado. Este modelo amplió las perspectivas de los administradores, pues mostró el papel potencialmente poderoso de las recompensas intrínsecas que se desprenden del trabajo en sí mismo. (Esta conclusión se ajusta a otros importantes avances conductuales, como el enriquecimiento del puesto, la facultad de

toma de decisión [empowerment], el autoliderazgo y la calidad de la vida laboral) Sin embargo, en la actualidad los administradores deben estar conscientes de que no pueden negar una amplia gama de factores que crean por lo menos un ambiente neutral de trabajo. Además, a menos que se atiendan razonablemente los factores de higiene, su ausencia será una fuerte distracción para los trabajadores. El modelo de Herzberg, como el de Maslow, ha sido muy examinado y criticado, así como defendido (Newstrom, 2011, págs. 113-114).

2.2.6.4. Teoría de Tres Necesidades

Esta teoría fue creada por Mc Clelland en 1953, quien dice que en el ser humano existen tres necesidades que son: la de logro, poder y afiliación. A continuación se describen cada una de ellas:

Necesidad de Logro. Es el impulso de sobresalir y luchar por tener éxito. Por lo general los que luchan por el logro son las personas que sienten un impulso irresistible por el éxito, tienen un deseo por esforzarse al máximo para poder ser más eficientes o para realizar sus tareas mejor. Este tipo de personas se distinguen de los demás por su deseo de hacer las cosas bien y por dar su mejor rendimiento cuando sienten que la probabilidad de tener éxito es del 50%.

Necesidad de Poder. Es la que se encarga de hacer que las personas adopten una conducta de liderazgo que no habían tomado antes, en otras palabras es el deseo por ejercer influencia y de controlar a los demás. A este tipo de personas les gusta ser “jefes” y prefieren puestos en los que se encuentren con situaciones de competencia y que estén orientados al estatus. Tienden a preocuparse más por influenciar a los otros y por su prestigio que por dar un rendimiento adecuado.

Necesidad de Afiliación. Es el deseo de establecer amistades interpersonales y estrechas con otros, así como ser aceptado y estimado por la gente. Cuando personas la sienten en alto grado pelean por conseguir la amistad. Prefieren situaciones en las cuales tengan que cooperar que donde tengan que competir y desean las relaciones en donde exista mucha comprensión mutua.

Estas tres necesidades se miden por medio de un “*test proyectivo*” en el cual se les enseñan brevemente imágenes y luego las personas reaccionan y escriben una breve historia basándose en cada una de las imágenes. (Robbins & Judge A, 2013, pág. 207).

2.2.6.5. Algunas teorías contemporáneas sobre la motivación

Según (Robbins & Judge A, 2013) “Existen varias teorías contemporáneas, que a diferencia de las antiguas cuentan con pruebas válidas que las apoyan, sin embargo no quiere decir que sean absolutamente correctas” (pág. 208).

Algunas de las teorías que se exponen a continuación y que se ubican en este grupo son:

1. Teoría ERG.
2. Teoría del Establecimiento de Metas.
3. Teoría del reforzamiento
4. Teoría de la equidad
5. Teoría de Expectativas.

2.2.6.6. Teoría ERG

Fue creada por Alderfer Clayton, 1940 y en esta teoría se reformula la “jerarquía de las necesidades” de Maslow. Se afirma que existen tres grupos de necesidades primordiales las cuales son:

Existencia (E). Se encargan de satisfacer nuestras exigencias materiales básicas para vivir. Este bloque comprende las necesidades de orden inferior que Maslow clasificó como “fisiológicas” y de “seguridad”. En éstas entran las remuneraciones, la seguridad en el empleo, las condiciones físicas del trabajo y las prestaciones.

Relación (R). Se refieren básicamente al deseo de mantener importantes relaciones interpersonales. Son deseos sociales y de estatus que exigen una interacción con otras personas para poder quedar satisfechos envuelven la comprensión y aceptación por parte de las personas que se encuentran por arriba, abajo y alrededor del empleado tanto en el trabajo como fuera de él. Según Maslow estas necesidades corresponden a los grupos de “amor” y al factor externo de las necesidades de “estima”.

Crecimiento (G-growth). Es el deseo intrínseco de alcanzar el desarrollo personal. En este grupo están incluidos el factor interno de la categoría de “estima” y las necesidades de “autorrealización” de la “jerarquía de las necesidades” de Maslow. West y Sacramento (2004) mencionan que cuando un gerente está en un trabajo en el cual no tiene oportunidades de desarrollarse y crecer, entonces sufre declives de salud mental más grandes que los empleados que están desempleados. También sufren mayores niveles de estrés.

“La teoría ERG, a semejanza de la de Maslow establece que la satisfacción de las necesidades de orden inferior provocan el deseo de atender a las de orden superior; pero es posible que varias necesidades están actuando como motivadores al mismo tiempo, y la

frustración al intentar satisfacer una necesidad de orden superior puede causar la regresión a una de orden inferior” (Robbins & Judge A, 2013).

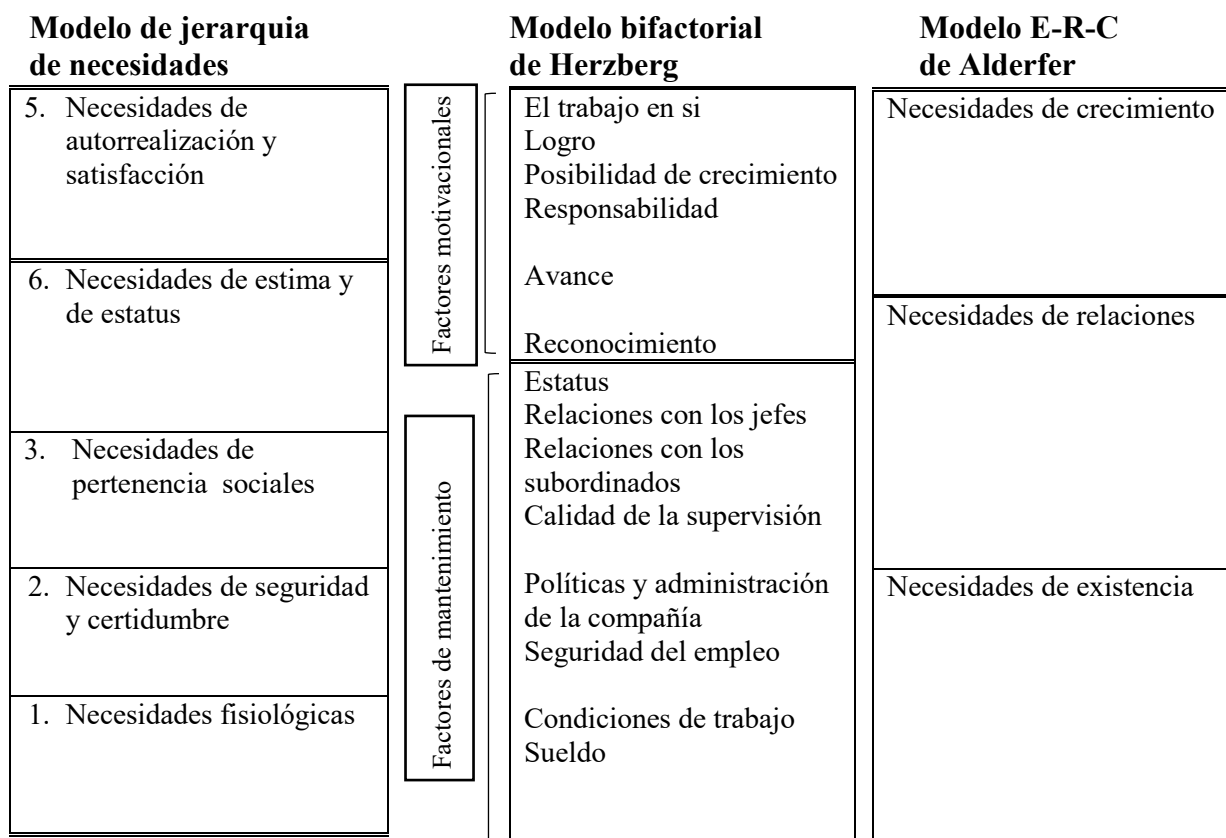


Figura 2: Comparación de los modelos de Maslow, Herzberg y Alderfer

Fuente: Adecuado a partir de (Newstrom, 2011).

2.2.1.7. Teoría del Establecimiento de Metas

A finales de la década de 1960, Edwin Locke propuso que las intenciones de trabajar por una meta eran una fuente importante de la motivación laboral. Es decir, las metas indican al empleado lo que debe hacerse y cuanto esfuerzo se necesita. Las evidencias sugieren con firmeza que las metas específicas incrementan el desempeño; que las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que las metas fáciles; y que la presencia de retroalimentación genera un mejor desempeño que su ausencia.

Por ello se puede decir que las metas específicas mejoran el desempeño de las personas y que si se acepta una meta difícil ésta puede producir un mejor rendimiento que una fácil, debido a que por lo general es mayor el nivel de desempeño. También que la retroalimentación ayuda a tener un rendimiento superior a la no retroalimentación. Esta teoría sostiene que los resultados

obtenidos por el “establecimiento de metas” son impersonales gracias a la influencia que ejercen las metas específicas e interesantes sobre el desempeño.

Los trabajadores dan mejores resultados cuando se les da retroalimentación del progreso en la obtención de un objetivo, porque ésta ayuda a descubrir las diferencias entre lo que hicieron y lo que quieren hacer. Pero si la retroalimentación es autogenerada entonces va a motivar más que si proviene del exterior.

Si se permite a los empleados participar en el “establecimiento de metas” entonces van a tener una mayor aceptación hacia ellas, porque las van a ver como algo que vale la pena alcanzar.

Esto no siempre sucede ya que muchas veces los trabajadores dan mejores resultados cuando se les asignan las metas, pero cuesta más trabajo hacer que se acepten las que son difíciles. En cambio si los empleados participan en el establecimiento de metas, es más probable que sean aceptadas, aunque se les asignen de forma arbitraria y sin importar si son difíciles.

En conclusión se puede decir que los propósitos expresados en función de las metas, difíciles y específicas, forman parte de un factor importante en la motivación y favorecen a que haya un rendimiento más satisfactorio de los empleados. (Robbins & Judge A, 2013, págs. 212-113).

2.2.1.8. Teoría del Reforzamiento de Skinner

La “teoría del reforzamiento” es lo opuesto a la del “establecimiento de metas”. Es un enfoque cognoscitivo que establece que la intención de las personas dirige sus actividades. En esta teoría se tiene un enfoque conductista que sostiene que el reforzamiento condiciona la conducta.

Esta teoría hace caso omiso del estado interno de la persona y se concentra en lo que pasa cuando empieza alguna acción. Aunque no es exactamente una teoría de motivación, si es buena idea tomarla en cuenta ya que ofrece un medio muy eficaz de análisis de que es lo que regula al comportamiento de los individuos. No toma en cuenta los sentimientos, actitudes, expectativas y otras variables cognoscitivas que afectan la conducta. Los modelos son fundamentales en la teoría del aprendizaje social. Hay cuatro procesos que determinan su influencia sobre un individuo:

Procesos de atención: Las personas aprenden de un modelo solamente cuando reconocen y ponen atención a sus características fundamentales. Tendemos a recibir mayor influencia de

modelos que son atractivos, que están disponibles constantemente, que son relevantes para nosotros o que consideramos similares a nosotros.

Procesos de retención: La influencia de un modelo depende del grado en que el individuo recuerda sus acciones, una vez que el modelo ya no está disponible.

Procesos de reproducción motora: Una vez que el individuo ha visto una nueva conducta al observar el modelo, esto se debe convertir en acción. Se trata de un proceso que demuestra que el individuo puede desempeñar las actividades modeladas.

Procesos de reforzamiento: Si se dan incentivos o recompensas positivos, los individuos se sienten motivados a exhibir el comportamiento modelado.

Las conductas que reciben reforzamiento positivo logran mayor atención, se aprenden mejor y se realizan con mayor frecuencia. (Robbins & Judge A, 2013, pág. 218)

2.2.1.9. Teoría de la Equidad

Fue creada por (Adams, 1963), y dice que a las personas no sólo les interesa la cantidad de premios que reciben por sus esfuerzos sino que también la relación que éste tiene con lo que los demás reciben.

Hay tres categorías que hay que tomar en cuenta, y de acuerdo con estas son:

Otro. Incluye a los demás trabajadores del mismo nivel que desempeñan tareas similares en la misma empresa, y también comprende a los amigos, vecinos o colegas profesionales. En esta categoría los empleados comparan su sueldo con el de los otros, basándose en la información que reciben de forma verbal, en revistas o en la prensa.

Sistema. Aquí entran las políticas de sueldo y los procedimientos, así como la administración del sistema, también incluyen las políticas de remuneraciones tanto implícitas como explícitas.

Yo. Se refiere a las razones esfuerzo -resultado que son propias de las personas y que son diferentes de su razón actual. Esta categoría incluye criterios como los trabajos o los compromisos que se deben cumplir en función del rol familiar.

Los individuos se comparan con amigos, vecinos, compañeros de trabajo o colegas de otras organizaciones, o comparan su puesto de trabajo actual con otros que hayan tenido en el pasado. La elección del referente se verá influida por la información que posea el trabajador acerca del mismo, así como por su atractivo. (Robbins & Judge A, 2013, pág. 219).

2.2.1.10. Teoría de la autoeficacia

Fue desarrollado por el investigador Albert Bandura la teoría de la autoeficacia (también conocida como *teoría cognitiva social* o *teoría del aprendizaje social*) se refiere a la convicción que tiene un individuo de que es capaz de realizar una tarea. Cuanto mayor sea la autoeficacia, más confianza se tendrá en la propia capacidad para tener éxito. Por tanto, en situaciones difíciles las personas con baja autoeficacia suelen disminuir su esfuerzo o rendirse, mientras que los individuos con un alto nivel de autoeficacia tratan con más ahínco superar el desafío. La autoeficacia puede crear un círculo virtuoso donde los individuos con una elevada eficacia se involucran más en sus tareas, lo que a su vez mejoraría su desempeño, incrementando aún más su eficacia. Los cambios que ocurren en la autoeficacia con el paso del tiempo también se relacionan con cambios en el desempeño creativo. Además, los individuos con autoeficacia elevada parecen responder a la retroalimentación negativa con más esfuerzo y motivación, en tanto que aquellos con baja autoeficacia son proclives a reducir su esfuerzo al recibir retroalimentación negativa.

Albert Bandura, el investigador que desarrolló la teoría de la autoeficacia, afirma que hay cuatro maneras de aumentarla la autoeficacia:

1. Dominio en el acto.
2. Modelamiento vicario.
3. Persuasión verbal.
4. Activación.

Según Bandura, la fuente más importante para aumentar la autoeficacia es el *dominio en el acto*, que consiste en obtener experiencia relevante en la tarea o en el puesto de trabajo. Si en el pasado usted ha sido capaz de realizar una actividad con éxito, entonces se sentirá más confiado de poder hacerla en el futuro.

La segunda fuente es el *modelamiento vicario*, que consiste en adquirir más confianza debido a que se observa a alguien más realizar la tarea. Si su amigo baja de peso, eso aumenta su confianza en que usted también puede hacerlo. El modelamiento vicario es más eficaz cuando uno se percibe como similar a la persona que observa. Ver ejecutar un tiro difícil a Tiger Woods tal vez no incrementara su confianza en que podrá hacerlo; sin embargo, si observa un golfista con habilidades similares a las suyas, este resultara más persuasivo.

La tercera fuente es la *persuasión verbal*, que se refiere a adquirir más confianza debido a que alguien lo convence de que tienen las habilidades necesarias para triunfar. Los oradores motivadores utilizan mucho esta táctica.

Por último, Bandura afirma que la *activación* incrementa la autoeficacia. La activación produce un estado de energía en el cual la persona se “mentaliza” y se desempeña mejor. (Robbins & Judge A, 2013, pág. 215).

2.2.2. Desempeño laboral

Con el fin de sobrevivir en un ambiente global tan competitivo, las organizaciones requieren de sus empleados permanentemente altos niveles de desempeño. Muchas empresas aplican algún tipo de sistemas de planeación y control orientados a resultados. La administración por objetivos (APO) es un proceso cíclico que suele constar de cuatro pasos para alcanzar el desempeño deseado. (Newstrom, 2011, pág. 145).

Según (Chiavenato, 2009) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” pág. 359).

Otra definición interesante acerca del Desempeño Laboral es la expuesta por, (Stoner Reist, 1993) quien afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.(pág. 510).

Definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins & Coulter, 2013).

Explican que en el pasado la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de la tarea. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos (combinación de **eficacia** y **eficiencia** al realizar las tareas fundamentales del puesto con **calidad**).

Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. (Robbins & Judge A, 2013, págs. 555-559).

2.2.2.1 Factores que influyen en el desempeño laboral

Las instituciones públicas que brindan servicios para poder ofrecer una buena atención a sus usuarios deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los servidores, entre las cuales se considera:

2.2.2.1.1. Eficiencia laboral:

Es el medio por el cual una entidad logra alcanzar los objetivos y metas previstas utilizando solo los insumos necesarios; realizando actividades a un mínimo costo y resolviendo diversos problemas de organización que conllevara a un mayor desarrollo de la misma.

2.2.2.1.2. Eficacia laboral:

Está relacionada con el logro de los objetivos /resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado. (Stoner Reist, 1993, pág. 511).

2.2.2.1.3. Calidad laboral:

Es importante prestar atención a la calidad laboral para trabajar en un contexto agradable que contribuya a la productividad. Una forma de hacer esto es incluir en nuestra rutina hábitos que nos permitan realizar actividades de una manera más confortable y eficiente, evitando el estrés y la sobrecarga de trabajo.

La calidad laboral determina la productividad: directamente la productividad de los colaboradores de la empresa, como detalla este artículo de El Blog Salmón. Es decir, la productividad depende de la motivación, satisfacción y felicidad con la que los colaboradores desarrollen su trabajo día tras día. El exceso de trabajo, como jornadas laborales mayores a ocho horas, no sólo implica riesgos en la salud y bienestar del trabajador, si no que su capacidad y motivación pueden reducirse notablemente. Un trabajador tranquilo y con buena actitud que

esté en un contexto de calidad laboral positiva en el cual pueda desarrollar sus competencias y creatividad, está mejor preparado para afrontar todos los desafíos que se presenten, en vez de caer en graves consecuencias físicas y emocionales. (Salmon, 2015).

A su vez **la eficiencia** según (Stoner, Freeman, & Gilbert Jr., 1996) “es la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización “hacer las cosas bien”. (pág. 9).

La eficacia según (Stoner, Freeman, & Gilbert Jr., 1996) , “es la capacidad para determinar los objetivos apropiados “hacer lo que se debe hacer”. (pág. 10).

Y sobre **la calidad** (Stoner, Freeman, & Gilbert Jr., 1996), afirma que, la calidad en el centro de trabajo va más allá de crear un producto de calidad superior a la media y de buen precio, ahora se refiere a lograr productos y servicios cada vez mejores, a precios cada vez más competitivos; esta entraña hacer las cosas bien desde la primera vez, en lugar de cometer errores y después corregirlos. (pág. 229).

2.2.2.2 Factores de motivación y su relación con el desempeño laboral

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

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera, compleja o simple, implica estos tres aspectos. Dentro de una concepción más limitada, Flippo explica que la “capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo”. McGehee subraya que capacitación significa educación especializada.

Comprende todas las actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales. Según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados y es una inversión y no un gasto así como

algunos autores van más allá, como Hoyler, que considera que la capacitación es una inversión de la empresa que tiene la intención de capacitar el equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre su desempeño presente y los objetivos y logros propuestos. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2009, págs. 322-323).

