

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración

Trabajo de Investigación

**Impacto de la motivación en el desempeño laboral
de los trabajadores del Gobierno
Regional de Junín 2019**

Prado Huamán Luz Consuelo

Para optar el Grado Académico de
Bachiller en Administración

Huancayo, 2020

Repositorio Institucional Continental
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Mag. Pedro Bernabe Venegas Rodriguez

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios sobre todas las cosas y a mis queridos padres, quienes son mi inspiración y siempre me brindan su apoyo incondicional para seguir adelante y mantenerme firme en el logro de mis metas.

Agradecimientos

A nuestros maestros de la Universidad Continental quien por su constancia, dedicación y esfuerzo supieron inculcar en nosotros la constancia y los objetivos a perseguir para el cumplimiento de nuestros retos propuestos.

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos	ii
Lista de Tablas	v
Lista de Figuras	vii
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I. Planteamiento del Estudio	1
1.1. Delimitaciones de la investigación	1
1.1.1. Territorial	1
1.1.2. Temporal	1
1.1.3. Conceptual	1
1.2. Planteamiento del Problema	1
1.3. Formulación del problema	3
1.3.1. Problema general.	3
1.3.2. Problemas específicos.	3
1.4. Objetivos de la investigación	3
1.4.1. Objetivo general.	3
1.4.2. Objetivos específicos.	3
1.5. Justificación de la investigación	4
1.5.1. Justificación teórica.	4
1.5.2. Justificación práctica.	4
Capítulo II. Marco Teórico	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.1.1. Artículos científicos.	5
2.1.2. Tesis nacionales e internacionales	6

2.2. Bases Teóricas	8
2.2.1 Teoría de la Variable Motivación.	8
2.2.2. Base Teórica de La Variable Desempeño Laboral	10
2.3. Definición de Términos Básicos	12
Capítulo III. Hipótesis y Variables	14
3.1. Hipótesis	14
3.1.1. Hipótesis general.....	14
3.1.2. Hipótesis específicas.....	14
3.2. Identificación de las Variables.....	14
3.3. Operacionalización de las Variables.....	15
Capítulo IV. Metodología	17
4.1. Métodos de investigación	17
4.2. Configuración de la investigación	17
4.3. Métodos de Investigación	18
4.4. Esquema del diseño	18
4.5. Población y Muestra	19
4.5.1. Población.	19
4.5.2. Muestra.	19
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
4.6.1. Instrumentos.....	19
Capítulo V. Resultados	21
5.1 Descripción del trabajo de Campo	21
5.2 Presentación de resultados	21
5.2.1 Análisis de datos generales	21
5.2.2 Resultados respecto a Motivación	23

5.2.3 Resultados respecto a Desempeño Laboral.....	32
5.3 Contratación de Resultados	47
5.3.2. Prueba de la primera hipótesis específica	50
5.3.3. Prueba de la segunda hipótesis específica	52
Conclusiones	54
Recomendaciones	55
Referencias.....	56
Apéndice A: Matriz de Consistencia	58
Apéndice B. Instrumentos de Recolección de Datos	61

Lista de Tablas

Tabla 1	2
Tabla 2	11
Tabla 3	14
Tabla 4	19
Tabla 5	20
Tabla 6	22
Tabla 11	24
Tabla 12	25
Tabla 13	26
Tabla 14	27
Tabla 15	28
Tabla 16	29
Tabla 17	30
Tabla 18	31
Tabla 19	32
Tabla 20	33
Tabla 21.	34
Tabla 22	35
Tabla 23	36
Tabla 24	37
Tabla 25	38
Tabla 26	39
Tabla 27	40
Tabla 28.	41