Relacionar las recompensas con el rendimiento, individualizarlas, que sean justas y valoradas: Aplicar las predicciones de la teoría de la autodeterminación a las recompensas intrínsecas y extrínsecas. Gran parte de los estudios sobre la teoría de la autodeterminación en el CO se ha enfocado en la teoría de la evaluación cognitiva, la cual propone que las recompensas extrínsecas tienden a disminuir el interés intrínseco en una tarea. Cuando los individuos reciben un pago por su trabajo, sienten que se trata de algo que tienen que hacer y no algo que quieren hacer. La teoría de la autodeterminación también establece que las personas, además de sentirse impulsadas por una necesidad de autonomía, buscan como ser competentes y hacer conexiones positivas con los demás. Una gran cantidad de estudios respaldan la teoría de la autodeterminación. Como veremos más adelante, sus principales implicaciones se relacionan con las recompensas laborales. Cuando las organizaciones utilizan recompensas extrínsecas por un desempeño sobresaliente, los empleados sienten que están haciendo un buen trabajo, no tanto por su deseo intrínseco de sobresalir, sino porque eso es lo que la organización quiere. La eliminación de las recompensas extrínsecas también suele producir un cambio en la percepción que tiene el individuo de por qué trabaja en una actividad de una explicación externa a otra interna. (Robbins & Judge A, 2013, págs. 208-209).

Salarios: constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como: primas, sobre sueldos, bonificaciones habituales o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Más salario por más producción Básicamente, los incentivos salariales, que son una forma de salario por méritos, generan un mayor salario por un incremento en la producción o resultados, método que a menudo se conoce como pago por desempeño. La razón principal de los incentivos salariales es clara: casi siempre incrementan la productividad y reducen costos de mano de obra por unidad de producto. Los trabajadores en condiciones normales sin incentivos salariales tienen la capacidad de producir más, y estos estímulos son una forma de liberar ese potencial. A menudo, el incremento de la productividad y el decremento de la rotación de personal son sustanciales. Salario basado en competencias En contraste con los

sueldos (que se pagan por ocupar un puesto) y los incentivos salariales (que se pagan por el nivel de desempeño), el salario basado en competencias (también conocido como salario basado en conocimientos o salario por habilidades múltiples) premia a los individuos porque saben cómo hacer el trabajo. Se paga a los empleados por la variedad, profundidad y tipo de habilidades en que demuestran capacidad.²⁰ Comienzan con una cuota fija por hora y reciben incrementos por desarrollar habilidades en su puesto principal o aprender otros puestos en su unidad de trabajo. (Newstrom, 2011, págs. 155,156 y 159).

Exigencia: es la acción de recibir órdenes como subordinado por el jefe superior, básicamente para el cumplimiento de tareas y metas que están propuestos dentro de los objetivos institucionales.

Condiciones laborales: las condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y calidad de vida en el empleo, como también se ve el impacto del empleo en las comunidades, familiares, clientes, empleadores, proveedores y otros. Condiciones de trabajo también comprenden las condiciones del ambiente en que se realiza el trabajo, si lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, o si exige del ocupante una sólida adaptación para mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones. Evalúan el grado de adaptación de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño. Comprenden los siguientes factores de especificaciones:

1. Ambiente de trabajo.
2. Riesgos de trabajo.

Condiciones de trabajo: también condiciones físicas en las que el ocupante desempeña su puesto. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2009, pág. 193 y 245).

Relaciones laborales: Se considera también que aumenta la motivación Alentar la participación, colaboración y la interacción social (relaciones interpersonales). Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo jefes o supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores. Las personas tratan de satisfacer parte de sus necesidades, colaborando con otros, las investigaciones han demostrado que la satisfacción de las aspiraciones se maximiza, cuando las personas son libres para elegir las personas con las que desea trabajar. (Koontz, weihrich, & Carnnice, 2012, pág. 124).

Trabajo en equipo: Cada empleado efectúa tareas operativas, pero la gran mayoría trabaja en pequeños grupos regulares en los que sus actividades deben acoplarse como las piezas del rompecabezas de un paisaje. Cuando su trabajo es interdependiente, actúan como un equipo de tareas y desarrollan una situación de colaboración denominada trabajo en equipo. Un equipo de tareas es un pequeño grupo colaborativo que tiene contacto regular y participa en una acción coordinada. La frecuencia de la interacción entre los miembros del equipo y su existencia continua distingue con claridad a un equipo de tarea de un grupo de toma de decisiones de corto plazo (comité) o de un equipo de proyectos de una estructura matricial. En particular, muchos equipos supervisan su propio trabajo, reciben capacitación en métodos de solución mutua de problemas, comparten internamente las responsabilidades de liderazgo, aceptan e incluso fomentan el conflicto y se miden con base en sus resultados colectivos (no individuales). Sin embargo, simplemente *denominar* equipo a un grupo no cambia su carácter básico ni su eficacia; se pueden requerir meses o incluso años para que un equipo logre un estatus de alto rendimiento. Cuando los miembros de un equipo de tareas conocen sus objetivos, participan de manera responsable y entusiasta en ellas y se apoyan entre sí, realizan un **trabajo en equipo**. (Newstrom, 2011, pág. 331).

Organización: La vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros individuos y organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes. Por sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, a formar organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual y aislada no alcanzarla. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.' La cooperación entre estas es esencial para la organización. Una organización existe solo cuando:

1. Hay personas capaces de comunicarse,
2. Dispuestas a contribuir en una acción conjunta,
3. A fin de alcanzar un objetivo común.

La disposición a contribuir con la organización significa, sobre todo, la capacidad de sacrificar el control sobre la propia conducta en beneficio de la coordinación. Esta disposición a participar y contribuir varía de individuo a individuo, aun en un mismo individuo, con el paso del tiempo. Esto significa que el sistema de contribuciones totales es inestable, pues la contribución de cada integrante a la organización varía en gran medida en función no solo de las diferencias individuales entre los integrantes, sino también del sistema de recompensas con que la organización incrementa las contribuciones.

Se le considera como un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad; con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, se puede acumular previendo necesidades futuras o usarse para producir más dinero. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas. Sin embargo el dinero no es la única fuente de motivación en el trabajo. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2009, pág. 06).

Logro: para McClelland es el impulso por sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares. Por lo general los que luchan por el logro son las personas que sienten un impulso irresistible por el éxito, tienen un deseo por esforzarse al máximo para poder ser más eficientes o para realizar sus tareas mejor. Este tipo de personas se distinguen de los demás por su deseo de hacer las cosas bien y por dar su mejor rendimiento cuando sienten que la probabilidad de tener éxito es del 50%. (Robbins & Judge A, 2013, pág. 207).

Autorrealización: Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser, incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial. Y como también son necesidades de orden superior, las cuales se satisfacen en forma interna (dentro del individuo); mientras que las de orden inferior se satisfacen principalmente en forma externa (con cuestiones como el salario, los contratos sindicales y la antigüedad); autorrealización Impulso para desarrollar todo el potencial. (Robbins & Judge A, 2013, págs. 203-205).

Incentivo: Se debe mencionar también **El dinero (salario)** es un incentivo complejo, uno de los motivos importantes por los cuales trabaja la mayoría de las personas, que tiene significado distinto para las personas. Para el individuo que está en desventaja económica, significa preverse de alimento, abrigo, etc, para el acaudalado, significa el poder y prestigio. Debido a este significado, no puede suponerse que un aumento de dinero dará como resultado mayor productividad y satisfacción en el trabajo; como también son recompensas que alienta la motivación. (Newstrom, 2011, pág. 139).

Ascenso: En el contexto laboral, se denomina ascenso a la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado. Supongamos que un joven trabaja como representante comercial de una empresa. Por su buen desempeño y ante la jubilación de otro empleado, el dueño de la compañía decide darle un ascenso y así lo convierte en el gerente de ventas de la firma. El muchacho, gracias a este cambio, comienza a percibir un salario mayor, aunque también pasa a contar con más responsabilidades. (Robbins & Judge A, 2013, pág. 79).

2.2.2.3 Teoría de la motivación relacionada con desempeño laboral

2.2.2.3.1. Teoría de Expectativas

En la actualidad la teoría de expectativas es la que goza con mayor aceptación y fue creada por Vroom, (1964) y ha sido ampliada y afinada por Porter y Lawler. Una de las explicaciones más aceptadas sobre la motivación es la teoría de las expectativas, de Victor Vroom." Aunque tiene sus críticos, la mayoría de las evidencias la respaldan.

La teoría de las expectativas establece que la fuerza de nuestra tendencia a actuar de cierta manera depende de la magnitud de la expectativa que tenemos de obtener un resultado dado y de su atractivo. En términos más prácticos, los individuos se sentirán más motivados a esforzarse cuando crean que eso los llevara a obtener una buena evaluación de su desempeño; que una buena evaluación les proporcionara recompensas organizacionales como bonos, aumentos de salario o ascensos; y que las recompensas cumplirán sus metas personales. Por tanto, la teoría se centra en tres relaciones:

Relación esfuerzo-desempeño. La probabilidad que percibe el individuo de que cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.

Relación desempeño-recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevara a la obtención del resultado deseado.

Relación recompensas-metas personales. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para él.

La teoría de las expectativas ayuda a explicar por qué muchos individuos no se sienten Motivados por su trabajo y tan solo hace lo mínimo necesario para conservarlo.

Presentaremos las tres relaciones de la teoría como preguntas, que los empleados necesitan responder en forma afirmativa para aumentar lo más posible su motivación.

En primer lugar, si hago mi máximo esfuerzo, ¿se reconocerá en una evaluación de desempeño?

Para muchos trabajadores, la respuesta es “no”. ¿Por qué? Su nivel de destrezas tal vez sea deficiente, lo cual significa que no importa la tenacidad con que lo intenten, lo más seguro es que no logren un desempeño destacado. Es probable que el sistema de evaluación de la organización este diseñado para medir factores que no tienen mucho que ver con el desempeño, como la lealtad, la iniciativa o el ánimo, lo cual significa que un mayor esfuerzo no

necesariamente redundara en una mejor evaluación. Otra posibilidad es que los empleados perciban, en forma correcta o incorrecta, que no le agradan a su jefe. Como resultado, esperan una evaluación deficiente sin importar el nivel de su esfuerzo. Estos ejemplos sugieren que una posible fuente de la baja motivación del individuo es la convicción de que no importa cuánto se esfuercen en el trabajo, la probabilidad de que obtengan una buena evaluación es baja.

En segundo lugar, si obtengo una buena evaluación de desempeño, ¿obtendré recompensas organizacionales? Muchas organizaciones premian diversas cuestiones además del desempeño. Cuando el salario se basa en factores como la antigüedad, ser cooperativo o “adular” al jefe, es probable que los individuos consideren que la relación desempeño-recompensa es débil y poco motivante.

Por último, si obtengo recompensas, ¿me resultan atractivas? El empleado trabaja duro con la esperanza de obtener un ascenso, pero en su lugar obtiene un aumento en su salario. O bien, quiere un trabajo más interesante y desafiante, pero únicamente recibe palabras de encomio. Por desgracia, muchos gerentes están limitados en cuanto a las recompensas que pueden ofrecer, lo cual dificulta la posibilidad de adaptarlas a las necesidades de cada subalterno. Algunos gerentes suponen en forma incorrecta que todos los trabajadores desean lo mismo, por lo que pasan por alto los efectos que la diferenciación entre las recompensas tiene para la motivación. En cualquier caso, no se optimiza la motivación del empleado. (Robbins & Judge A, 2013, págs. 224-225).

2.2.2.4 Las siete claves del desempeño

La excelencia del desempeño surge de forma natural cuando las personas comparten una misión y coinciden en los principios que las orientan. Covey habla de siete claves para que converjan las misiones y objetivos de líderes y seguidores:

Gozar de atribuciones: se trata de despertar la fuerza y la energía interior de las personas de manera que satisfagan cuatro necesidades:

- Vivir: la necesidad física de tener comida, ropa, Casa, dinero y salud.
- Amar: la necesidad social de relacionarse con otras personas, pertenecer, amar y ser amado.
- Aprender: la necesidad mental de tener un sentido de propósito y de congruencia, de progresar y de contribuir.
- Legar: la necesidad espiritual de dejar un legado, algo significativo que sea muestra de una existencia marcada por la realización y la integridad. Si deja de atenderse una o más de estas necesidades, acabamos por sentirnos incompletos y reducimos nuestra calidad de vida.

Acuerdos del desempeño para ganar-ganar: es preciso esclarecer al evaluado las expectativas en torno al trabajo, es decir, los resultados deseados. Sin embargo, esto implica especificar métodos o medios: se señalan directrices o principios, pero se permite que los procedimientos sean flexibles. Se hace una relación de los recursos disponibles, pero sin contar cuales debe utilizar la persona. Por último, se definen indicadores de desempeño, límites de responsabilidad, parámetros de remuneración y consecuencias. Estos acuerdos dejan atrás la orientación de "control" y optan por una orientación de "liberación", lo que brinda a la persona la oportunidad de ejercer iniciativas de manera responsable, despiertan la creatividad y los talentos latentes. Así, ganan las dos partes, el líder y el liderado.

Nuevo papel del líder: ofrecer apoyo, ayuda, capacitación y resolución de problemas. Se basa en cuatro preguntas fundamentales:

- ¿Cómo marcha su trabajo?
- ¿Que está usted aprendiendo?
- ¿Cuáles son sus objetivos?
- ¿Cómo puedo ayudarte?

El líder no asume el problema, sino que ofrece ayuda, crea condiciones de confianza, genera acuerdos de desempeño.

Reorientación de 360°: los líderes. Así como todos los miembros de la organización, se deben someter a la realimentación de 360* y recibir una evaluación anónima de su desempeño que incluya la opinión de colegas, subordinados, clientes y proveedores.

Autoevaluación y evaluación del equipo: cuando las personas gozan de atribuciones, trabajan con acuerdos de desempeño y se orientan con base en la realimentación tienen más capacidad para evaluar su propio desempeño.

Remuneración basada en el valor agregado: en un ambiente de desempeño óptimo, de motivación interna y de acuerdos de desempeño para ganar-ganar, las personas y los equipos incluso pueden decidir su propia remuneración con base en el principio del valor agregado. Ahí donde existe un grado elevado de confianza y de respeto por los acuerdos de desempeño, las personas y los equipos son capaces de determinar con más eficiencia su remuneración.

Iniciativa: los grados de iniciativa personal pueden cambiar cuando aumentan su capacidad, madurez y confianza. Los niveles de iniciativa son seis:

- Esperar hasta ser llamado.
- Preguntar.
- Recomendar
- Actuar e informar de inmediato.
- Actuar e informar periódicamente.

-Actuar uno solo.

Lo importante es combinar el grado de iniciativa con la capacidad de cada persona. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2009, pág. 222).

2.2.2.5 Objetivos de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño tiene varios objetivos: Uno de ellos consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos.

Las evaluaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

Por último, brindan retroalimentación a los empleados sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, y con frecuencia son la base para asignar recompensas, como aumentos de salario por méritos.

Dado nuestro interés en el comportamiento organizacional, aquí se hace énfasis en la evaluación del desempeño como un mecanismo que brinda retroalimentación y determina la asignación de recompensas. (Robbins & Judge A, 2013, pág. 559).

2.3. Marco conceptual

Autonomía: Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.

Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Compensación: Indemnización, contraprestación, pago que se abona por alguna prestación o servicio.

Empowerment: Se refiere al fortalecimiento de los equipos para darles libertad de actuación, de participación en las decisiones, plena autonomía en el desempeño de las tareas, responsabilidades por la tarea total y por sus resultados.

Logro: Desempeño exitoso de la tarea.

Independencia laboral o empleado: La actividad productiva del ser humano se divide en dos grandes vectores: como independiente o como empleado. “El que sabe, sabe y es empleado y el que no sabe es jefe y dueño”. En la acera de enfrente está el independiente.

Precisión: es aquella que se utiliza para hablar de la exactitud o la puntualidad que una persona, un sistema, una institución pueden tener en su funcionamiento o en su comportamiento.

Productividad: Es la combinación de la eficacia y la eficiencia de una organización. También es una medida económica que calcula cuantos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo y costes). Durante un periodo determinado

Seguridad laboral: Es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto mantener seguros a los trabajadores en su centro de trabajo.

Status social, en sociología describe la posición social que un individuo ocupa dentro de una sociedad o en un grupo social de personas.

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Definición de variables

Las variables que se utilizan para esta investigación son dos, (Hernandez Sanpieri, 2014), “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (pág. 105)

Variable 1: Motivación

Dimensiones:

Intrínseco: Los motivadores intrínsecos son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas. En este caso, los empleados están motivados por sí mismos.

Extrínseco: Los motivadores extrínsecos son gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores.

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones:

Eficiencia: Logro de fines con el mínimo de recursos.

Eficacia: Cumplimiento de funciones, logro de objetivos.

Calidad: Es importante prestar atención a la calidad laboral para trabajar en un contexto agradable que contribuya a la productividad. Una forma de hacer esto es incluir en nuestra rutina hábitos que nos permitan realizar actividades de una manera más confortable y eficiente, evitando el estrés y la sobrecarga de trabajo. Las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa, se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar calidad y productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en su trabajo y reciban recompensas adecuadas por su contribución. Así, la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo.

3.2.Operacionalización de variables

Título: La Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial, Cotabambas-Tambobamba-Apurimac-2017.

Tabla 1: *Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Variable 1 MOTIVACIÓN	La motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional y son motivadores <i>intrínsecos</i> y <i>extrínsecos</i> .	La motivación es el proceso que estimula a todo los individuos, se define operativamente a través de las dimensiones: intrínseco y extrínseco, la misma que será medido con los indicadores para intrínseco: Reconocimiento, Logros, Independencia laboral, Capacitaciones, Empowerment, Autonomía, Desarrollo profesional; para extrínseco: Compensaciones económicas, Política institucional, Relaciones interpersonales, Condiciones laborales, Seguridad laboral, Ambiente físico, Status social.	1.1. Intrínseco	1.1.1. Reconocimiento 1.1.2. Logros 1.1.3. Independencia laboral 1.1.4. Capacitaciones 1.1.5. Empowerment 1.1.6. Autonomía 1.1.7. Desarrollo profesional
			1.2. Extrínseco	1.2.1. Compensaciones económicas 1.2.2. Política institucional 1.2.3. Relaciones interpersonales 1.2.4. Condiciones laborales. 1.2.5. Seguridad laboral 1.2.6. Ambiente físico 1.2.7. Status social

Continúa...



<p>Variable 2</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.</p> <p>Desempeño de la tarea: combinación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto, por último la calidad</p> <p>Civismo:</p> <p>Falta de productividad.</p> <p><i>Fuente:</i> (Robbins & Judge A, 2013)</p>	<p>El desempeño laboral se puede definir como aquellas conductas que posee el individuo.</p> <p>Para esta investigación se considerará como dimensión: Eficiencia, Eficacia y Calidad; las cuales se medirá con los indicadores: para Eficiencia: solución de problemas, salvaguarda de recursos y optimización de recursos; para eficacia: cumplimiento de tareas y obligaciones, cumplimiento de objetivos, logro de resultados Productividad, Participación activa; para la calidad: satisfacción laboral, Trabajo en equipo, satisfacción de necesidades personales, comodidad en el trabajo, precisión en las actividades</p>	<p>2.1. Eficiencia</p> <p>2.2. Eficacia</p> <p>2.3. Calidad</p>	<p>2.1.1. Solución de problemas</p> <p>2.1.2. Salvaguarda de recursos</p> <p>2.1.3. Optimización de recursos</p> <p>2.2.1. Cumplimiento de objetivos</p> <p>2.2.2. Logro de resultados</p> <p>2.2.3. Cumplimiento de tareas y obligaciones</p> <p>2.2.4. Productividad</p> <p>2.2.5. Participación activa</p> <p>2.3.1. Satisfacción laboral</p> <p>2.3.2. Trabajo en equipo</p> <p>2.3.3. Satisfacción de necesidades personales</p> <p>2.3.4. Comodidad en el trabajo</p> <p>2.3.5. Precisión en las actividades</p>
--	---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia a partir de (Newstrom, 2011) y (Robbins & Judge A, 2013)



3.3. Hipótesis de la investigación (si corresponde por el tipo de investigación)

3.3.1. General

La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

3.3.2. Específicos

La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

La motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

3.4. Tipo y diseño de la investigación

3.4.1. Tipo

Según el propósito de la investigación, la investigación es de carácter Básico (Charaja Cutipa, 2011) afirma, “puesto que permite recoger la información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, no tiene propósito aplicativo inmediato, solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos”.

Nivel

El presente estudio de tesis, es de nivel Descriptivo-Correlacional (Hernandez Sanpieri, 2014) afirma “en vista de que la investigación tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre las dos variables” en este caso la motivación con el desempeño laboral.

Método

Deductivo: Se utilizará el método deductivo y parte de un análisis general a una síntesis especificando de la revisión del marco teórico (sobre las variables) y pasa a determinar la casuística de la Institución en estudio (MPC-T). Luego, se formulan conclusiones que explican este caso particular.

Analítico - Sintético: Las variables son descompuestas en componentes o indicadores, para calificarlos en forma detallada. Luego, se hacen enunciados generales para demostrar la hipótesis y proponer conclusiones.

Enfoque

La presente investigación es de enfoque cuantitativo (Hernández Sanpieri, 2014) afirma que, “una investigación es de enfoque cuantitativo cuando utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer, pautas de comportamiento y probar teorías”. (pág. 04).

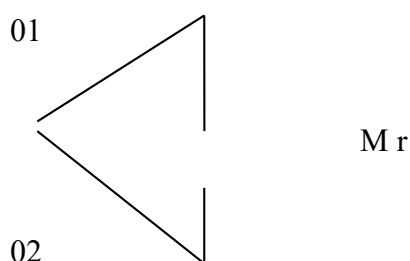
3.4.2. Diseño

El diseño de investigación corresponde a una investigación de tipo no experimental transeccional transversal de tipo correlacional.

Hernandez Sanpieri (2014) afirma “investigación no experimental, estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (pág. 152)

Es no experimental porque no se manipula ninguna variable independiente para ver sus efectos en la variable dependiente. Es transeccional porque se recogió datos en un solo momento y en un tiempo único para efectos de esta investigación en el año 2017; y correlacional porque la investigación tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre las variables.

Gráficamente se representa de la siguiente manera:



Donde:

M= Muestra= Servidores nombrados de la Municipalidad PC-T

01=Variable 1= Motivación

02= Variable 2= Desempeño laboral

r= Relación entre las variables de estudio.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población de estudio en la investigación es el universo (49) de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017. Hernandez Sanpieri (2014) afirma “así una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (pág. 174).

3.5.2. Muestra

Técnicas de muestreo no probabilístico

La presente investigación se adecua al muestreo no probabilístico Hernández Sanpieri (2014) afirma “muestra no probabilística o dirigida, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (pág. 176)

En este caso la población es igual a la muestra considerando que la población es bastante reducida, se ha visto por conveniente aplicar el estudio a todos:

$N = n \rightarrow 49$ servidores nombrados.

3.6. Procedimiento de la investigación

Los procedimientos de la investigación fueron en base al cronograma establecido en el proyecto de tesis; a todos los servidores de la Municipalidad Provincial Cotabambas Tambobamba:

- Duró un tiempo de 6 meses aproximadamente
- El medio fue recojo de información con encuesta

3.7. Material de investigación

Los materiales a usar en los primeros procedimientos, se hizo análisis de estudios e investigaciones publicadas acerca de la relación de la motivación y desempeño laboral, provenientes de diferentes Universidades para tomar como antecedente. Así mismo se hizo revisiones de diferentes libros sobre motivación y desempeño laboral. Para concluir con los resultados, se consideró el análisis estadístico de la encuesta dirigida a los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial, Cotabambas-Tambobamba.

3.8. Instrumentos de investigación

3.8.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1.1. Técnica:

Para la presente investigación se aplicó, la técnica de la Encuesta, mediante preguntas adecuadamente formuladas a los servidores nombrados de la Municipalidad materia de investigación.

3.8.1.2. Instrumento:

El instrumento que se utilizó, para la recolección de datos fue el cuestionario con un conjunto de preguntas que se confeccionó para obtener información con objeto en concreto. Hernández

Sanpieri (2014) afirma “Instrumento de medición es recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (pág. 199).

Se utiliza el cuestionario tipo estructurado, en vista de que las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones pre-definidas, diseñadas con tipo de preguntas cerradas. Hernandez Sanpieri (2014) afirma “cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”. (pág. 217).

Asimismo el instrumento de medición fue de escala Likert, que permitirá recopilar datos cuantitativos y verídicos sobre el problema de investigación en estudio.

El cuestionario definido para esta investigación se encuentra estructurado por una lista de preguntas e inquietudes agrupadas, en un total de 35 ítems: 16 para la variable Motivación y 19 reactivos para la variable Desempeño laboral, con alternativas bien definidas y debidamente cuantificadas, utilizando el software SPSS 22 para su respectivo procesamiento.

La variable motivación conformada por dos dimensiones: Intrínseco (9 ítems), extrínseco (7 ítems) siendo un total de 16 ítems.

De la misma forma la variable desempeño laboral está conformada por 3 dimensiones: Eficiencia (04 ítems), eficacia (09 ítems) y calidad (06 ítems) haciendo un total de 19 ítems.

Para ambas variables se consideró 05 valores de medición como: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

3.9. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó la estadística descriptiva, ya que esta, se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen. Para el cual se utilizó un:

- Análisis cuantitativo: El proceso de análisis utilizado es estadístico, primero recogiendo los datos en una hoja de Excel, seguido haciendo uso del programa estadístico informático SPSS 23.
- Para la validación de los instrumentos: Se utilizó la confiabilidad de la consistencia interna del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach.

3.9.1. Tratamiento de datos

a. Hipótesis estadístico

Hipótesis general

Ho: La motivación no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

Hi: La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

Hipótesis específico

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Hi: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Hi: La motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

b. Nivel de significancia

En la investigación se utilizó el 95% de aceptación y 5% de rechazo.

c. Estadístico

En la investigación, para el análisis de datos y contrastación de las hipótesis se utilizó tablas cruzadas y el chi cuadrado.

d. Análisis e interpretación de datos

Para el análisis e interpretación de los datos se ha utilizado tablas descriptivas, tablas correlacionales y tablas cruzadas así como figuras extraídas de base de datos del programa SPSS 23.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la fiabilidad y validez

Para la presente investigación se realizó la prueba de confiabilidad, Hernandez Sanpieri (2014) afirma “La **confiabilidad** de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (pág. 200).

Validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir.

Con la finalidad de validar el instrumento de medición, se aplicó el análisis de confiabilidad Alfa de Crombach y del ítem test total de 35 ítems de ambas variables (motivación y desempeño laboral).

Tabla 2: *Resumen de procesamiento de casos Alfa de Crombach*

		N	%
Casos	Válido	49	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	49	100,0

Fuente: Elaboración propia del análisis estadístico y base de datos SPSS 23

Tabla 3: *Análisis de Fiabilidad Alfa de Crombach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	35

Fuente: Elaboración propia del análisis estadístico y base de datos SPSS 23

En la Tabla 3, se aprecia el resultado del valor estadístico de fiabilidad de 0.814, lo cual nos indica que el instrumento es Fiable, considerando que por encima de 0.8 el instrumento tiene una fiabilidad y consistencia.

4.2. Resultados obtenidos del análisis de datos generales

a. Género.

A continuación se presentan los resultados obtenidos sobre el género femenino y masculino de los servidores nombrados quienes forman parte de esta investigación, considerando que fueron a aquellos que se le aplicaron la encuesta respecto a la Motivación y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial Cotabambas.

Tabla 4: *Género del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	Femenino	3	5,9	6,1	6,1
	Masculino	46	90,2	93,9	100,0
	Total	49	96,1	100,0	
Perdidos	Sistema	2	3,9		
Total		51	100,0		

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23



Figura 3: *Género del personal*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS 23

En la tabla 4 y figura 3; se puede apreciar que, de un total de 49 encuestados que representa el 100% de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas; los masculinos representan el 93.9% (46 personas) y los femeninos representan el 6.1% (3 personas) respectivamente.

b. Edad.

A continuación se presenta los resultados generales obtenidos en función a la edad de los encuestados respecto a los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba.

Tabla 5: *Edad del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	31 a 40 años	5	9,8	10,2	10,2
	41 a 50 años	15	29,4	30,6	40,8
	51 a más años	29	56,9	59,2	100,0
	Total	49	96,1	100,0	
Perdidos	Sistemas	2	3,9		
	Total	51	100,0		

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

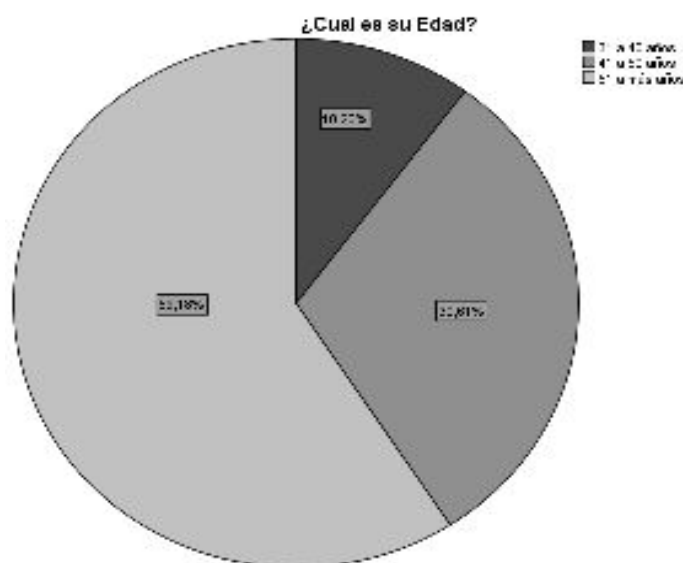


Figura 4: *Edad del personal*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

A partir de la tabla 5 y figura 4; de un total de 49 encuestados que representa el 100% de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, el 59.18% se encuentra entre los 51 años a más que hace un total de 29 personas, el 30.61% se encuentra entre las edades de 41 a 50 años que representan a 15 personas, y 10.20% se encuentra entre las edades de 31 a 40 años que representa a 5 personas.

c. Grupo ocupacional.

En la siguiente tabla se presenta, el grupo ocupacional a la que pertenece cada uno de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 6: *Grupo ocupacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Profesional	7	13,7	14,3	14,3
Válido	Técnico	5	9,8	10,2	24,5
	Auxiliar	37	72,5	75,5	100,0
	Total	49	96,1	100,0	
Perdidos	Sistema	2	3,9		
Total		51	100,0		

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

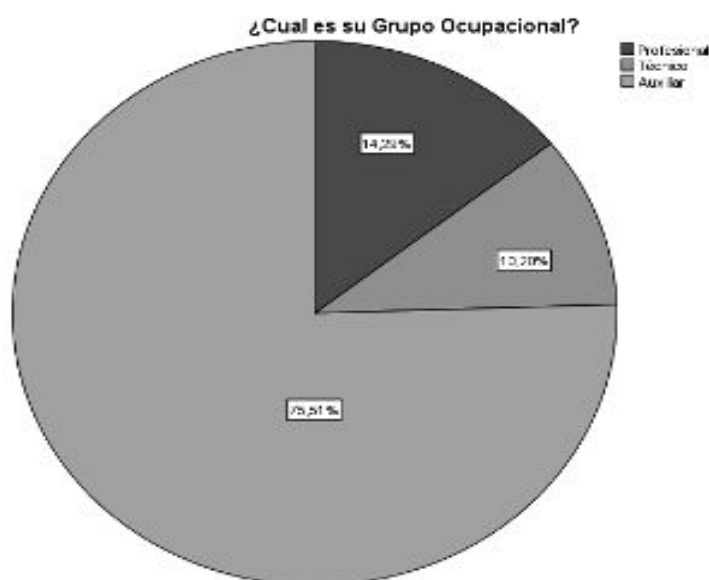


Figura 5: *Grupo ocupacional*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

A partir de la tabla 6 y figura 5; se determina la siguiente conclusión del total de los encuestados, el 75.51% que representa a 37 servidores tiene el grupo ocupacional de auxiliar, el 14.29% que representa a 7 servidores son profesionales, en tanto el 10.20% que representa a 5 servidores que tienen la formación profesional de técnico.

4.3. Resultados obtenidos a partir de las dimensiones de Motivación y Desempeño Laboral

4.3.1. Dimensión 1: Motivación Intrínseca

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión Motivación Intrínseca en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 7: *Motivación Intrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	14,3	14,3	14,3
	Casi Siempre	13	26,5	26,5	40,8
	A Veces	14	28,6	28,6	69,4
	Casi Nunca	12	24,5	24,5	93,9
	Nunca	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

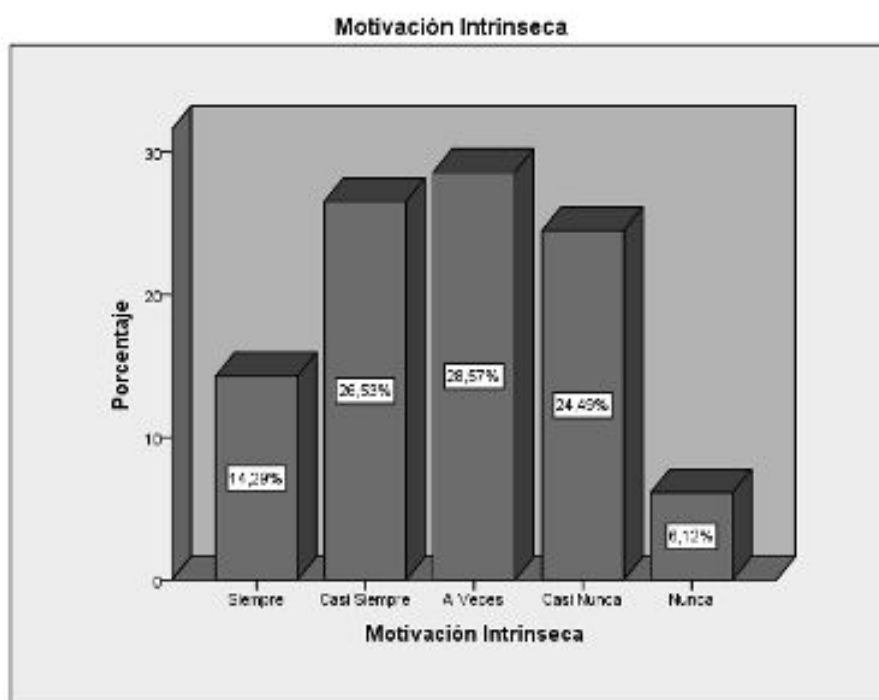


Figura 6: *Análisis Estadístico Motivación Intrínseca*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS 23

A partir de la tabla 7 y figura 6 se define, que; el 28.6% manifiesta que la motivación intrínseca se da A Veces lo cual representa a 14 servidores, en tanto el 26.5% equivalente a 13 servidores que la motivación intrínseca se da casi siempre y así como el 24.5% que representa a 12 servidores manifiestan Casi Nunca.

4.3.2. Dimensión 2: Motivación Extrínseca

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión Motivación Extrínseca en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas-Tambobamba.

Tabla 8: *Motivación Extrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	10,2	10,2	10,2
	Casi Siempre	7	14,3	14,3	24,5
	A Veces	17	34,7	34,7	59,2
	Casi Nunca	11	22,4	22,4	81,6
	Nunca	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

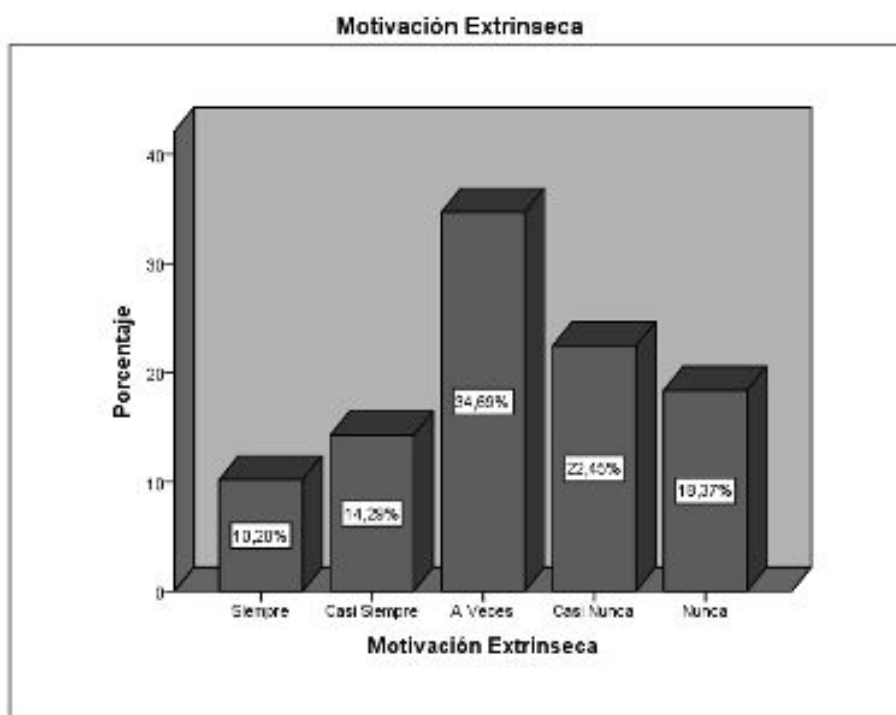


Figura 7: *Análisis Estadístico Motivación Intrínseca*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

A partir de la tabla 8 y figura 7; se define la siguiente conclusión, el 34.69% de 17 personas, manifiesta que la motivación Extrínseca en la Municipalidad ocurre A Veces, por otra parte el 22.45% de 11 servidores aducen que la motivación Extrínseca se da Casi Nunca en la Municipalidad de Cotabambas.