Tabla 29	42
Tabla 30	43
Tabla 31	44
Tabla 32	45
Tabla 33	46

Lista de Figuras

<i>Figura 2.</i> Resultados de la pregunta 1	24
<i>Figura 3.</i> Resultados de la pregunta 2	25
<i>Figura 4.</i> Resultados de la pregunta 3	26
<i>Figura 5.</i> Resultados de la pregunta 4	27
<i>Figura 6.</i> Resultados de la pregunta 5	28
<i>Figura 7.</i> Resultados de la pregunta 6	29
<i>Figura 8.</i> Resultados de la pregunta 7	30
<i>Figura 9.</i> Resultados de la pregunta 8	31
<i>Figura 10.</i> Es importante para mí trabajar con personas competentes	32
<i>Figura 11.</i> Pregunta: Considera que existe un clima de competitividad laboral entre sus compañeros	33
<i>Figura 12.</i> Pregunta: El jefe inmediato supervisa constantemente competencias laborales ...	34
<i>Figura 13.</i> Pregunta: Es importante que mis compañeros realicen un trabajo de calidad.....	35
<i>Figura 14.</i> Pregunta: Me interesa que mis compañeros de trabajo respeten los valores éticos de la organización	36
<i>Figura 15.</i> Pregunta: Se siente satisfecho por el reconocimiento de su labor	37
<i>Figura 16.</i> Pregunta: La empresa reconoce las habilidades de un empleado	38
<i>Figura 17.</i> Pregunta: La organización le reconoce su buen desempeño.....	39
<i>Figura 18.</i> Pregunta: Es importante para mí obtener excelentes resultados.....	40
<i>Figura 19.</i> Pregunta: Me interesa obtener un ascenso	41
<i>Figura 20.</i> Pregunta: La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente.....	42
<i>Figura 21.</i> Pregunta: Considero que mi comunicación es adecuada	43

<i>Figura 22.</i> Pregunta: Considera que existe integración y comunicación entre los colaboradores en la organización	44
<i>Figura 23.</i> Pregunta: Cómo califica su relación con los compañeros de su trabajo	45
<i>Figura 24.</i> Pregunta: Aportas conocimientos y experiencias con tus compañeros de trabajo	46

Resumen

Esta investigación ha sido el de identificar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Junín en el periodo 2019.

Para esta investigación utilizamos la metodología cuantitativa porque nos permite recolectar y analizar datos para poder contestar las preguntas de investigación y luego probar las hipótesis. La muestra que se utilizó para esta investigación es de 30 colaboradores del gobierno regional de Junín que pertenecen a las diversas áreas y cargos dentro de la organización, para la recolección de datos se elaboraron preguntas en relación con las dos dimensiones en investigación teniendo 30 preguntas 15 por cada dimensión, el estadístico empleado para comprobación de hipótesis es de Alfa de Cron Bach.

La obtención de resultados para la motivación es de ($p=0.649$) y la satisfacción laboral es de ($p=0.668$) esto nos permite ver que las variables si tienen relación entre si al descartar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Por ende, se afirma la correlación positiva entre motivación y desempeño laboral. Como conclusión se puede decir que la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral. El impacto que produce es directamente proporcional. Cuando los trabajadores del gobierno regional están motivados se consigue mayor desempeño en sus labores.

Abstract

This research aims to know what the impact of the motivation on the labor performance of the workers of the Junín regional government in the 2019 period is.

For this research we use the quantitative methodology because it allows us to collect and analyze data to answer the research questions and then test the hypotheses. The sample that was used for this research is of 30 collaborators of the regional government of Junín that belong to the different areas and positions within the organization, for the data collection questions were elaborated in relation to the two dimensions in research having 30 questions 15 For each dimension, the statistic used for hypothesis testing is Croon Bach's Alpha.

Obtaining results for motivation is ($p = 0.649$) and job satisfaction is ($p = 0.668$). This allows us to see that the variables are related to each other by discarding the null hypothesis and accepting the alternative. Therefore, we can affirm the positive correlation between motivation and work performance. In conclusion we can say that motivation has a direct relationship with job performance. The impact it produces is directly proportional. When regional government workers are motivated, they get better performance in their work.

Introducción

En la actualidad la Motivación es muy importante en el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Junín en el periodo 2019. Se busca conocer de qué manera afecta la motivación de los trabajadores en relación con el desempeño laboral. Se espera conocer cuáles son los factores motivacionales que intervienen en la actitud del trabajador y por otro lado como afecta esa actitud en la realización de sus funciones de los trabajadores del gobierno regional de Junín 2019.

Las características de estas dos variables son directas es por ello que se necesita conocer cómo se puede mejorar la motivación de los trabajadores para incrementar el desempeño laboral dentro de la organización. Considerando que el mayor recurso que tiene la organización es el talento humano y que sin ello no se puede alcanzar las metas trazadas como organización, es por ello que se realiza esta investigación para ver cuál es el impacto de la motivación en relación con el desempeño laboral.