4.3.3. Dimensión 3: Nivel de Eficiencia en el Desempeño Laboral

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión Eficiencia en el Desempeño Laboral en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 9: *Desempeño Laboral Eficiente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	8,2	8,2	8,2
	Casi Siempre	6	12,2	12,2	20,4
	A Veces	14	28,6	28,6	49,0
	Casi Nunca	6	12,2	12,2	61,2
	Nunca	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

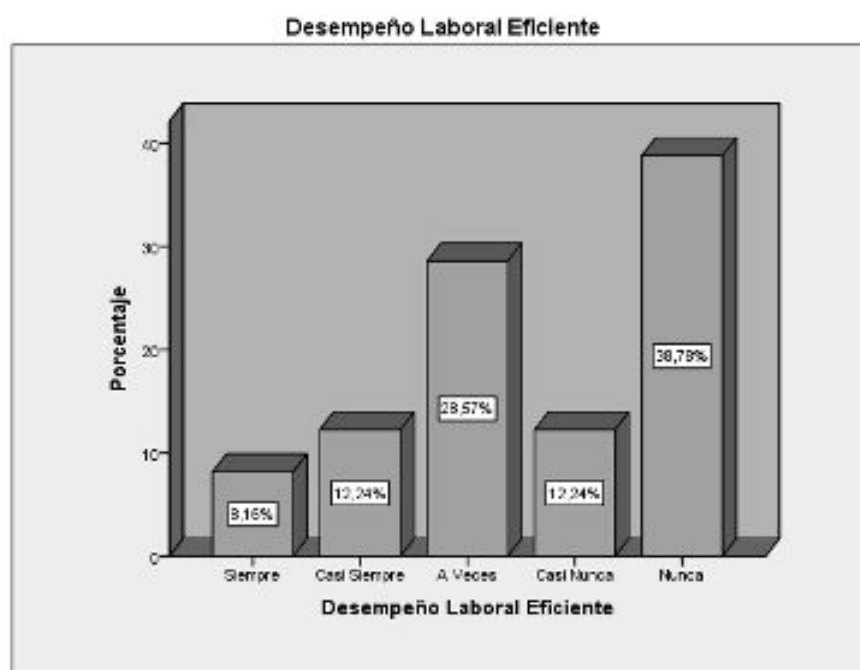


Figura 8: *Eficiencia en el Desempeño Laboral*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

A partir de la tabla 9 y figura 8; del 100% de los encuestados se determina que, el 38,78% que equivale a 19 servidores manifiesta que, nunca se da un desempeño laboral eficiente, mientras que el 28,57 que representa a 14 personas indica que en ocasiones si se da un desempeño laboral eficiente en los servidores de la Municipalidad de Cotabambas.

4.3.4. Dimensión 4: Nivel de Eficacia en el Desempeño Laboral

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión nivel de Eficacia en el Desempeño Laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 10: *Nivel de Eficacia en el Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	20,4	20,4	20,4
	Casi Siempre	11	22,4	22,4	42,9
	A Veces	15	30,6	30,6	73,5
	Casi Nunca	8	16,3	16,3	89,8
	Nunca	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

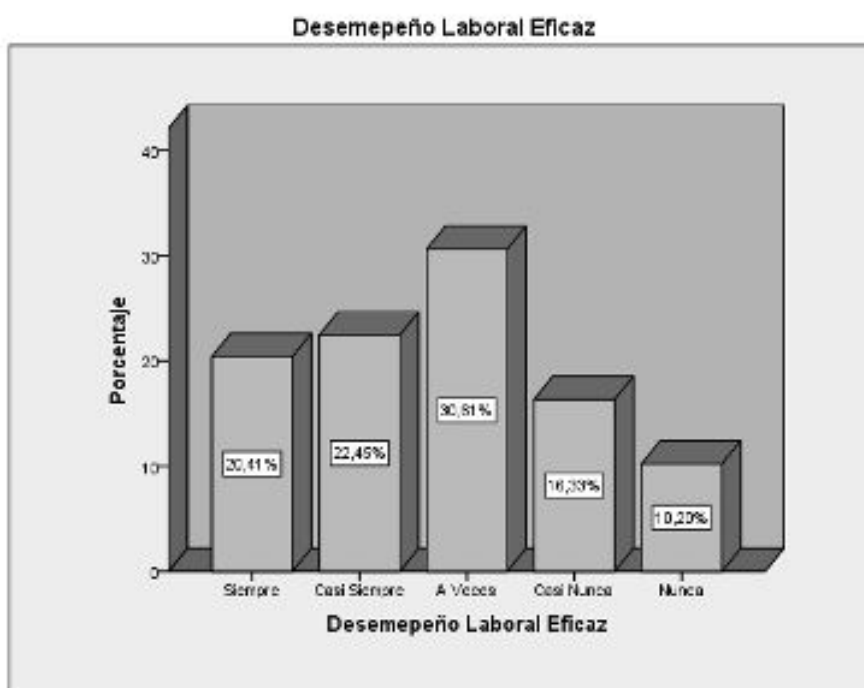


Figura 9: *Eficacia en el Desempeño Laboral*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

A partir de la tabla 10 y figura 9; del 100% de los encuestados se determina que, el 30.61% que equivale a 15 servidores manifiesta que en ocasiones existe un desempeño laboral eficaz, mientras que el 22.45% manifiesta que, casi siempre se da un desempeño laboral eficaz al igual que el 20.4 % que indica siempre existe un desempeño laboral eficaz en los servidores de la Municipalidad de Cotabambas.

4.3.5. Dimensión 5: Calidad en el Desempeño Laboral

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión Calidad en el Desempeño Laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 11: *Desempeño Laboral de Calidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	20,4	20,4	20,4
	Casi Siempre	8	16,3	16,3	36,7
	A Veces	19	38,8	38,8	75,5
	Casi Nunca	10	20,4	20,4	95,9
	Nunca	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

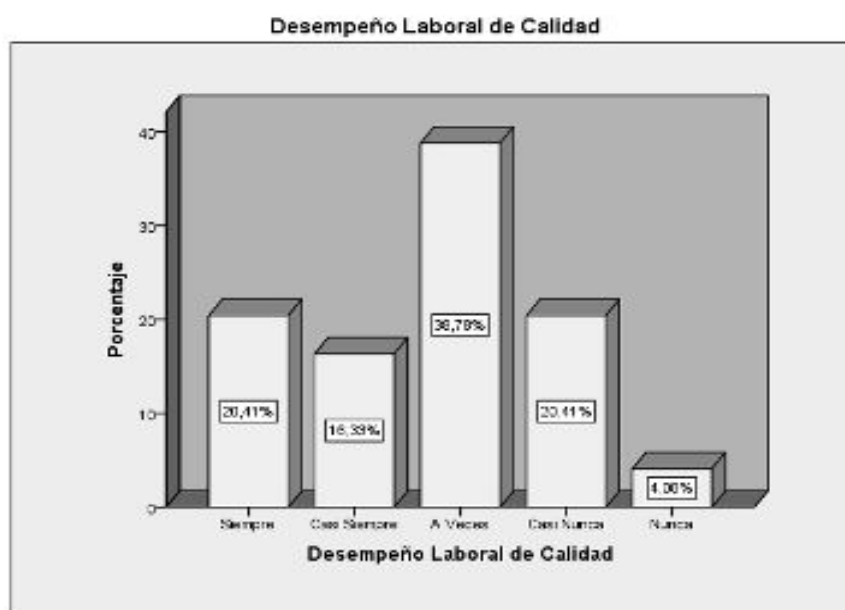


Figura 10: *Desempeño Laboral de calidad*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

A partir de la tabla 11 y figura 10; del 100% de los encuestados se determina que, el 38.78% (que son 19 personas), manifiesta que en ocasiones (a veces) existe un desempeño laboral de calidad, mientras que 20.41% (10 personas) menciona que siempre existe un desempeño laboral de calidad generándose una igualdad a los que manifiestan lo contrario con el mismo porcentaje quienes indican Casi Nunca existe un desempeño laboral de calidad en los servidores nombrados de la Municipalidad de Cotabambas-Tambobamba.

4.4. Resultados obtenidos a partir del Análisis de Variables

4.4.1. Variable 1: Motivación

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la variable Motivación en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 12: *Variable Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	10,2	10,2	10,2
	Casi Siempre	7	14,3	14,3	24,5
	A Veces	15	30,6	30,6	55,1
	Casi Nunca	17	34,7	34,7	89,8
	Nunca	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

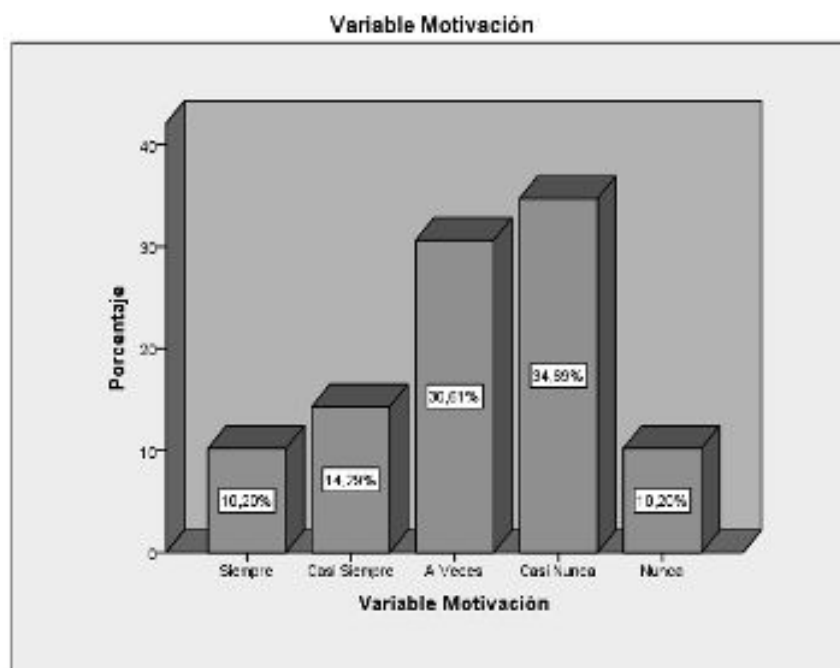


Figura 11: *Variable Motivación*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

A partir de la tabla 12 y figura 11; del 100% de los encuestados se determina que, el 34.7% manifiesta Casi Nunca respecto a la motivación y el 30.6% menciona que existe motivación en algunas ocasiones en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba.

4.4.2. Variable 2: Desempeño Laboral

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas-Tambobamba.

Tabla 13: *Variable Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	26,5	26,5	26,5
	Casi Siempre	10	20,4	20,4	46,9
	A Veces	19	38,8	38,8	85,7
	Casi Nunca	6	12,2	12,2	98,0
	Nunca	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir del Análisis Estadístico SPSS 23

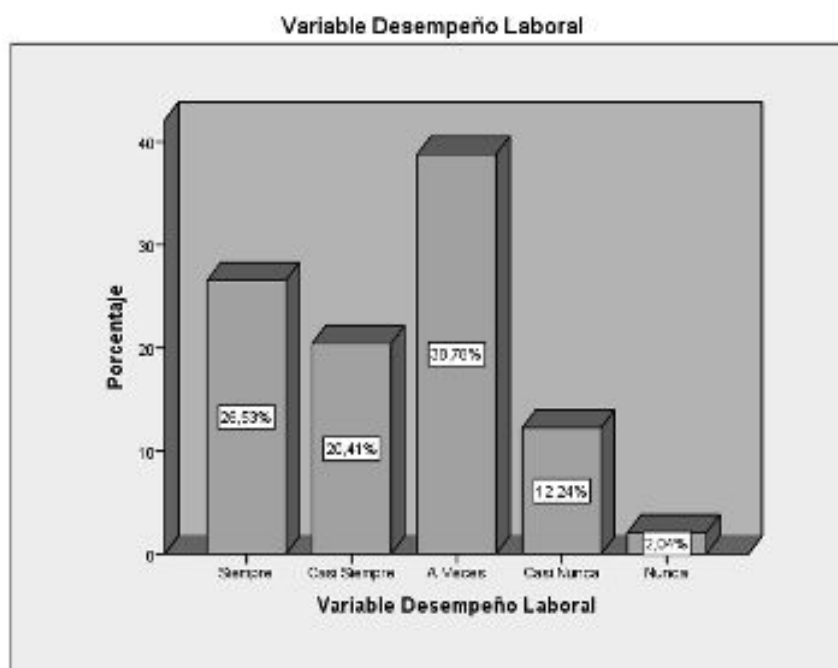


Figura 12: *Variable Desempeño Laboral*

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

En la Tabla 13 y figura 12; según la encuesta realizada a los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba, se concluye: Del 100% de los encuestados el 38.8% menciona que el desempeño laboral se sitúa en la zona intermedia como regular y por otra parte el 26.5% considera positivo siempre, según la percepción de los servidores nombrados de dicha Municipalidad.

4.5. Descripción de los resultados de la correlación de las dimensiones

4.5.1. Análisis Relacional 1: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral eficiente

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de la dimensión Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficiente de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 14: *Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficiente*

		Desempeño Laboral Eficiente					Total	
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca		
Motivación Intrínseca	Siempre	Recuento	0	2	1	1	3	7
		% dentro de D.L. Eficiente	0,0%	33,3%	7,1%	16,7%	15,8%	14,3%
	Casi Siempre	Recuento	1	1	4	2	5	13
		% dentro de D.L. Eficiente	25,0%	16,7%	28,6%	33,3%	26,3%	26,5%
	A Veces	Recuento	0	3	8	2	1	14
		% dentro de D.L. Eficiente	0,0%	50,0%	57,1%	33,3%	5,3%	28,6%
	Casi Nunca	Recuento	3	0	1	1	7	12
		% dentro de D.L. Eficiente	75,0%	0,0%	7,1%	16,7%	36,8%	24,5%
	Nunca	Recuento	0	0	0	0	3	3
		% dentro de D.L. Eficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,8%	6,1%
	Total	Recuento	4	6	14	6	19	49
		% dentro de D.L. Eficiente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis estadístico y base de datos con SPSS23

De la Tabla 14 y figura 13; se deduce que el desempeño laboral eficiente se observa en algunas ocasiones, y lo manifiestan el 57.1% de las 14 personas, como también aducen que la Motivación Intrínseca se realiza solo A veces y esto se puede relacionar tomando en consideración que la Motivación intrínseca se realiza en algunas ocasiones, lo cual nos indica que existe una relación entre la Motivación Intrínseca y Desempeño laboral eficiente.

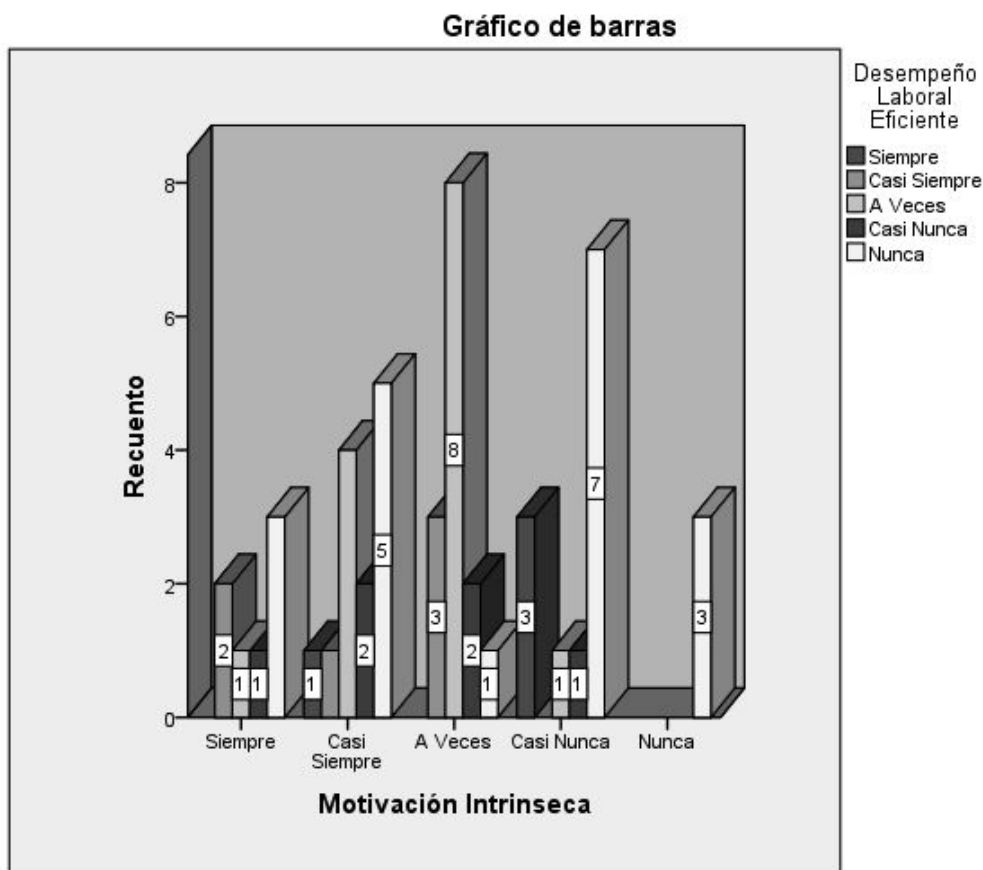


Figura 13: *Relación Motivación intrínseca y Desempeño Laboral Eficiente*

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

Tabla 15: *Pruebas de chi-cuadrado M. Intrínseca y Desempeño Laboral eficiente*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,194 ^a	16	,051
Razón de verosimilitud	29,852	16	,019
Asociación lineal por lineal	,499	1	,480
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

En función a la tabla 15; se define que, el P-valor “Sig.” Es de 0,051 igual a 0,05 el nivel de significancia, por lo tanto podemos deducir que existe evidencia estadística para indicar que sí existe una correlación entre las dimensiones de Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficiente con un nivel de confianza del 95% en los servidores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas-Tambobamba.

4.5.2. Análisis Relacional 2: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficaz

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de la dimensión Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficaz de los Servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 16: Motivación *Intrínseca* y *Desempeño Laboral Eficaz*

		Desempeño Laboral Eficaz						Total
		Casi						
		Siemp re	Siemp re	A Veces	Casi Nunca	Casi Nunca		
Motivación Intrínseca	Siempre	Recuento	0	3	0	4	0	7
		% dentro de D. L. Eficaz	0,0%	27,3%	0,0%	50,0%	0,0%	14,3%
	Casi	Recuento	5	0	4	0	4	13
	Siempre	% dentro de D. L. Eficaz	50,0%	0,0%	26,7%	0,0%	80,0%	26,5%
	A Veces	Recuento	4	3	6	1	0	14
		% dentro de D. L. Eficaz	40,0%	27,3%	40,0%	12,5%	0,0%	28,6%
	Casi	Recuento	1	5	4	1	1	12
	Nunca	% dentro de D. L. Eficaz	10,0%	45,5%	26,7%	12,5%	20,0%	24,5%
	Nunca	Recuento	0	0	1	2	0	3
		% dentro de D. L. Eficaz	0,0%	0,0%	6,7%	25,0%	0,0%	6,1%
	Total	Recuento	10	11	15	8	5	49
		% dentro de D. L. Eficaz	100,0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS23

A partir de la Tabla 16; se deduce que el desempeño laboral Eficaz se realiza A veces, y lo manifiestan el 40.0% de las personas que también son la mayoría que indican que la Motivación Intrínseca se realiza en algunas ocasiones, lo cual nos indica que existe una relación entre la Motivación Intrínseca y Desempeño laboral eficaz.

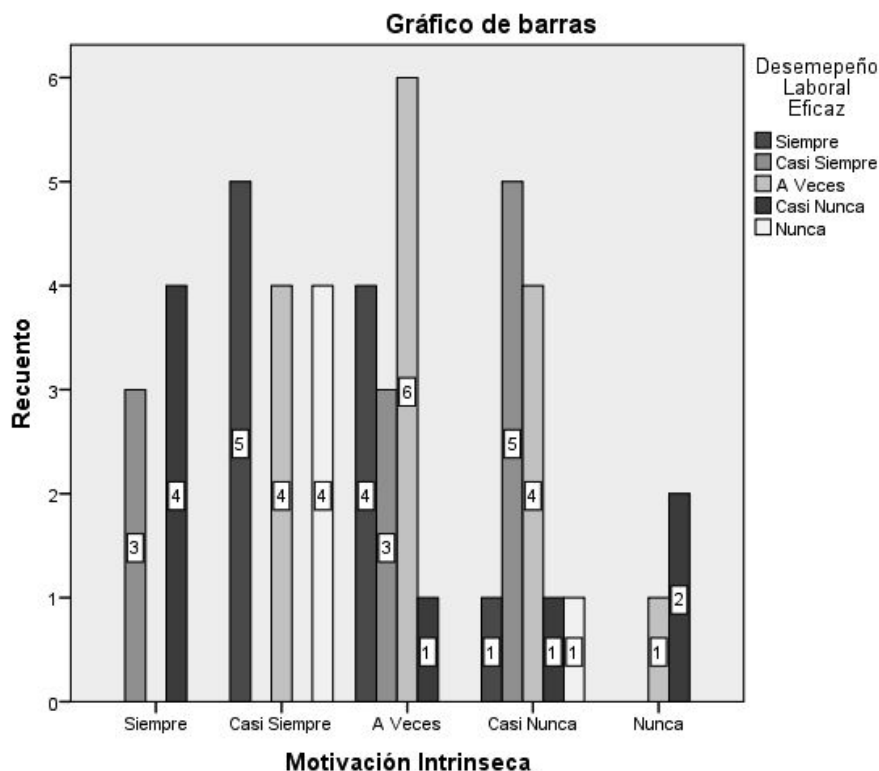


Figura 14: *Relación M. intrínseca y Desempeño Laboral eficaz*

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

Tabla 17: *Pruebas de chi-cuadrado de M. intrínseca y desempeño laboral eficaz*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,160 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	43,029	16	,000
Asociación lineal por lineal	,057	1	,811
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS23

En función a la tabla 17, se define el P-valor “Sig.” De 0,001 menor a 0,05 el nivel de significancia, por lo tanto podemos deducir que existe evidencia estadística suficiente para determinar que sí existe una correlación positiva entre las dimensiones de Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral Eficaz con un nivel de confianza del 95%, en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas-Tambobamba.

4.5.3. Análisis Relacional 3: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de Calidad

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de la dimensión Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de Calidad de los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 18: *Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de Calidad*

		Desempeño Laboral de Calidad					Total	
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca		
Motivación Intrínseca	Siempre	Recuento	3	0	3	1	0	7
		% dentro de D. L. de Calidad	30,0%	0,0%	15,8%	10,0%	0,0%	14,3%
	Casi Siempre	Recuento	1	3	5	4	0	13
		% dentro de D. L. de Calidad	10,0%	37,5%	26,3%	40,0%	0,0%	26,5%
	A Veces	Recuento	3	2	5	3	1	14
		% dentro de D. L. de Calidad	30,0%	25,0%	26,3%	30,0%	50,0%	28,6%
	Casi Nunca	Recuento	3	3	5	0	1	12
		% dentro de D. L. de Calidad	30,0%	37,5%	26,3%	0,0%	50,0%	24,5%
	Nunca	Recuento	0	0	1	2	0	3
		% dentro de D. L. de Calidad	0,0%	0,0%	5,3%	20,0%	0,0%	6,1%
	Total	Recuento	10	8	19	10	2	49
		% dentro de D. L. de Calidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

A partir de la Tabla 18; se deduce que el desempeño laboral de calidad; se realiza A veces, y lo manifiestan el 26,3% de las personas que también son la mayoría entre los que manifiestan que la Motivación Intrínseca se realiza solamente A veces, lo cual nos indica que existe una relación entre la Motivación Intrínseca y Desempeño laboral de calidad en los servidores de la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba.

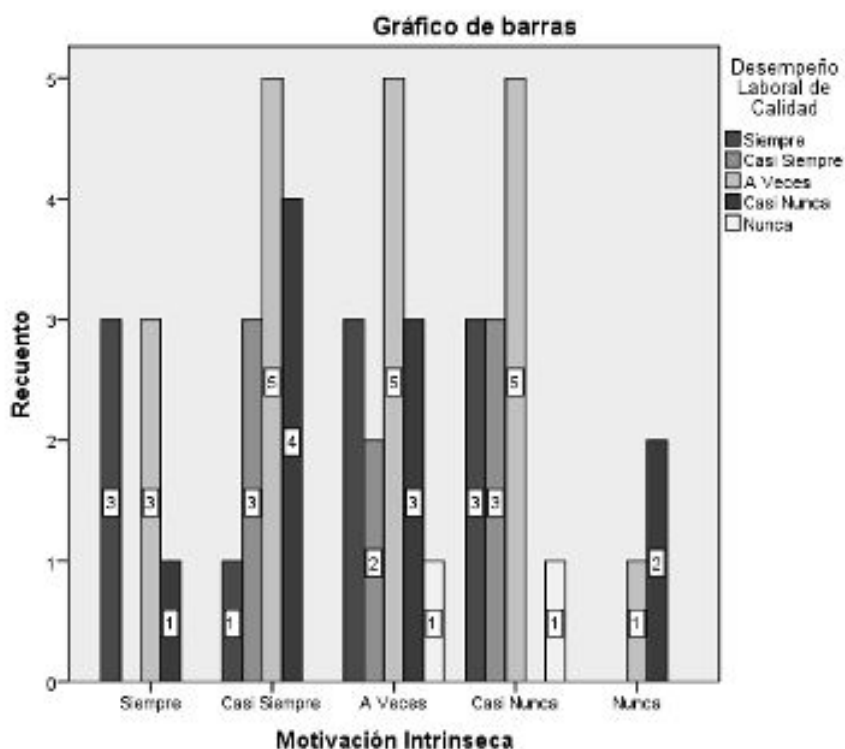


Figura 15: *Relación Motivación intrínseca y Desempeño Laboral de Calidad*

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

Tabla 19: *Pruebas de chi-cuadrado de la relación de M. intrínseca y D. laboral de Calidad*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,405 ^a	16	,569
Razón de verosimilitud	18,369	16	,303
Asociación lineal por lineal	,360	1	,548
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS23

En función a la tabla 19; se define el P-valor “Sig.” de 0,569 es mayor 0,05 el nivel de significancia establecido, por lo tanto podemos deducir que no existe evidencia estadística para determinar que sí existe una correlación positiva entre las dimensiones de Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de calidad con un nivel de confianza del 95%, en los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas-Tambobamba.

4.5.4. Análisis Relacional 4: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficiente

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de la dimensión Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficiente de los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 20: *Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficiente*

		Desempeño Laboral Eficiente					Total	
		Casi Siempre	Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca		
Motivación Extrínseca	Siempre	Recuento	0	3	2	0	0	5
		% dentro de D. L. Eficiente	0,0%	50,0%	14,3%	0,0%	0,0%	10,2%
	Casi Siempre	Recuento	1	0	3	1	2	7
		% dentro de D. L. Eficiente	25,0%	0,0%	21,4%	16,7%	10,5%	14,3%
	A Veces	Recuento	3	2	5	2	5	17
		% dentro de D. L. Eficiente	75,0%	33,3%	35,7%	33,3%	26,3%	34,7%
	Casi Nunca	Recuento	0	1	0	0	10	11
		% dentro de D. L. Eficiente	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	52,6%	22,4%
	Nunca	Recuento	0	0	4	3	2	9
		% dentro de D. L. Eficiente	0,0%	0,0%	28,6%	50,0%	10,5%	18,4%
	Total	Recuento	4	6	14	6	19	49
		% dentro de D. L. Eficiente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

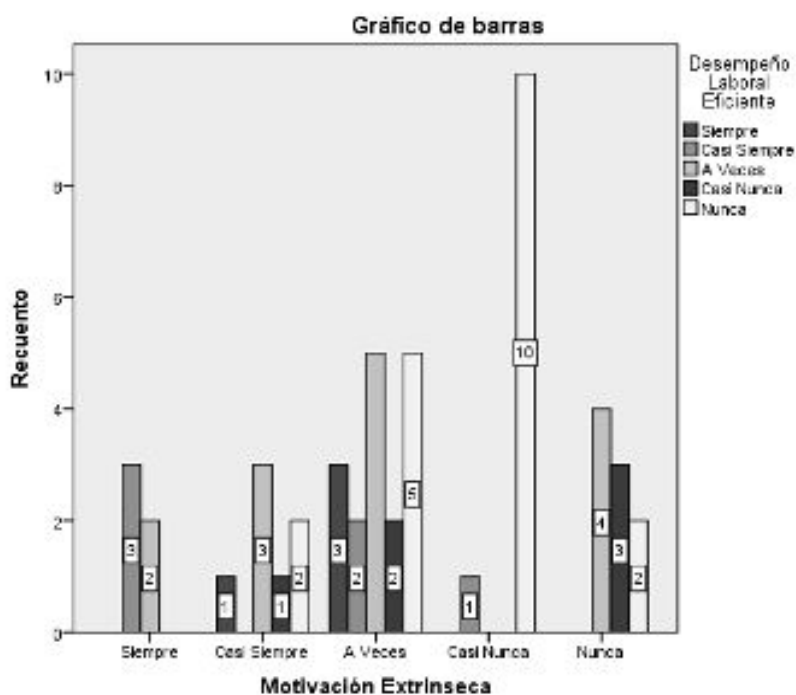


Figura 16: *Relación Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficiente*

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS23

A partir de la Tabla 20: se deduce que el desempeño laboral Eficiente se realiza A veces, y lo manifiestan el 35,7% de las personas y también son la mayoría entre los que manifiestan que la Motivación Extrínseca se realiza solamente A veces, lo cual nos indica que existe una relación entre la Motivación Extrínseca y Desempeño laboral Eficiente.

Tabla 21: *Pruebas de chi-cuadrado de la Relación M. Extrínseca y D. Laboral Eficiente*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,381 ^a	16	,003
Razón de verosimilitud	39,114	16	,001
Asociación lineal por lineal	6,476	1	,011
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

En función a la tabla 21; se define el P-valor “Sig.” de 0,003 es menor a 0,05 el nivel de significancia establecido, por lo tanto podemos deducir que existe suficiente evidencia estadística para determinar que sí existe una correlación positiva entre las dimensiones de Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficiente con un nivel de confianza del 95%, en los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas-Tambobamba.

4.5.5. Análisis Relacional 5: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficaz

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de la dimensión Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficaz de los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 22: *Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficaz*

		Desempeño Laboral Eficaz					Total	
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca		
Motivación Extrínseca	Siempre	Recuento	0	3	2	0	0	5
		% dentro de D. L. Eficaz	0,0%	27,3%	13,3%	0,0%	0,0%	10,2%
	Casi Siempre	Recuento	1	0	3	2	1	7
		% dentro de D. L. Eficaz	10,0%	0,0%	20,0%	25,0%	20,0%	14,3%
	A Veces	Recuento	2	2	8	4	1	17
		% dentro de D. L. Eficaz	20,0%	18,2%	53,3%	50,0%	20,0%	34,7%
	Casi Nunca	Recuento	4	6	0	0	1	11
		% dentro de D. L. Eficaz	40,0%	54,5%	0,0%	0,0%	20,0%	22,4%
	Nunca	Recuento	3	0	2	2	2	9
		% dentro de D. L. Eficaz	30,0%	0,0%	13,3%	25,0%	40,0%	18,4%
	Total	Recuento	10	11	15	8	5	49
		% dentro de D. L. Eficaz	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

A partir de la Tabla 22; se deduce que el desempeño laboral Eficaz ocurre A veces, y lo manifiestan el 53,3% de las personas que también son la mayoría entre los que indican que la Motivación Extrínseca se realiza solamente A veces, lo cual nos indica que existe una relación entre la Motivación Extrínseca y Desempeño laboral Eficiente.

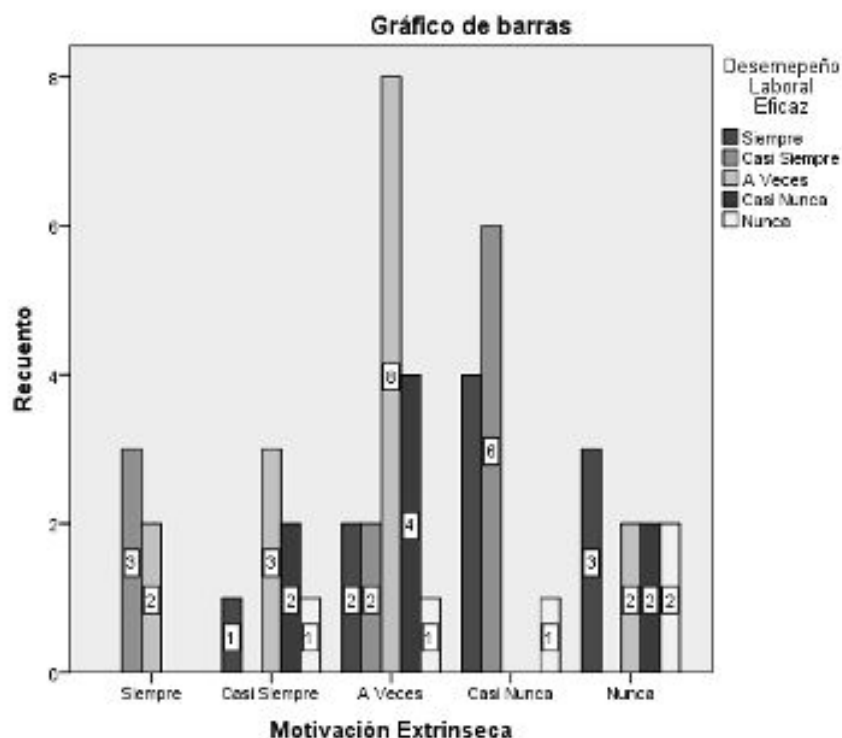


Figura 17: *Relación Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficaz*

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23.

Tabla 23: *Pruebas de chi-cuadrado de la relación de M. Extrínseca y D. laboral eficaz*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,298 ^a	16	,029
Razón de verosimilitud	36,152	16	,003
Asociación lineal por lineal	,207	1	,649
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS23

En función a la tabla 23; se define el P-valor “Sig.” de 0,029 es menor a 0,05 el nivel de significancia establecido, por lo tanto podemos deducir que existe suficiente evidencia estadística para determinar que sí existe una correlación positiva entre las dimensiones de Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral Eficaz con un nivel de confianza del 95%, en los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas-Tambobamba.

4.5.6. Análisis Relacional 6: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de Calidad

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis relacional de la dimensión Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de Calidad de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 24: *Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de Calidad*

		Desempeño Laboral de Calidad					Total	
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca		
Motivación Extrínseca	Siempre	Recuento	5	0	0	0	0	5
		% dentro de D. L. Calidad	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,2%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	6	1	0	7
		% dentro de D. L. Calidad	0,0%	0,0%	31,6%	10,0%	0,0%	14,3%
	A Veces	Recuento	5	3	4	4	1	17
		% dentro de D. L. Calidad	5,0%	37,5%	21,1%	40,0%	50,0%	34,7%
	Casi Nunca	Recuento	0	2	7	2	0	11
		% dentro de D. L. Calidad	0,0%	25,0%	36,8%	20,0%	0,0%	22,4%
	Nunca	Recuento	0	3	2	3	1	9
		% dentro de D. L. Calidad	0,0%	37,5%	10,5%	30,0%	50,0%	18,4%
	Total	Recuento	10	8	19	10	2	49
		% dentro de D. L. Calidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

A partir de la Tabla 24; se deduce que el desempeño laboral de Calidad ocurre A veces, y lo manifiestan el 21,1% de las personas que también son la mayoría entre los que indican que la Motivación Extrínseca se realiza solamente A veces, lo cual nos da a entender que existe una relación entre la Motivación Extrínseca y Desempeño laboral de calidad.

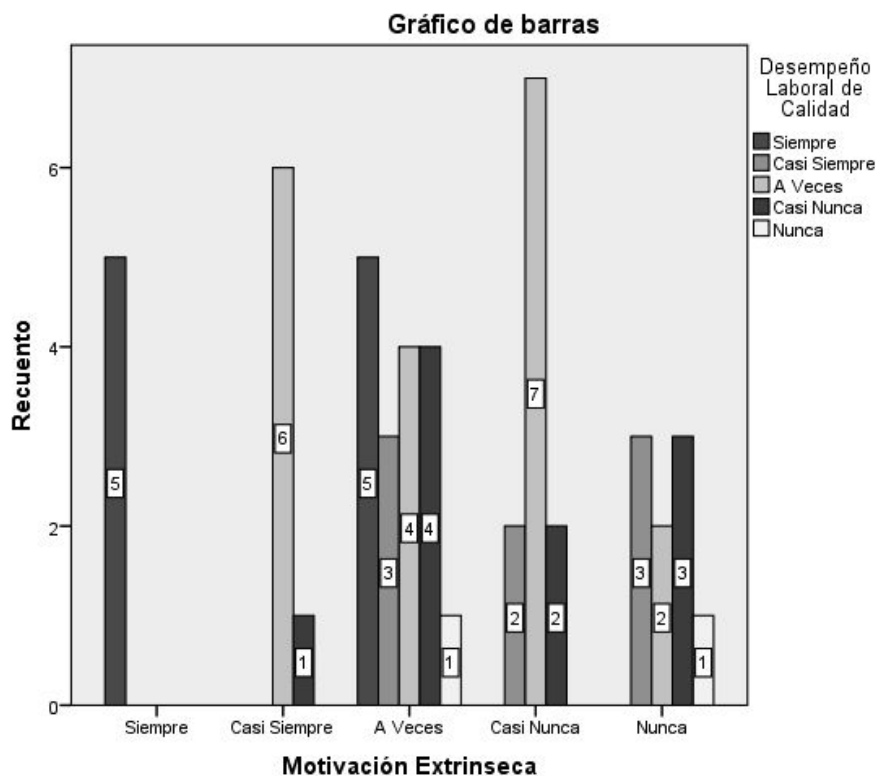


Figura 18: *Relación Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de Calidad*

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23.

Tabla 25: *Pruebas de chi-cuadrado de la relación de M. extrínseca y D. laboral de calidad*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,782 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	40,599	16	,001
Asociación lineal por lineal	7,610	1	,006
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS23

En función a la tabla 25; se define el P-valor “Sig.” de 0,001 es menor a 0,05 el nivel de significancia establecido, por lo tanto podemos deducir que existe suficiente evidencia estadística para determinar que sí existe una correlación positiva entre las dimensiones de Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de calidad con un nivel de confianza del 95%, en los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Cotabamba-Tambobamba.