Algunos de estos métodos son: Maslow. También conocido como pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas. Según esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas las personas desarrollan necesidades menos básicas

Para analizar la relación de estas dos variables se necesita saber cuáles son las causas. Se puede mencionar el incremento de quejas en el libro de reclamaciones, el poco gasto público del presupuesto de gasto del gobierno regional de Junín 2019. Por el lado de la motivación de los trabajadores se pudo ver la falta de compromiso con los objetivos de la empresa y como también analizar la falta de incentivos a los colaboradores.

La investigación de esta problemática social en la región de Junín se elaboró por el interés de conocer el incremento de la insatisfacción de los pobladores de la región de Junín, descontento que tiene los pobladores con el gobierno regional de Junín y el descontento que tiene en la atención de sus solicitudes presentadas, es por ello que se decidió hacer un estudio

de la motivación de sus trabajadores y cómo impacta esta variable con el desempeño de los trabajadores.

En el marco de la teoría de la investigación se ha preguntado a través de encuestas a diversos trabajadores de todas las áreas y puestos para conocer cuáles son sus apreciaciones con respecto al tema en investigación, la muestra probabilística es una muestra que representa al total de los trabajadores del gobierno regional de Junín 2019, estas encuestas se realizaron en trabajo de campo con el cuidado mínimo al momento de encuestar a los trabajadores.

El objetivo de esta investigación es analizar los instrumentos de motivación que tiene el gobierno regional de Junín, y como mide el desempeño de sus colaboradores, por otra parte, se analiza que tipo de técnicas utiliza para lograr motivar a sus trabajadores.

Diferenciar entre los diversos tipos de trabajadores que tiene el gobierno regional de Junín. Conocer las características que tiene estos trabajadores. Para luego poder constatar con otros gobiernos regionales.

Capítulo I. Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitaciones de la investigación

1.1.1. Territorial

La ejecución de la tesis tuvo lugar en la región de Junín, específicamente en las oficinas del Gobierno Regional de Junín ubicado en Jr. Loreto N° 351 Huancayo.

1.1.2. Temporal

El desarrollo de la presente investigación se realizó el año 2019.

1.1.3. Conceptual

La tesis se encuentra enmarcada por los términos conceptuales de motivación y desempeño laboral.

1.2. Planteamiento del Problema

En la actualidad la satisfacción laboral y la motivación de las personas en un tema muy importante las diversas organizaciones sean esta públicas o privadas, es importante mencionar que las personas son las piezas importantes porque las organizaciones alcancen sus objetivos, así lo han mencionado algunos autores como Maslow, Herzberg y Vroom (Ramlall, 2004).

La motivación en los trabajadores es un tema muy importante para los altos directivos, y es un problema con mayor frecuencia en las organizaciones, la falta de motivación hace que los trabajadores no se esfuerzan al máximo, esto genera que los trabajadores no estén comprometidos con los objetivos de la organización. (Davis y Newstrom, 2003).

Según el ministerio de economía y finanzas menciona que el gobierno regional de Junín se encuentra en penúltimo lugar en monto de inversión y ejecución por obras. En comparación a las demás regiones del país. Este es un indicador que se tiene que mejorar para el periodo 2020.

Tabla 1

Monto de inversión por y ejecución por obras por impuestos (oxl)

Departamento	Monto de Inversión Total en Convenios y/o Adenda 1/(S/MM)	Monto de Inversión ejecutado 2/(SMM)	N° Proyectos	Nivel de Ejecución Financiera
Cusco	331	200	32	60%
Ancash	238	97	35	41%
Arequipa	295	201	41	68%
La libertad	101	67	19	66%
Piura	129	104	14	81%
Cajamarca	88	30	19	34%
Lima	75	55	13	73%
Puno	12	5	2	40%
Moquegua	171	134	7	78%
Junín	25	13	7	52%

La presente investigación es importante ya que, en el Gobierno Regional de Junín 2019, se ve que los trabajadores no tienen paciencia al momento de atender a la población cuando solicitan alguna información, como también se ve que entre los trabajadores algunos no se llevan bien en sus oficinas esto es un reflejo de que no hay motivación y afectaría al desempeño laboral.

Para Herzberg (2004). Con la teoría de los dos factores se pretende dar mayor explicación en el comportamiento de los trabajadores y se propone la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas estos son factores de higiene y factores de motivación.

El propósito de este trabajo es entonces, analizar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral, conocer cómo impacta estos aspectos en los trabajadores del gobierno regional Junín. ¿Los resultados que se obtendrán en este estudio podrán orientar

a la dirección acerca de una mejor toma de decisiones sobre cómo motivar mejor a sus empleados; Ya sea intrínseca o extrínsecamente, para que estos estén más satisfechos con su trabajo y haya menores intenciones por dejar el gobierno regional de Junín.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿Cómo impacta la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿De qué manera la Satisfacción tiene impacto con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?
- ¿De qué manera los Estímulos tienen impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?
- ¿De qué manera la Competencia tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?
- ¿De qué manera el Reconocimiento tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?
- ¿De qué manera la Comunicación tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar el impacto que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Junín 2019.

1.4.2. Objetivos específicos.

- ¿De qué manera la Satisfacción tiene impacto con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?

- ¿De qué manera los Estímulos tienen impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?
- ¿De qué manera la Competencia tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?
- ¿De qué manera el Reconocimiento tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?
- ¿De qué manera la Comunicación tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019?

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica.

Desarrollar la identificación de motivación laboral adecuada es esencial para toda organización tal como indica el autor Herzberg (2002) donde plantea la teoría de dos factores fundamentales, los factores extrínsecos e intrínsecos, donde explica sobre como guiar a los colaboradores en sus desempeños laborales y la influencia de la motivación laborar para lograr los objetivos determinados de una organización, es por esta razón que la indagación es justificable hipotéticamente, ya que servirá como referente y antecedente teórico para futuras investigaciones, pues contribuye a generar una ventaja competitiva para cualquier organización.

1.5.2. Justificación práctica.

En la investigación se pretenderá describir la relación de los diversos elementos que nos permitirá identificar el impacto motivacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín de esta forma brindar recomendaciones para la toma de decisiones eficaz que se oriente a la mejora en el servicio, puesto que los resultados obtenidos ayudarán a realizar un mejor servicio que se brinda al usuario que redundara en beneficio de los trabajadores y procesos del Gobierno Regional de Junín 2019.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Artículos científicos.

Marín y Placencia, (2017) en la revista de la Universidad de San Martín de Porras Volumen 17, tiene como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laborales del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. El Artículo científico es apoyado en la metodología descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta auto aplicada entre los meses de febrero y junio del 2016.

Los resultados obtenidos de la revisión bibliográfica que realizó el autor son qué nivel de motivación laboral fue medianamente motivado (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: Relaciones con el jefe y Relaciones con los compañeros de trabajo, mientras que los de menor promedio fueron: Prestigio o *status* y Políticas y directrices de la organización. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo y Responsabilidad, mientras que el de menor promedio fue: Desarrollo profesional. El nivel de la satisfacción laboral fue medianamente satisfecho (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue Relación personal, mientras que los componentes con menores promedios globales fueron Presión en el trabajo, Variedad de la tarea y Distensión en el trabajo. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Finalmente, los investigadores concluyen que la relación entre la

motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue medianamente motivado. El nivel de la satisfacción laboral fue medianamente satisfecho.

La presente investigación fue de gran aporte para el desarrollo de la tesis, ya que evidencia la importancia de la Motivación Laboral en las empresas con la finalidad de lograr un gran desempeño laboral de los trabajadores.

2.1.2. Tesis nacionales e internacionales

2.1.2.1. En el contexto Nacional

Cárdenas, (2017) en su tesis: “*Motivación y desempeño laboral en la empresa Global Sales Solutions, campaña Tmec-in, Cercado de Lima, 2017.*”, para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. La presente investigación tiene por objetivo relacionar la motivación y desempeño laboral en la empresa Global Sales solutions, campaña tmec-in. La investigación fue de tipo aplicada, nivel de investigación descriptiva correlacional de corte transversal y de diseño no experimental. La investigación considera a 77 trabajadores, se le aplicó la encuesta de tipo lickert. La importancia de la herramienta se obtuvo mediante juicio de cinco expertos, utilizamos el programa estadístico SPSS24 para encontrar el coeficiente Alfa de Cronbach. Se obtuvo (Rho=0.854), Sig. (Bilateral) =0.000. Como también en sus dimensiones; necesidad de logro (Rho =0.903), Sig. (Bilateral) =0.000; necesidad de poder (Rho= 0.809), Sig. (Bilateral) =0.000 y por última necesidad de afiliación (Rho= 0.779), Sig. (Bilateral) = 0.000. Se concluyó que existe relación entre la motivación y desempeño laboral en la empresa *Global Sales Solutions*, campaña *Tmec-in*, Cercado de Lima, 2017.