4.6. Contratación de Hipótesis

4.6.1. Análisis Estadístico de la Variable Motivación y Desempeño Laboral.

A continuación se presenta los resultados para comprobar el objetivo general, Conocer de qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

Tabla 26: *Variable Motivación y Variable Desempeño Laboral*

		Variable Desempeño Laboral					Total	
		Casi Siempre		Casi Nunca		Total		
		Siempre	Siempre	A Veces	Nunca		Nunca	Total
Variable Motivación	Siempre	Recuento	4	0	1	0	0	5
		% dentro de Variable D. Laboral	30,8%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	10,2%
	Casi Siempre	Recuento	1	0	4	2	0	7
		% dentro de Variable D. Laboral	7,7%	0,0%	21,1%	33,3%	0,0%	14,3%
	A Veces	Recuento	5	6	3	1	0	15
		% dentro de Variable D. Laboral	38,5%	60,0%	15,8%	16,7%	0,0%	30,6%
	Casi Nunca	Recuento	3	3	10	1	0	17
		% dentro de Variable D. Laboral	23,1%	30,0%	52,6%	16,7%	0,0%	34,7%
	Nunca	Recuento	0	1	1	2	1	5
		% dentro de Variable D. Laboral	0,0%	10,0%	5,3%	33,3%	100,0%	10,2%
	Total	Recuento	13	10	19	6	1	49
		% dentro de Variable D. Laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

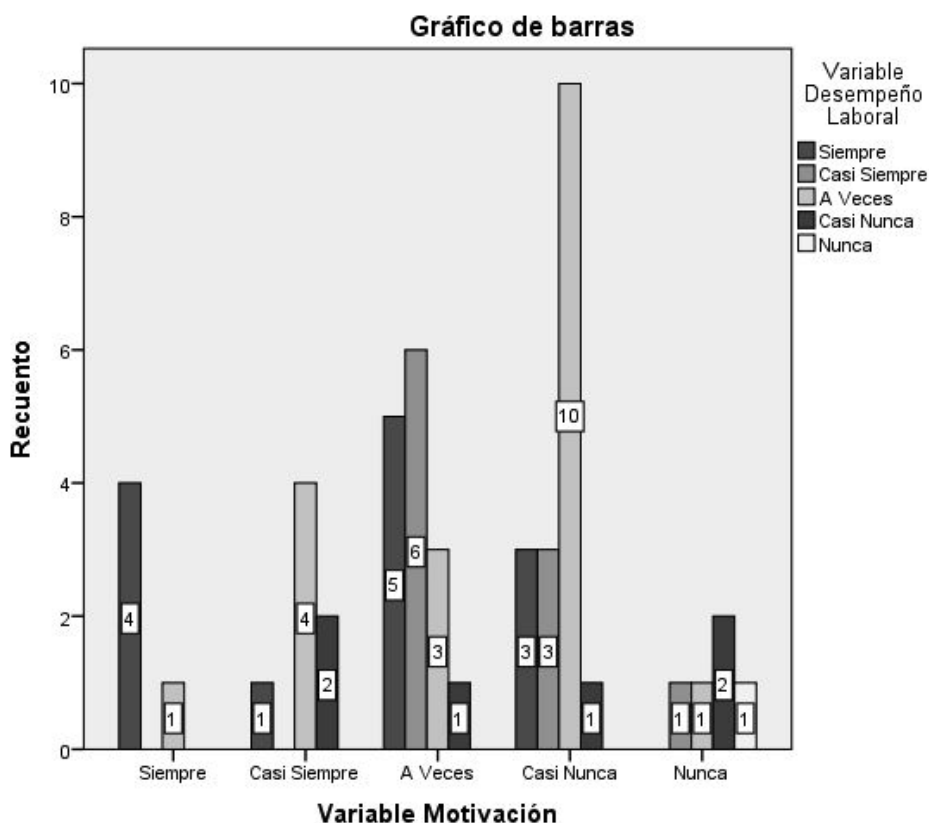


Figura 19: Relación Motivación y Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 26 y figura 19, se determina la siguiente conclusión:

El 52.6% de las personas encuestadas de un promedio de 34.7% coinciden en mencionar que la motivación, así como el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba, Casi Nunca ocurre en esta Institución.

Objetivo General: Conocer de qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Hipótesis estadísticas

H1: La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

H0: La motivación No se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

Tabla 27: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,880 ^a	16	,008
Razón de verosimilitud	29,414	16	,021
Asociación lineal por lineal	5,377	1	,020
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

En función a la tabla 27, se define el P-valor “Sig.” de 0,008 lo cual es menor que 0,05 que representa el nivel de significancia establecida, por lo tanto con un nivel de confianza del 95%, podemos deducir que, existe suficiente evidencia estadística para determinar la relación positiva entre la Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-2017.

En tanto se acepta la hipótesis alterna **H1:** La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Y se rechaza la hipótesis nula **H0:** La motivación no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

4.6.2. Análisis Estadístico de la Variable Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.

A continuación se presenta los resultados para comprobar el objetivo específico, determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurimac-2017.

Tabla 28: Variable Desempeño Laboral y Motivación Intrínseca

		Motivación Intrínseca					Total	
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca		
Variable Desempeño Laboral	Siempre	Recuento	3	2	5	3	0	13
		% dentro de M. Intrínseca	42,9%	15,4%	35,7%	25,0%	0,0%	26,5%
	Casi Siempre	Recuento	0	4	4	2	0	10
		% dentro de M. Intrínseca	0,0%	30,8%	28,6%	16,7%	0,0%	20,4%
	A Veces	Recuento	3	5	5	6	0	19
		% dentro de M. Intrínseca	42,9%	38,5%	35,7%	50,0%	0,0%	38,8%
	Casi Nunca	Recuento	1	2	0	0	3	6
		% dentro de M. Intrínseca	14,3%	15,4%	0,0%	0,0%	100,0%	12,2%
	Nunca	Recuento	0	0	0	1	0	1
		% dentro de M. Intrínseca	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	2,0%
	Total	Recuento	7	13	14	12	3	49
		% dentro de M. Intrínseca	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS23

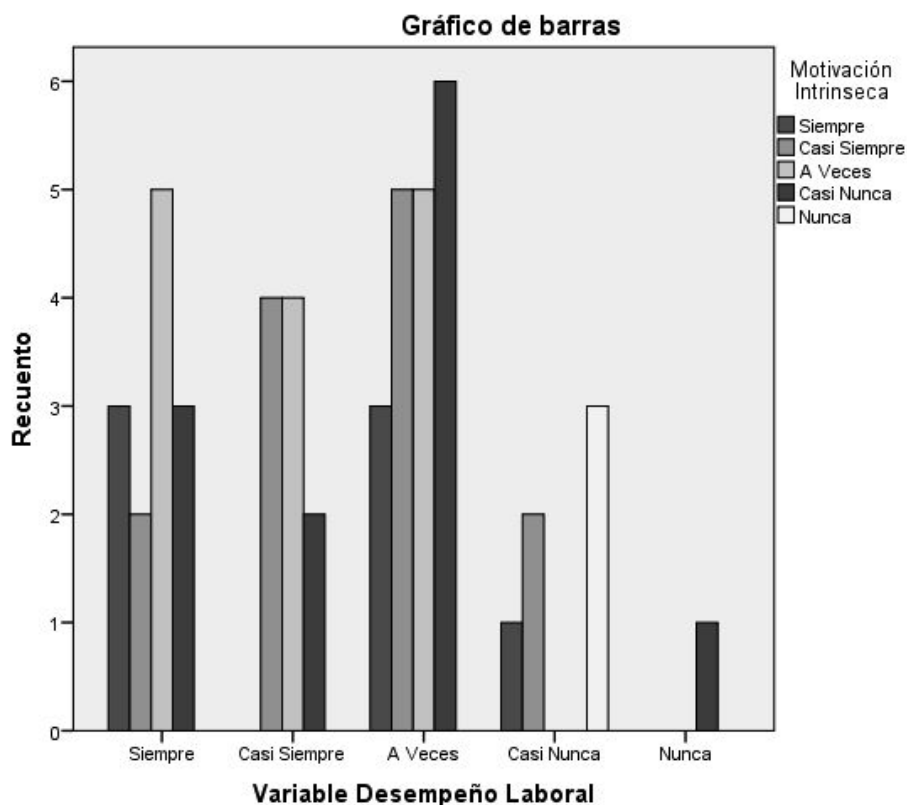


Figura 20: *Relación Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral*

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 28 y figura 20, se determina la siguiente conclusión:

El 35.7% de las personas encuestadas de un promedio de 38.8% coinciden en mencionar que la motivación intrínseca, así como el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba se manifiesta en algunas ocasiones.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

Hipótesis estadísticas

H1: La Motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

H0: La Motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Tabla 29: *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,708 ^a	16	,008
Razón de verosimilitud	27,863	16	,033
Asociación lineal por lineal	1,595	1	,207
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

En función a la tabla 29, se define el P-valor “Sig.” de 0,008 lo cual es menor que 0,05 que representa el nivel de significancia establecida, por lo tanto con un nivel de confianza del 95%, podemos deducir que, existe suficiente evidencia estadística para determinar la correlación positiva entre la Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-2017.

En tanto se acepta la hipótesis alterna **H1:** La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Y se rechaza la hipótesis nula **H0:** La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

4.6.3. Análisis Estadístico de la Variable Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.

A continuación se presenta los resultados para comprobar el objetivo específico, de qué manera la Motivación Extrínseca se relaciona con el Desempeño Laboral de los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Tambobamba, Cotabambas, Apurímac-2017.

Tabla 30: *Variable Desempeño Laboral y Motivación Extrínseca*

		Motivación Extrínseca					Total	
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca		
Variable Desempeño Laboral	Siempre	Recuento	5	1	7	0	0	13
		% dentro de Motivación Extrínseca	100,0%	14,3%	41,2%	0,0%	0,0%	26,5%
	Casi Siempre	Recuento	0	1	3	3	3	10
		% dentro de Motivación Extrínseca	0,0%	14,3%	17,6%	27,3%	33,3%	20,4%
	A Veces	Recuento	0	4	2	8	5	19
		% dentro de Motivación Extrínseca	0,0%	57,1%	11,8%	72,7%	55,6%	38,8%
	Casi Nunca	Recuento	0	1	5	0	0	6
		% dentro de Motivación Extrínseca	0,0%	14,3%	29,4%	0,0%	0,0%	12,2%
	Nunca	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% dentro de Motivación Extrínseca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	2,0%
	Total	Recuento	5	7	17	11	9	49
		% dentro de Motivación Extrínseca	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

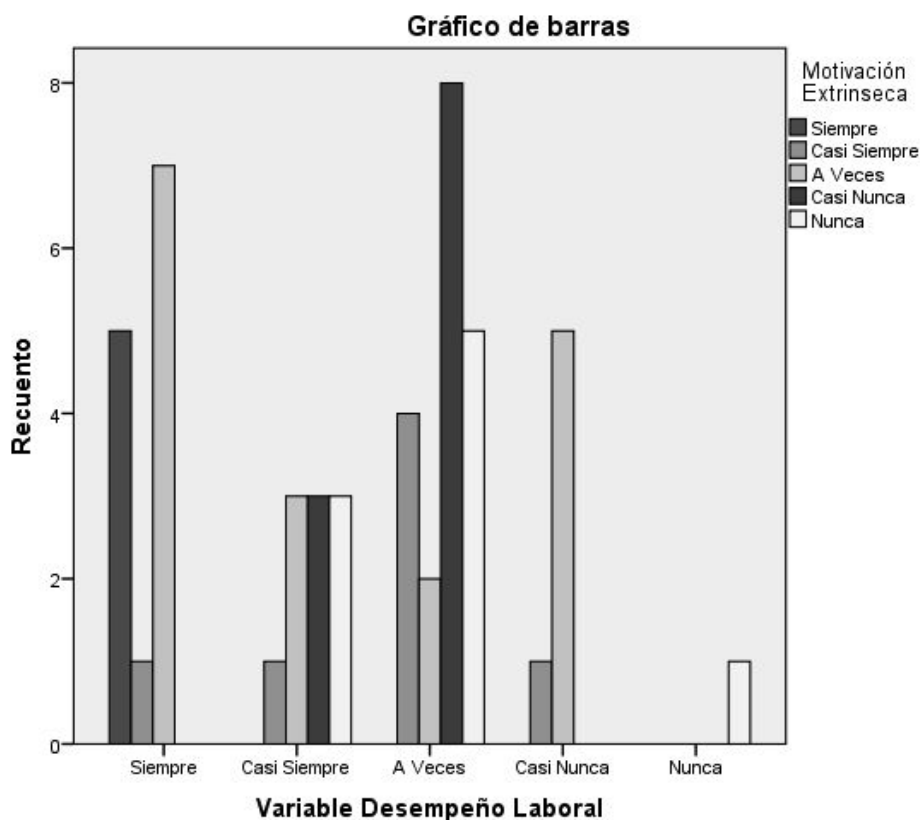


Figura 21: *Relación Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral*

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS 23

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 30 y figura 21, se determina la siguiente conclusión:

El 11.8% de las personas encuestadas de un promedio de 38.8% coinciden en mencionar que la motivación Extrínseca, así como el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba se realiza en algunas ocasiones.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-2017.

Hipótesis estadísticas

H1: La motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

H0: La motivación extrínseca no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017

Tabla 31 : *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,743 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	45,733	16	,000
Asociación lineal por lineal	6,865	1	,009
N de casos válidos	49		

Fuente: Elaboración propia del Análisis Estadístico y Base de Datos con SPSS23

En función a la tabla 31, se define el P-valor “Sig.” de 0,001 lo cual es menor que 0,05 que representa el nivel de significancia establecida, por lo tanto con un nivel de confianza del 95%, podemos deducir que, existe suficiente evidencia estadística para determinar la correlación positiva entre la Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba – 2017.

En tanto se acepta la hipótesis alterna **H1:** La motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.

Y se rechaza la hipótesis nula **H0:** La motivación extrínseca no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.

4.7. Discusión

De acuerdo a los resultados estadísticos rescatados de las encuestas aplicadas, los principales hallazgos son analizados y comparados con trabajos afines y se sustentan las principales implicancias y repercusiones de las principales teorías en este campo del conocimiento.

Para el objetivo general; Conocer cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017, según los resultados de comprobación de hipótesis se tiene que; el 52.6% de las personas encuestadas de un promedio de 34.7% manifiestan que, casi nunca se da la motivación, el mismo porcentaje también indican que el desempeño laboral del personal nombrado es a veces; por otro lado en la prueba de chi-cuadro, se evidencia el P-valor “Sig.” de 0,008 lo cual es menor a 0,05 que representa el nivel de significancia establecida, con un nivel de confianza del 95%; por lo tanto, podemos deducir que, existe suficiente evidencia estadística para determinar la relación positiva entre la Motivación y Desempeño Laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurimac-2017. Estos indicadores nos permiten afirmar que, la motivación es un factor determinante para el buen desempeño de su trabajo del personal nombrado en la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba; a la vez los resultados permite deducir que el desempeño laboral de los encuestados, es en relación del grado de motivación que perciben, teniendo como resultado que en la Municipalidad existe casi nada de motivación y casi nada de desempeño. La teoría de las expectativas de Victor Vroom, (1964) citado por Robbins & Judge A (2013) establece que la fuerza de nuestra tendencia a actuar de cierta manera depende de la magnitud de la expectativa que tenemos de obtener un resultado dado y de su atractivo. En términos más prácticos, los individuos se sentirán más motivados a esforzarse cuando crean que eso los llevara a obtener una buena evaluación de su desempeño y que las recompensas cumplirán sus metas personales. Según Newstrom (2011) la motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Así mismo Reynaga Utani (2015) llego a la conclusion que, el 36% del total de encuestados opinan que la motivación se da a veces donde concluye que, el proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto observarse a partir de las fuerzas que la energizan. No hay duda de que la motivación es un pilar fundamental del desempeño laboral y por ende

del buen desarrollo organizacional, sin embargo esta debe ser vista por cada gestión edil de la Municipalidad, a fin de lograr la eficacia, eficiencia y calidad del servicio que brinda la Municipalidad a la Provincia Cotabambas-Tambobamba.

Por otro lado para el primer objetivo específico, determinar como la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurimac-2017. Según los resultados de comprobación de hipótesis se tiene que; el 35.7% de las personas encuestadas de un promedio de 38.8% coinciden en mencionar que la motivación intrínseca, así como el desempeño laboral se manifiesta en algunas ocasiones, este resultado se corrobora con el P-valor “Sig.” de 0,008 lo cual es menor que 0,05 que representa el nivel de significancia establecida, con un nivel de confianza del 95%; por lo tanto podemos deducir que, existe suficiente evidencia estadística para determinar la correlación positiva entre la Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral; lo que nos hace afirmar que existe una relación aceptable significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral. Newstrom(2011) afirma que los motivadores intrínsecos son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas; en este caso, los empleados están motivados por sí mismos. Es así que la motivación intrínseca juega con el sentimiento de los servidores y la ausencia de los mismos causa frustración de los servidores.

Así mismo al evaluar el segundo objetivo específico determinar como la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-2017; se evidencio que, el 11.8% de las personas encuestadas de un promedio de 38.8% coinciden y consideran en mencionar que la motivación extrínseca así como el desempeño laboral, se realiza en algunas ocasiones, este resultado se corrobora con el P-valor “Sig.” de 0,001 lo cual es menor que 0,05 que representa el nivel de significancia establecida, por lo tanto con un nivel de confianza del 95%, podemos deducir que, existe suficiente evidencia estadística para determinar la correlación positiva entre la Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas. Newstrom (2011) afirma que los motivadores extrínsecos son gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores.

Los resultados demuestran que, existe escasa motivacion de la Institucion, asi mismo existe deficiente desempeño laboral del los servidores nombrados de la Municipalidad

Provincial de Cotabambas, Tambobamba-2017. Ortega Roberto (2005) llegó a la siguiente conclusión que, los datos arrojados por la investigación, afirman que el 100% opinó que la motivación es de gran importancia al momento de realizar sus labores, ya que el hecho de estar motivados les permite ejecutar sus tareas con más entusiasmo, mayor rendimiento entre otras cosas, contribuyendo de esta manera al éxito y desarrollo de la organización, sin embargo ellos no están realmente motivados; esto ratifica de manera categórica que las organizaciones descuidan y no toma en cuenta los factores motivacionales que estimulan al empleado dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En función a los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba; sustentado en el 52.6% de la mayoría de las personas encuestadas; donde manifestaron que, casi nunca se da la motivación, el mismo porcentaje también indican que el desempeño laboral del personal nombrado no es permanente; por lo tanto, se afirma que la motivación es un factor determinante para el buen desempeño de su trabajo; así mismo el desempeño laboral de los servidores es, en relación al grado de motivación que perciben, teniendo como resultado que en la Municipalidad existe escasa motivación por tanto deficiente desempeño laboral.

En función a la motivación intrínseca según los resultados obtenidos, existe una relación significativa con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba; sustentada en el 35.7% de las respuestas de los encuestados de quienes representan la mayoría, que coinciden en mencionar que la motivación intrínseca, así como el desempeño laboral se manifiesta en algunas ocasiones. Por tanto la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral, se concluye que las recompensas internas que tiene una relación con el sentimiento de una persona, cuando no es satisfecha generando una frustración la cual tiene una repercusión en el desempeño laboral.

Con respecto a la motivación extrínseca se puede apreciar que tiene una relación positiva con la variable desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba; sustentado en que, el 11.8% de las personas encuestadas quienes representan a la mayoría y los mismos coinciden y consideran en mencionar que la motivación extrínseca así como el desempeño laboral, se realiza en algunas ocasiones, por lo tanto los motivación extrínseca son fundamentales como recompensas externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores, con la carencia de estos igualmente se frustra el personal, porque se relacionan con el ambiente que lo rodea.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones a las que se ha alcanzado a partir de la investigación realizada se sugiere:

La Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba debe promover la motivación mediante el desarrollo de capacidades, incremento en las remuneraciones, promociones y ascensos, trato justo, recompensas por desempeños eficientes, reconocimiento de los logros eficientes, posibilidad de crecimiento como profesionales, ofrecer un ambiente de trabajo acondicionado; para que fluya la comunicación e interacción entre compañeros y así poder generar un clima organizacional adecuado y ambiente laboral agradable, todo con la finalidad de incrementar el desempeño laboral y obtener eficacia, eficiencia y calidad de servicio de la Municipalidad a la sociedad y como resultado el desarrollo de la Provincia.

En función a la motivación intrínseca se sugiere a la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba que debe promover, las gratificaciones internas (reconocimiento, el trabajo en sí, logro, posibilidad de crecimiento) a todos los servidores nombrados, integrar en los equipos de trabajo con la finalidad de que se sienta identificado con la institución, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas; así estarán motivados por sí mismos y exista desempeño laboral. Es así que la motivación intrínseca juega con el sentimiento de los servidores y la ausencia de los mismos causa frustración de los mismos;

En cuanto a la motivación extrínseca se sugiere a la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba; que debe promover la satisfacción de sus necesidades materiales del servidor nombrado, ofreciendo buenas remuneraciones, mejorar las condiciones físicas del trabajo, ofrecer ascensos, incremento de sueldos, etc. Estas motivaciones extrínsecas tendrán una repercusión directa en el desempeño laboral eficiente del servidor nombrado.

BIBLIOGRAFÍA

- D. L. N° 276. (1991).** Ley de Baeses de la Carrera Administrativa. Peru: Presidente de la Republica.
- Charaja Cutipa, F. (2011).** El MAPIC en la Metodologia de la Investigacion . Puno: Sagitaripo Impresiones.
- Chiavenato, I. (2002).** Gestion de Talento Humano. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009).** Administracion de Recursos Humanos (Octava ed.). Mexico: Mc Grauw.Hill.
- Chirito Maguiña, E. K., & Raymundo Vargas, S. (2014).** La Motivacion y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Banco Interbank, Tiendas Huacho, Perido 2014. Lima.
- Escalante Diaz, S., & Gonzales Castellar, C. (2009).** la motivacion como factor significativo en el desempeño laboral de los empleados del area comercial y ventas de las fundaciones que otorgan microcredito en la ciudad de cartagena. Cartagena.
- Hernandez Sanpieri, R. (2014).** Metodologia de la investigacion (sexta ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Johnny Zas, F. (2009).** Gestion Publica Regional y Municipal Peru. Peru: Caballero Bustamante SAC.
- Koontz, H., weihrich, H., & Carnnice, M. (2012).** Administracion una perspectiva global y empresarial (14 ed.). mexico: Mc Graw Hill.
- LEY N° 28175. (2004).** Ley Marco del Empleo Publico. Peru: Presidente de la Republica.
- Loana Gherman, T., Iturbe Vasquez, J. A., & Osorio Murillo, D. L. (2011).** La teoria motivacional de los dos factores en la muestra de los trabajadores operativos en el sector laboral privado de retail de Lima Metropolitana. Lima.
- Newstrom, J. W. (2011).** comportamiento humano en el trabajo. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ortega Roberto, P. S. (2005).** Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A. según Victor Vroom. Maturin.
- Reynaga Utani, Y. (2015).** Motivacion y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. Andahuaylas.
- Robbins, s. P., & Judge A, T. (2013).** comportamiento organizacional (15 ed.). Mexico: pearson education.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013).** Administracion, un empresario Competitivo. mexico: Pearson Educacion.
- Salmon, B. d. (17 de setiembre de 2015).** Simetrical. Obtenido de Simetrical: <http://info.simetrical.com/blog/calidad-laboral>

- Sanchez Pinto, M. A. (2011).** Motivacion como factor Determinate en el Desempeño LaboralL del Personal Administrativo del HospitalL “DR. Adolfo Prince Lara”. Puerto Cabello, Estado Carabobo. Puerto Cabello.
- Stoner Reist, J. (1993).** Teorias Administrativas (Tercera edicion ed.). Mexico: Prentice Hall.
- Stoner, J. A., Freeman, E. R., & Gilbert Jr., D. R. (1996).** Administracion (Sexta edicion ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015).** Motivacion y Desempeño Laboral con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Guatemala.
- Vasquez Sosa, S. M. (2006).** nivel de motivacion y su relacion con la satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima.
- Vroom, V. H. (1964).** Word an Motivation . Nueva York: Wiley.
- Zavala Fernandez, O. A. (2014).** motivacion y satisfaccion laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. mexico.

ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La motivación y Desempeño Laboral de los Servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PG: ¿Cómo la motivación, se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017?</p> <p>PE1: ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017?</p> <p>PE2: ¿Cómo la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017?</p>	<p>OBJ.G: Conocer cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.</p> <p>O.E.1: Determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017.</p> <p>O.E.2: Determinar cómo la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-2017.</p>	<p>HG: La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.</p> <p>HE1: la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.</p> <p>HE2: La motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba- Apurímac-2017.</p>	<p>1.VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>MOTIVACIÓN</p>	INTRÍNSECO	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Logros • Independencia laboral • Capacitaciones • Empowerment • Autonomía • Desarrollo profesional 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental transeccional transversal de tipo correlacional</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Población: 49 servidores nombrados</p> <p>Muestra: No se cuenta con muestra, debido a que se investigó a toda la población.</p> <p>Instrumentos de medición:</p> <p>Cuestionario</p>
				EXTRÍNSECO	<ul style="list-style-type: none"> • Compensaciones económicas • Política institucional • Relaciones interpersonales • Condiciones laborales. • Seguridad laboral • Ambiente físico • Status social 	
			<p>2.VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Solución oportuna de problemas • Uso adecuado de recursos • Optimización de recursos humanos • Productividad 	
				EFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos • Logro de resultados • Cumplimiento de tareas y obligaciones • Participación activa de trabajadores 	
				CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Trabajo en equipo • Satisfacción de necesidades personales • Comodidad en el trabajo • Precisión en las actividades 	

Fuente: Elaboración propia



Anexo 2: Resolución de nombramiento de los servidores y CAP de la Municipalidad
Provincial Cotabambas- Tambobamba



Resolución Municipal de nombramiento de los servidores en el año 2011 en la MPC-T





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS

TAMBOBAMBA

REGIÓN APURÍMAC



Por las consideraciones expuestas y en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 43, y Artículo 45, de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, Artículo 1 del Decreto N° 113-2010; y el Decreto Supremo N° 111-2010-PCM, se:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR concluido el proceso de selección de personal contratado por servicios personales, bajo el régimen de carrera de la actividad del Municipio Provincial de Cotabambas - Tambobamba.

ARTICULO SEGUNDO.- NOMBRAR, a partir de la fecha en el Pliego 3003 Municipalidad Provincial de Cotabambas - Tambobamba, al personal profesional, técnico y a el nivel inicial de cada categoría de carrera, regulado por el Decreto Ley N° 276 - Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Reglamento D.S. N° 001-2001-PCM, por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución y el cual continuación se detalla:

N°	ORGANO / UNIDAD ORGANICA	CATEGORIA	CODIGO	CLASIF.	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO
SECRETARIA (SERVICIO DE DEFENSA CIVIL)							
001	APOYO DE LA SECRETARIA TECNICA DE DEFENSA CIVIL	ADMINISTRATIVO	ACTIVOS	SP-001	GUILLEME	MANSITA	OTERA
REGISTROS CIVILES							
002	REGISTRADURIA	ABOGADO	REGISTRO	SP-001	ALFONSO	PERAZA	SANCHEZ
003	ASISTENTE DE REGISTROS CIVILES	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	SERVIDOS	SP-001	GRISelda	SALAS	AYOVE
004	APOYO DE REGISTROS CIVILES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SERVIDOS	SP-001	FERNANDO	GALPANDO	MANUELINO
UNIDAD DE PERSONAL							
005	ASISTENTE DE LA UNIDAD DE PERSONAL	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	SERVIDOS	SP-001	CHARLES	MAMAN	VALDIVIA
UNIDAD DE CONTABILIDAD							
006	ESPECIALISTA EN CONTABILIDAD	CONTADOR	SERVIDOS	SP-001	WALTER	ELIZABETH	VERGARA
UNIDAD DE TESORERIA							
007	ASISTENTE DE LA UNIDAD DE TESORERIA	TÉCNICO	SERVIDOS	SP-001	JULIA	BOLIVAR	OTERO
UNIDAD DE ADQUISICIONES							
008	APOYO DE LA UNIDAD DE ADQUISICIONES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SERVIDOS	SP-001	WALTER	PUMACAYO	COMINO





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS

TAMBOBAMBA

REGIÓN APURÍMAC



DDP	APORTE DE LA UNIDAD DE ADASIELLIMIENTOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SIEMPRE	SE API	MARCO	HUNAC	LEONOR
AREA DE ALMACEN							
010	APORTE DE ALMACEN CENTRAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SIEMPRE	SE API	JUSTINO ARTEAGA	LEONOR	TERESA
011	APORTE DE ALMACEN CENTRAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SIEMPRE	SE API	ERNESTO	LEONOR	ROBERTO
012	APORTE DE ALMACEN CENTRAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SIEMPRE	SE API	SANTOS VALENTIN	LEONOR	TERESA
UNIDAD DE RENTAS							
013	APORTE DE LA UNIDAD DE RENTAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SIEMPRE	SE API	ZORAYDA	LEONOR	TERESA
UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL							
014	ASISTENTE DE LA UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SIEMPRE	SE API	MANUEL ENCARNACION	LEONOR	TERESA
DIVISION DE DESARROLLO AGRARIO, RURAL Y FORESTAL							
015	ESPECIALISTA DE LA DIVISION DE DESARROLLO AGRARIO, RURAL Y FORESTAL	PROFESIONAL	SIEMPRE	SE API	ROBERTO	LEONOR	TERESA
016	APORTE DE LA DIVISION DE DESARROLLO AGRARIO, RURAL Y FORESTAL	AUXILIAR	SIEMPRE	SE API	LEONOR	LEONOR	TERESA
SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO Y RURAL							
017	CHOFER DE LA SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO Y RURAL	CHOFER	SIEMPRE	SE API	CLAUDIO	LEONOR	TERESA
DIVISION DE DESARROLLO URBANO Y RURAL							
018	APORTE DE LA DIVISION DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	AUXILIAR	SIEMPRE	SE API	GUINDO	LEONOR	TERESA
DEPARTAMENTO DE EQUIPO MECANICO Y MAESTRANZA							
019	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	OPERADOR	SIEMPRE	SE API	VILMA	LEONOR	TERESA
020	CONDICION DE VEHICULO PESADO	CHOFER	SIEMPRE	SE API	URBANO	LEONOR	TERESA
021	CONDICION DE VEHICULO PESADO	CHOFER	SIEMPRE	SE API	URBANO	LEONOR	TERESA
022	CONDICION DE VEHICULO PESADO	CHOFER	SIEMPRE	SE API	LEONOR	LEONOR	TERESA
023	CONDICION DE VEHICULO PESADO	CHOFER	SIEMPRE	SE API	LEONOR	LEONOR	TERESA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL COTABAMBA
 DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION
 DIRECCION DE PERSONAL
 COTABAMBA - PERU





TAMBOBAMBA

REGION APURIMAC



024	APOYO DEL DEPARTAMENTO DE EDIFICIO MECANICO Y MAESTRANZA	AUXILIAR TECNICO I	BIOAF DE	SP-API	MATEO	LABRANA	URSA
025	APOYO DEL DEPARTAMENTO DE TIEMPO MECANICO Y MAESTRANZA	AUXILIAR TECNICO I	EDICAPIS	SP-API	JOSE	ESCALANTE	WILLY
026	PERSONAL DE SERVICIO DEL DEPARTAMENTO DE EDIFICIO MECANICO Y MAESTRANZA	AUXILIAR I	BIOAFIS	SP-API	MARCAL	GARRASCO	ERIVALLANCA
DIVISION DE PROGRAMAS SOCIALES							
027	ESPECIALISTA DE LA DIVISION DE PROGRAMAS SOCIALES	PROFESIONAL I	DISISIDE	SP-ES	YERANNA	VALLOS	YEREBI
028	APOYO DE DIVISION DE PROGRAMAS SOCIALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	BIOAFIS	SP-API	ALEJANDRO	DE LA TORRES	DAVILA
DEMANDA							
029	INTERVENIENTE DE DEMANDA	PROFESIONAL I	EES DE	SP-ECI	DIANIELA	HERNANDEZ	DAVID
DIVISION DE SALUD Y EDUCACION							
030	ESPECIALISTA DE LA DIVISION DE SALUD Y EDUCACION	PROFESIONAL I	EDICAPIS	SP-ES	DAVID	DEPTANA	CONDEGAS
DIVISION DE TRANSITO VIALIDAD Y TRANSPORTE							
031	APOYO DE LA DIVISION DE TRANSITO VIALIDAD Y TRANSPORTE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	EDICAPIS	SP-API	HERNANDEZ	VALENTIN	DAVA
DIVISION DE GESTION Y ADMINISTRACION MUNICIPAL DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANEJO AMBIENTAL							
032	ESPECIALISTA DE LA DIVISION DE S.A.M.S. SERVICIO AMBIENTAL	PROFESIONAL I	EDICAPIS	SP-ES	JOSE	RAMOS	DAVIDA
033	APOYO DE LA DIVISION DE S.A.M.S. SERVICIO AMBIENTAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	EDICAPIS	SP-API	FERNANDEZ	SUTRA	ESCORAR
034	PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE AGUA POTABLE Y ALcantarillado	AUXILIAR I	EDICAPIS	SP-API	FILIPINO	PURA	WILLY
035	PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE AGUA POTABLE Y ALcantarillado	AUXILIAR I	EDICAPIS	SP-API	FERNANDEZ	SEGO	ALDO
036	PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE AGUA POTABLE Y ALcantarillado	AUXILIAR I	EDICAPIS	SP-API	YEREBI		

MANEJO AMBIENTAL
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBA
 El presente documento es válido dentro de la Municipalidad Provincial de Cotabamba. 19 de 02

"Trabajando por el Desarrollo de la OP"





TAMBOBAMBA

REGION APURIMAC



037	PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE PARQUES Y JARDINES	AUXILIAR I	522AP155	SP-API	JUAN HUACBERTO	HURTADO	LENERA
038	PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE PARQUES Y JARDINES	AUXILIAR I	522AP155	SP-API	EDUARDO	AMARO	WAZARCO

AREA DE LIMPIEZA PUBLICA Y RESIDUOS SOLIDOS



039	CONDUCTOR DE CAMION RECOLECTOR	PROFESI	622E355E	SP-ES	ADOLFO	YMA	SANCHEZ
040	APOYO DEL AREA DE LIMPIEZA PUBLICA Y RESIDUOS SOLIDOS	AUXILIAR I	522AP155	SP-API	JOSUE	CACERES	PERA

DIVISION DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICIA MUNICIPAL



041	PERSONAL DE GUARDIA	AUXILIAR	522AP155	SP-API	ILCIO	SERRER	HUANANI
042	PERSONAL DE GUARDIA	AUXILIAR	522AP155	SP-API	FAUSTO	PERA	ESCAMANTE
043	PERSONAL DE GUARDIA	AUXILIAR	522AP155	SP-API	GREGORY	PERA	TUNO
044	PERSONAL DE GUARDIA	AUXILIAR I	522AP155	SP-API	BERNARDO	PERA	COMPAÑES
045	PERSONAL DE GUARDIA	AUXILIAR I	522AP155	SP-API	EDUARDO	PERA	PERA
046	POLICIA MUNICIPAL	AUXILIAR	522AP155	SP-API	YMA	MARTINEZ	PERA
047	POLICIA MUNICIPAL	AUXILIAR	522AP155	SP-API	YMA	SILVETE	DE LA PERA
048	POLICIA MUNICIPAL	AUXILIAR	522AP155	SP-API	YMA	ABRITA	PERA
049	POLICIA MUNICIPAL	AUXILIAR I	522AP155	SP-API	YMA	WAZARCO	PERA



ARTICULO TERCERO.- EL NOMBRAMIENTO que se otorga por el Artículo precedente sujeta a los desplazamientos que dispone el Art. 78º del Decreto Supremo Nº 005-90-PC cuando la Carrera Administrativa se ejerce de acuerdo al Grupo Ocupacional y Nivel Remunerativo no por cargos. En consecuencia, el personal nombrado es susceptible de rotación de acuerdo a las necesidades de servicio que requiera la Municipalidad.

ARTICULO CUARTO.- AUTORIZAR a la Dirección de Planificación y Presupuesto, Dirección de Administración y la Unidad de Personal, incluya en la planilla única de remuneraciones al personal nombrado, precisado en el Artículo Primero de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Municipalidad Provincial Gotabamba
Tambobamba
Gustavo Ayerra Céspedes
ALCALDE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GOTABAMBA
El Jefe suscribe AUTENTICA
te copia como fiel, da su
visto es válido dentro de 1
Gotabamba: 19 de oct
2012

"Trabajando por el Desarrollo de la Provincia"



Cuadro para asignación del personal (CAP) de la Municipalidad Provincial Cotabambas-Tambobamba

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBA



**CUADRO PARA ASIGNACION DE
PERSONAL
(CAP)**

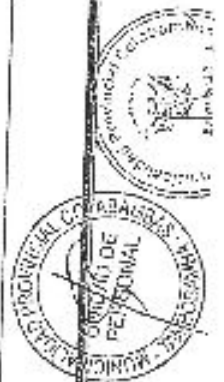
Tambobamba, junio del 2015

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL - 2015

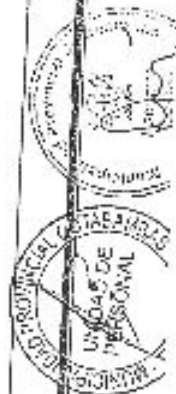
PLIEGO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS
 SECTOR : GOBIERNO LOCAL



ORDEN	CARGO	COMUNICACION	CLASIFICACION	COMUNICACION	COMUNICACION	SITUACION DEL CARGO	CARGOS DE CONFIANZA
1.0	ÓRGANO DE GOBIERNO						
1.1	ALCALDIA						
01	ALCALDE	30111FP5	FP5	1	1	0	Electo
02	SECRETARIA II	30111AP2	SP-AP2	1	1	0	
03	CHOFER II	30111AP2	SP-AP2	1	1	0	
2.0	ÓRGANO DE DEFENSA			3	3	0	
2.1	PROCURADURIA MUNICIPAL						
04	PROCURADOR PUBLICO	30221EC1	FP3	1	0	1	X
05	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	30221ES2	SP-ES2	1	0	1	
3	ÓRGANO DE CONTROL			2	0	2	

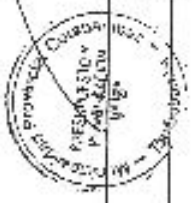


3.1 OFICINA DE CONTROL INTERNO		No clasificado					Designado por la CGR
06	AUDITOR II						
07	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	30331AP2	SP-AP2	1	0	1	
4		TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	0	2	
4.1		ORGANO DE DIRECCION					
08		GERENCIA MUNICIPAL					
08	GERENTE MUNICIPAL	30441EC	EC	1	1	0	x
09	SECRETARIA II	30441AP2	SP-AP2	1	1	0	
5		TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	2	0	
5.1		ORGANOS DE ASESORAMIENTO					
10		OFICINA DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES					
10	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	30551FJ3	SP-EJ3	1	0	1	
11	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30551ES2	SP-ES2	1	0	1	
12	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	30551AP1	SP-AP1	1	0	1	
5.2		TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	0	2	
13		OFICINA DE PROGRAMACION E INVERSIONES					
13	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30552EJ3	SP-EJ	1	1	0	x
14	ECONOMISTA II	30552ES2	SP-ES2	1	1	0	