La investigación presentada fue de aporte para el desarrollo de la tesis, ya que nos indica la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, de esta forma las empresas proveerían mayor interés en la motivación de sus colaboradores.

Salas Centurión, (2010) “Influencia de los factores de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la División Soporte Regional X del Banco de la Nación, periodo 2008 – 2009”. El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar cómo influyen los factores de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la División Soporte Regional X del Banco de la Nación, durante el período 2008 - 2009. El tipo de investigación es básica, de naturaleza descriptiva correlacional debido a que está basado en especificar propiedades, características y medir rasgos importantes; así como determinar la relación de las variables a estudio: factores de la motivación y desempeño laboral. Los datos obtenidos se tabularon y analizaron mediante cuadros y gráficos. Una vez finalizada la fase de análisis e interpretación de los resultados se determinó que los factores de la motivación influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la División Soporte Regional X del Banco de la Nación, durante el período 2008- 2009.

2.1.2.2. *En el contexto Internacional*

Rodríguez, (2009) Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que labora en el Área de Pediatría B del Hospital Materno Infantil de Caricuao Dr. Pastor Oropeza, Ubicado en la Parroquia Caricuao Ud-2 en Caracas durante el primer semestre De 2009. Para optar el Título de Licenciado en Enfermería, Universidad Central de Venezuela. La presente, investigación tuvo como objetivo determinar la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que Labora en el Área de Pediatría B del Hospital Materno Infantil de Caricuao Dr. Pastor Oropeza Ubicado en la UD-2 de esa localidad en Caracas durante el primer semestre del 2009, la variable objeto de la investigación es la Satisfacción Laboral y se estructuró en dos dimensiones: Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos según la Teoría Bifactorial Herzberg. La investigación fue descriptiva, transversal y contemporáneo y el diseño no experimental de campo. El análisis estadístico de los datos se hizo mediante la aplicación de estadística descriptiva. La recolección de la información se realizó mediante la aplicación del instrumento

construido en escala tipo Likert, conformado por 23 ítems, cuyo resultado indica un coeficiente de 0.82 con la confiabilidad interna de Alpha Cronbach. Se determinó que los (las) profesionales de Enfermería están medianamente satisfechas en los Factores Intrínsecos y Extrínsecos.

López, (2014) La gestión del talento humano y su incidencia en la Satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Creaciones Vaness de la ciudad de Ambato. La presente investigación tiene como objetivo identificar la gestión de talento humano como un proceso para el desempeño de los colaboradores sea efectivo y poder alcanzar los objetivos planteados en la empresa. La investigación fue de tipo descriptivos, del nivel explicativa, empleando la técnica la encuesta; instrumentos a utilizar fue el cuestionario; su muestra fue de 26 empleados y sus resultados es de implementar un modelo de gestión de talento humano, apoyado a los subsistemas de análisis y descripción, perfil por competencias. Concluye que el proceso de contratación de personal se lo hace por entrevistas y observaciones directas, dichas técnicas no son más idóneas para cerciorarse de las capacidades y habilidades que debe tener el colaborador para realizar con eficacia y eficiencia las tareas encomendadas a su puesto.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Teoría de la Variable Motivación.

La teoría de la motivación consta de cuantiosas y diversas figuras establecidas por los diversos investigadores que han estudiado la motivación en las organizaciones. En la siguiente investigación se ha seleccionado las teorías que aparecen con mayor continuidad y resultan ser más asertivas en los diversos estudios académicos.

Maslow, A. (1954) comienza su investigación mencionando que cada individuo posee una tendencia específica al desarrollo o auto distinción, una predisposición verdadera al desarrollo personal, donde intervienen los motivos de falta o pérdida como los motivos de crecimiento o desarrollo.