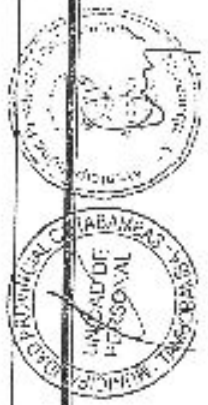


MPCT - CAP 2015





15	INGENIERO #1	30552FS2	SP-ES2	1	0	1	
16	TECNICO ADMINISTRATIVO I	30552AP1	SP-AP1	1	1	0	
TOTAL UNIDAD ORGANICA							
5.3	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA			4	3	1	
17	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30553EJ3	F3	1	1	0	X
18	TECNICO ADMINISTRATIVO II	30553AP2	SP-AP2	1	0	1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA							
5.4	OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO			2	1	1	
19	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30554EJ3	SP-EJ3	1	1	0	X
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	30554AP1	SP-AP1	1	1	0	
TOTAL UNIDAD ORGANICA							
5.4.1	UNIDAD DE PLANIFICACION Y DESARROLLO INSTITUCIONAL			2	2	0	
21	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30554IES2	SP-ES2	1	1	0	
TOTAL UNIDAD ORGANICA							
5.4.2	UNIDAD DE PRESUPUESTO			1	1	0	
22	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	305542ES2	SP-ES2	1	1	0	
TOTAL UNIDAD ORGANICA							

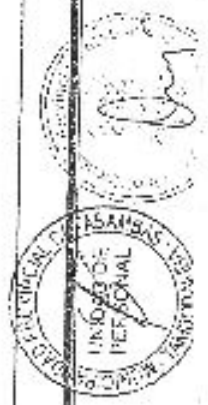


5.4.3	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA								
23	PROGRAMADOR DE SISTEMAS III	30553ES3	SP-ES3	1	0	1			
24	TECNICO ADMINISTRATIVO II	30553ES2	SP-ES2	1	0	1			
5.4.4	UNIDAD FORMULADORA	TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	0	2			
25	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	305544ES3	SP-ES3	1	1	0			x
26	ECONOMISTA II	305544ES2	SP-ES2	1	1	0			
27	INGENIERO II	305554ES2	SP-ES2	1	1	0			
28	SECRETARIA I	305544AP1	SP-AP1	1	1	0			
6	ORGANOS DE APOYO	TOTAL UNIDAD ORGANICA		4	4	0			
6.1	OFICINA DE RELACIONES PUBLICAS								
29	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	30661EJ2	SP-EJ2	1	1	0			
30	RELACIONISTA PUBLICO II	30661ES2	SP-ES2	1	1	0			
6.2	OFICINA DE SECRETARIA GENERAL	TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	2	0			
31	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	30662EJ	SP-EJ2	1	1	0			x





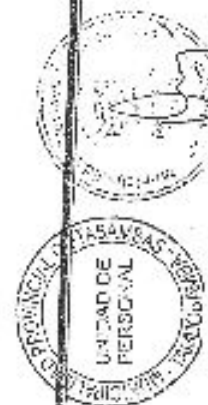
32	SECRETARIA II	30663AP2	SP-AP2	1	1	0
6.2.1		TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	2	0
33	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	30631AP1	SP-AP1	1	1	0
6.2.2		TOTAL UNIDAD ORGANICA		1	1	0
UNIDAD DE ARCHIVO						
34	OFICINISTA I	30632AP1	SP-AP2	1	1	0
7.0		TOTAL UNIDAD ORGANICA		1	1	0
OFICINA DE SUPERVISION Y LIQUIDACIONES						
35	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30662EJ3	SP-EJ3	1	1	0
36	INGENIERO II	30662ES2	SP-ES2	1	1	0
37	CONTADOR II	30662ES2	SP-ES2	1	1	0
38	TECNICO ADMINISTRATIVO I	30662AP1	SP-AP1	1	1	0
8.0		TOTAL UNIDAD ORGANICA		4	4	0
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS						
39	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30668EJ3	SP-EJ3	1	1	0
40	SECRETARIA I	30666AP1	SP-AP1	1	1	0
TOTAL UNIDAD ORGANICA		TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	2	0





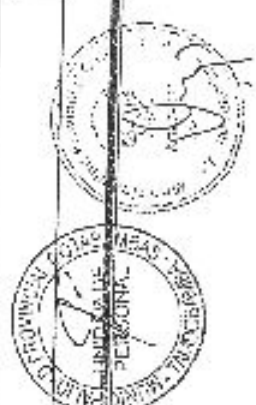
52/53	AUXILIAR DE LOGISTICA	30664AP1	SP-AP1	1	1	0	
8.4.1	ALMAGEN	TOTAL UNIDAD ORGANICA					0
54	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	30665ES1	SP-ES1	1	1	0	
55	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	30665AP1	AP-AP1	1	1	0	
8.5	UNIDAD DE PATRIMONIO	TOTAL UNIDAD ORGANICA					0
56	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30666ES2	SP-ES2	1	1	0	
57	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	30666ES1	SP-ES1	1	1	0	
9.0	OFICINA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	TOTAL UNIDAD ORGANICA					0
58	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30667EJ3	SP-EJ3	1	1	0	
59	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	30667AP2	SP-AP2	1	1	0	
9.1	UNIDAD DE FISCALIZACION Y COBRANZA COACTIVA	TOTAL UNIDAD ORGANICA					0
60	EJECUTOR COACTIVO	30661EJ2	SP-EJ2	1	0	1	
61	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	30671ES1	SP-ES1	1	0	1	

MPCT - CAP 2015



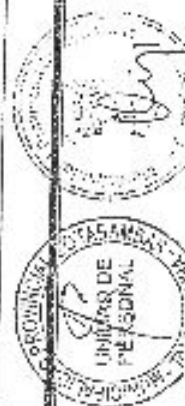


UNIDAD DE RECAUDACION TRIBUTARIA		TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	0	2
62	ESPECIALISTA EN TRIBUTACION II	30571ES3	SP-ES3	1	1	0
63	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	30571ES1	SP-ES1	1	1	0
ORGANOS DE LINEA		TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	2	0
10.0	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA					
64	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30771EJ	SP-EJ	1	1	0
65	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	30771AP2	SP-AP	1	1	0
DIVISION DE OBRAS		TOTAL UNIDAD ORGANICA		1	1	0
66	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30712EC	SP-EC	1	1	0
67	INGENIERO II	30712ES2	SP-ES2	1	1	0
68	TECNICO ADMINISTRATIVO I	30712AP1	SP-AP1	1	1	0
DIVISION DE DESARROLLO URBANO Y RURAL		TOTAL UNIDAD ORGANICA		3	3	0
69	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30711EC	SP-EC	1	1	0
70	ARQUITECTO II	30711ES2	SP-ES2	1	1	0





71	TOPOGRAFO II	30711ES2	SP-ES2	1	1	0
		TOTAL UNIDAD ORGANICA		3	3	0
10.3	DIVISION DE ESTUDIOS Y PROYECTOS					
72	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30713ES2	SP-ES2	1	1	0
73	ARQUITECTO II	30713AP1	SP-AP1	1	1	0
		TOTAL UNIDAD ORGANICA		2	2	0
10.4	DIVISION DE EQUIPO MECANICO					
74	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30714ES2	SP-ES2	1	1	0
75/76	OPERADOR	307714AP	SP-AP	2	2	0
77	CHOFER	307714AP	SP-AP	1	1	0
		TOTAL UNIDAD ORGANICA		4	4	0
11.0	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL					
78	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30772EC	SP-EC	1	1	0
		TOTAL UNIDAD ORGANICA		1	1	1
11.1	DIVISION DE SALUD, EDUCACION, CULTURA, DEPORTES Y RECREACION					
79	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30721ES3	SP-ES3	1	1	0
80	ENFERMERA II	30721ES2	SP-ES2	1	0	1
81	TECNICO ADMINISTRATIVO I	30721AP1	SP-AP1	1	0	1



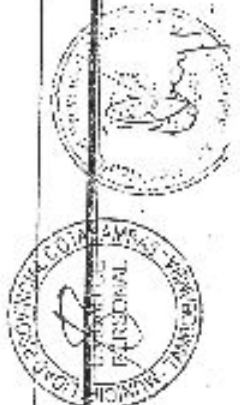
11.2	DIVISION DE LA DEMUNA Y OMAPED	TOTAL UNIDAD ORGANICA	2	1	1
82	ABOGADO II	30722ES2 SP-ES2	1	1	0
11.3	DIVISION DE PROGRAMAS SOCIALES, SISFOH Y PARTICIPACION CIUDADANA	TOTAL UNIDAD ORGANICA	1	1	0
83	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30723ES3 SP-ES3	1	0	1
84	PROMOTOR SOCIAL I	30723ES2 SP-ES2	1	0	1
11.3.1	UNIDAD DE ASISTENCIA ALIMENTARIA Y PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	TOTAL UNIDAD ORGANICA	2	0	2
85	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	30727ES1 SP-ES1	1	1	0
86	TECNICO ADMINISTRATIVO I	30727AP1 SP-AP1	1	1	0
11.3.2	UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO (SISFOH)	TOTAL UNIDAD ORGANICA	2	2	0
87	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	30724ES1 SP-ES1	1	1	0
11.4	DIVISION DE REGISTRO CIVIL	TOTAL UNIDAD ORGANICA	1	1	0
88	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30725ES2 SP-ES2	1	1	0
89	REGISTRADOR I	30725AP1 AP-AP1	1	1	0

MPCT - CAP 2015

Página 11



00	TECNICO ADMINISTRATIVO I	30725ES1	SP-AP1	1	1	0	
12.0	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y SERVICIOS PUBLICOS	TOTAL UNIDAD ORGANICA					0
01	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30774EJ3	SP-EJ	1	1	0	
12.1	DIVISION DE PROMOCION Y DESARROLLO AGROPECUARIO	TOTAL UNIDAD ORGANICA					0
92	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30741ES2	SP-ES2	1	1	0	
93	INGENIERO AGRONOMO II	30741ES2	SP-ES2	1	0	1	
94	INGENIERO ZOOTECNISTA II	30741ES1	SP-ES1	1	1	0	
12.2	DIVISION DE COMERCIALIZACION, TURISMO Y ARTESANIA	TOTAL UNIDAD ORGANICA					1
95	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30742ES2	SP-ES2	1	1	0	
96	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	30742AP2	SP-AP2	1	0	1	
12.3	DIVISION DE PROMOCION DE MYPES, MERCADO Y CAMAL MUNICIPAL	TOTAL UNIDAD ORGANICA					1
97	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30743ES2	SP-ES2	1	1	0	
98	MEDICO VETERINARIO II	30743ES2	SP-ES2	1	1	0	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	



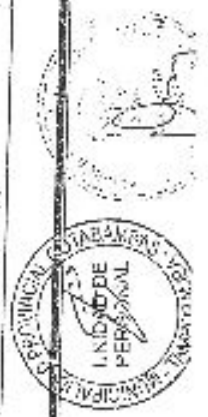
MPCT - CAP 2015





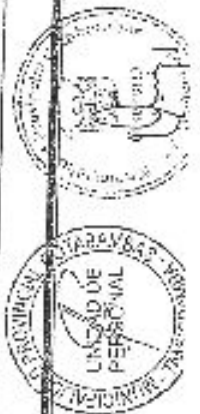
12.4	DIVISION DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICIA MUNICIPAL							
89	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30728ES3	SP-ES3	1	1	0		
100/104	TECNICO EN SEGURIDAD I	30728AP1	SP-API1	5	5	0		
105	POLICIA MUNICIPAL II	30728AP2	SP-AP2	1	1	0		
106	POLICIA MUNICIPAL I	30728AP1	SP-API1	1	1	0		
13.0	GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL Y SANEAMIENTO							
107	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30773EJ3	SP-EJ3	1	1	0		
13.1	DIVISION DE GESTION AMBIENTAL Y RR. NN.	TOTAL UNIDAD ORGANICA						
				1	1	0		
108	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	307731ES3	SP-ES3	1	1	0		
109	TECNICO ADMINISTRATIVO II	307731AP2	SP-AP2	1	1	0		
13.2	DIVISION DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO BASICO	TOTAL UNIDAD ORGANICA						
				1	1	0		
110	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30732ES3	SP-ES3	1	1	0		
111	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30732ES2	SP-ES2	1	1	0		
13.3	DIVISION DE FISCALIZACION, CERTIFICACION Y GESTION AMBIENTAL	TOTAL UNIDAD ORGANICA						
				2	2	0		
112	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	30734ES3	SP-ES3	1	1	0		

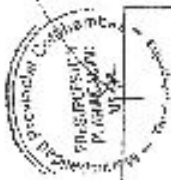
MPCT - CAP 2015



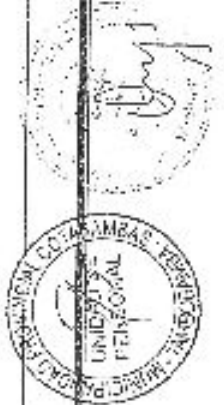


113	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	30734AP1	SP-AP1	1	0	1
13.4	DIVISION DE MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS	TOTAL UNIDAD ORGANICA				
114	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30733ES2	SP-ES2	1	1	0
115/118	TRABAJADOR DE SERVICIOS I	30733AP1	SP-AP1	4	4	0
14.0	GERENCIA DE TRANSPORTE Y CIRCULACION VIAL	TOTAL UNIDAD ORGANICA				
119	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30775EJ3	SP-EJ3	1	1	0
120	TECNICO ADMINISTRATIVO I	30775AP1	SP-AP1	1	0	1
121	SECRETARIA II	30775AP2	SP-AP2	1	1	0
14.1	DIVISION DE SEGURIDAD VIAL Y FISCALIZACION	TOTAL UNIDAD ORGANICA				
122	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	30751ES2	SP-ES2	1	0	1
123	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	30711AP	SP-AP1	1	0	1
14.2	DIVISION DE REGULACION Y AUTORIZACION DE TRANSITO	TOTAL UNIDAD ORGANICA				
124	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	30752ES1	SP-ES1	1	0	1
125	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	30752AP2	SP-AP2	1	0	1





		TOTAL UNIDAD ORGANICA			
	ÓRGANOS DESCONCENTRADOS		2	0	2
15.0	IVP COTABAMBAS				
126	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	30761EC	1	1	0
127	INGENIERO II	30761ES2	1	1	0
128	ECONOMISTA II	30761ES2	1	1	0
129	TECNICO ADMINISTRATIVO II	30761ES2	1	1	0
130	CHOFER II	30761AP2	1	1	0
	TOTAL UNIDAD ORGANICA		5	6	0
16.0	EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO				
131	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVOS III	30761EJ3	1	1	0
132	INGENIERO II	30761AP2	1	0	1
133	AUXILIAR DE CONTABILIDAD II	30761AP2	1	1	0
134	TRABAJADOR DE SERVICIOS II	30761AP2	1	1	0
	TOTAL UNIDAD ORGANICA		5	3	2
	TOTAL GENERAL		134	105	29





Legenda:
 O = Ocupados P = Previstos
 FP: Funcionario Público
 EC: Empleado de confianza
 SP-DS : Servidor Público - Directivo Superior
 SP-EJ : Servidor Público - Ejecutivo
 SP-ES : Servidor Público - Especialista
 SP-AP : Servidor Público - De Apoyo

RESUMEN

TOTAL OCUPADOS	105
TOTAL PREVISTOS	29
TOTAL GENERAL	134



Anexo 3: Modelo de cuestionario





CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Señor Funcionario / Servidor nombrado de la MPC-T, previo un cordial saludo me permito manifestar que la presente encuesta tiene por finalidad recabar información para la investigación intitulada “La motivación y desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba – Apurímac - 2017”; vuestra colaboración es muy importante e indispensable, por lo que agradezco su colaboración sincera.

I. DATOS GENERALES

Género: Femenino () Masculino (). **Edad:** 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 a más ()
Grupo ocupacional: Profesional () Técnico () Auxiliar (). **Área de trabajo:** _____

LEYENDA DEL CUESTIONARIO		
NIVELES	MEDIDAS	VALORACION
Siempre	05 Puntos	Excelente y optimo
Casi siempre	04 Puntos	Muy bueno
A veces	03 Puntos	Bueno
Casi nunca	02 Puntos	Regular
Nunca	01 Puntos	Bajo

Marque en el recuadro donde usted vea por conveniente.

Ítems	5	4	3	2	1
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Intrínseco					
1. Con que frecuencia, recibe usted, un reconocimiento de la Institución donde labora.					
2. Por los logros obtenidos, ¿alguna vez fue premiado por la Institución?					
3. Con que frecuencia, su puesto de trabajo, le permite una independencia para desempeñarse de mejor manera.					
4. Con que frecuencia, recibe una capacitación por parte de la entidad donde usted labora.					
5. Con que frecuencia, se practica la delegación de facultades en su área de trabajo.					
6. Con que frecuencia, su puesto laboral le permite desarrollar su trabajo de manera autónoma.					
7. Alguna vez, consideró, que está progresando profesionalmente en la Institución.					
8. Con que frecuencia, considera que su trabajo le permite desarrollarse como profesional o como funcionario.					
9. Con que frecuencia, la oportunidad de ascender influye en su desempeño laboral.					
Dimensión: Extrínseca					
10. Con que frecuencia usted, recibe compensaciones económicas de su Institución.					
11. Sobre las políticas institucionales, con qué frecuencia considera, adecuadas dentro de la institución.					
12. Con que frecuencia, considera, que las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros; son motivantes para el desempeño de su trabajo.					
13. Con que frecuencia considera, que una adecuada relación de trabajo; permite, un mayor desempeño en su puesto de trabajo.					



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACION
E.A.P. DE ADMINISTRACIÓN



14. Con qué frecuencia considera, que un adecuado ambiente físico de trabajo de la institución; permite desempeñar de mejor manera.					
15. Alguna vez, consideró, que la seguridad en el trabajo; es un factor motivante en su puesto laboral.					
16. Alguna vez, consideró, que la Institución donde usted labora, le permite generar un reconocimiento y posesión social.					
Dimensión: Eficiencia					
17. Alguna vez, solucionó problemas de manera oportuna, utilizando sólo los insumos necesarios en la Institución donde labora.					
18. Con qué frecuencia existe motivación, para el uso adecuado de los recursos económicos de la organización.					
19. Con qué frecuencia existe motivación, para el uso adecuado de los recursos tecnológicos.					
20. Con qué frecuencia existe motivación, que incita el trato justo y adecuado de recursos humanos en la organización.					
21. Con qué frecuencia existe motivación, para una mayor productividad.					
Dimensión: Eficacia					
22. Con qué frecuencia existe motivación, para el cumplimiento de las tareas y obligaciones dentro de la Institución.					
23. Con qué frecuencia, considera usted, que la Institución contribuye en el logro de sus objetivos personales					
24. Con qué frecuencia, considera usted que sus jefes, le permiten el logro de sus objetivos personales.					
25. Con qué frecuencia, considera usted que las autoridades ediles, incentivan para el logro de los objetivos Institucionales.					
26. Con que frecuencia, considera usted, que el desempeño de los trabajadores nombrados, contribuye al logro de los objetivos de la Municipalidad.					
27. Como servidor nombrado, con qué frecuencia respalda los objetivos organizacionales					
28. Como servidor nombrado, con qué frecuencia aporta con sugerencias constructivas y positivas a la Municipalidad.					
29. Con qué frecuencia, existe una motivación, para una participación activa de los trabajadores.					
Dimensión: Calidad					
30. Con qué frecuencia, considera la satisfacción de la entidad y de los usuarios con su servicio.					
31. Con qué frecuencia considera, que el trabajo en equipo es motivado por la Institución.					
32. Con qué frecuencia, considera usted, que hay una satisfacción de las necesidades personales.					
33. Con qué frecuencia considera usted, que el ambiente de su trabajo es motivador.					
34. Con qué frecuencia considera usted, que los trabajos que realiza, lo hace de mejor manera.					
35. Usted, con qué frecuencia está satisfecho con los logros obtenidos hasta la actualidad en su centro de labores.					

Gracias por su colaboración



Anexo 4: Fotografías de la encuesta realizada

Fotografías de la encuesta a los servidores nombrados de la MPC-T