Para, Maslow, A. (1954) explica los niveles de necesidades presentando un cuadro de jerarquías de las necesidades del individuo, las insuficiencias se encuentran en los niveles más bajos, mientras que las necesidades que buscan el desarrollo se encuentran en los niveles más altos. Estas necesidades están detalladas de la siguiente manera.

- Necesidades fisiológicas: Alimento, vestido, comodidad, instinto de conservación.
- Necesidad de seguridad: seguridad, estabilidad, impedir los perjuicios físicos, evitar los riesgos.
- Necesidades sociales: Pertenencia, trabajo en equipo, compañerismo, aceptación.
- Necesidad de estima: Responsabilidad, reconocimiento, sentimiento de obediencia, prestigio.
- Necesidad de autorrealización: Autoexpresión, oportunidad, competencia, independencia.

Por su parte, Sanchindrian, (2007) menciona que: Es de vital importancia en una organización que el colaborador mantenga la motivación debido a que ellos se esforzaran al máximo con la finalidad de cumplir los objetivos personales y de la organización ya que la motivación laboral se da a través de rendimiento y recompensas; estos tipos de incentivos le otorga al colaborador merito o reconocimiento a las labores asignadas.

Por otro lado, Robbins, (2003). Menciona que la motivación laboral es la voluntad para realizar altos niveles de esfuerzo en busca de lograr los objetivos de la organización.

Según Gallardo, (2007) la motivación laboral es el compromiso que tiene el colaborador con la organización para crear resultados que benefician al colaborador como a la organización. y se basan como elementos intrínsecos, es decir estimulaciones propias del trabajador, y extrínsecos que se describe a los que ofrece a la organización hacia los colaboradores y poder satisfacer la necesidad que se le presenta, esto estará acompañado con los conocimientos y habilidades que tiene el colaborador.

2.2.2. Base Teórica de La Variable Desempeño Laboral

Para Reyes (2013), el desempeño laboral tiene diversos factores que interviene en el desempeño laboral, como los factores motivacionales que son ampliamente conocidos, por otro lado, están las fuerzas ambientales que tienen incidencia en el desempeño de los colaboradores. Cuando estos factores son ambientales, en algunas oportunidades pueden ser considerados como pretextos para justificar un bajo rendimiento del colaborador. Otros factores son las malas condiciones de trabajo, ambientes inadecuados, falta de equipos, supervisión defectuosa, escasas de información, etc. Es todo aquello que obstaculiza el verdadero desempeño del colaborador. Los conocedores del tema mencionan que la motivación es fundamental para conseguir un óptimo desempeño laboral.

Espada (2006) menciona que: el desempeño laboral, la motivación es elemento emocional fundamental para el ser humano y para cualquier experto; estar motivado significa ejecutar las funciones establecidas sin ningún sobre esfuerzo; existen persona que el desarrollo de sus actividades representa una obligación, para otros es un estímulo, un aliciente y a veces una satisfacción. La mayoría de los individuos encuentran en el trabajo una protección a las frustraciones personales y profesionales, y buscan una auto motivación porque gracias a ello logran alcanzar autoestima y reconocimiento social. Hay varias personas que tienen más reconocimiento en su centro de trabajo que en su propio hogar. El ser humano busca la manera de conseguir afecto y autoestima.

D´Vicente (1997) citado por Bohórquez (2004) define de la siguiente manera al desempeño laboral como “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p. 265). Por lo mencionado, el desempeño está constituido por las actividades tangibles, observables y medibles y otras que se pueden deducir. Por lo que toda actividad que se realiza en la organización debe estar sujeto

a metas y objetivos bien detallados para luego poder medir el desempeño de los colaboradores en la organización.

Herzberg, (1969) menciona que existen dos factores que influyen en el desempeño de las personas: los extrínsecos y los intrínsecos, en su teoría de los dos factores los extrínsecos se encuentran en el entorno del individuo nos referimos a las condiciones laborales en general, por ejemplo: el sueldo, las estrategias de la organización y la seguridad en el trabajo. Los factores intrínsecos son los que representan la esencia misma de la actividad laboral estos elementos están dentro de las habilidades y conocimientos del colaborador estos son algunos ejemplos: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.

El estudio de los factores extrínsecos e intrínsecos ha demostrado su beneficio en el estudio de este fenómeno psicosocial, pero no se puede afirmar que los factores extrínsecos no puedan producir satisfacción. Los dos factores tienen la capacidad de crear satisfacción y estas están determinadas por las diferencias individuales de cada individuo.

Tabla 2

Factores higiénicos y motivadores Nota: Frederick Herzberg

Factores higiénicos	Factores motivadores
<ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos: Compuesta por los sueldos, salarios y prestaciones. • Condiciones físicas del trabajo: Se trata de la luminosidad y temperatura apropiada, ambiente físico seguro. • Seguridad: Las facultades positivas sobre el buen manejo de las quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización. • Factores sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas estimulantes: Contingencia de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente. • Sentimiento de autorrealización: Seguridad de contribuir en la ejecución de algo de valor. • Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante. • Logro o cumplimiento: La ocasión de realizar cosas atractivas.

-
- Status: Grados y títulos de los puestos, oficinas propias y los privilegios.
 - Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control de este.
-

2.3. Definición de Términos Básicos

Motivación: García (2013) argumenta que “la motivación está compuesta por diversas estrategias que nos ayudan elaborar diversas normativas y valores en la organización que puedan encaminar a los colaboradores para que logren un mejor rendimiento beneficiando a la empresa donde laboran, e influya poderosamente en la conducta” (p. 156).

Desempeño laboral: Robbins, (2013) define que “Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición de desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas” (p. 120).

Cultura organizacional: Conjunto de valores compartidos que tiene una organización. Nos ayuda a entender a los colaboradores que acciones están permitidas y que acciones no se debe realizar en la organización.

Productividad: Según Kazukiyo, (1979), la productividad mide el rendimiento de los colaboradores. Este se encuentra el proceso de producción. La fuerza productiva expresa la capacidad de producción, mientras que la productividad expresa la calidad de la realización de las actividades.

Satisfacción laboral: Es el conglomerado de sentimientos agradables que tiene el trabajador al realizar sus actividades dentro de la organización. Se trata de una actitud afectiva. Son sentimientos de agrado o desagrado relativo al ejecutar la labor en el centro de trabajo. (Davis y Newstrom, 2003).

Motivación intrínseca. Según Herzberg, (1968) es aquella que proviene del interior de la persona con la finalidad de satisfacer las necesidades de auto realización y desarrollo personal.

Motivación extrínseca. Según, Montalvo y Plasencia, (2015) busca motivar al colaborador generando un buen clima laboral, incentivos que generen motivación en el colaborador mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc.

Metas: Es el desempeño al desarrollo de las diversas actividades para conseguir los objetivos que se requiere alcanzar en un futuro. Nos permite hacer una planeación para el cumplimiento de las metas. Davis y Newstrom (1999).

Capacitación del trabajador: Es el entrenamiento que se realiza a los trabajadores para que puedan desarrollar las diversas actividades en la organización para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Nash, 1989).

Ausentismo: Son las faltas o inasistencias de los colaboradores sin justificación alguna (Chiavenato, 2004).

Organización: Conjunto de personas que tienen un objetivo en común tienen una estructura y realizan actividades para el cumplimiento de los objetivos. (Diccionario de Administración y Finanzas. Enciclopedia Digital; 1996).

Retribución económica: Es el pago que se asigna a los trabajadores por las labores que realizan en la organización, esto incluye salarios y beneficios socioeconómicos para aportar en la satisfacción de las necesidades del trabajador y sus familias. (Márquez 2000).

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

La motivación impacta positivamente en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- ¿De qué manera la Satisfacción tiene impacto con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?
- ¿De qué manera los Estímulos tienen impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?
- ¿De qué manera la Competencia tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?
- ¿De qué manera el Reconocimiento tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?
- ¿De qué manera la Comunicación tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín?

3.2. Identificación de las Variables

Tabla 3

Variables de la investigación

Variable	Definición
Independiente	<p>Motivación Laboral</p> <p>Marin & Placencia,.(2017.) Argumentan que la Motivación Laboral es clave para tener a nuestros trabajadores con un buen desempeño en todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos de la Empresa.</p>
Dependiente	<p>Desempeño laboral</p> <p>Chiang, (2015) Argumenta que el desempeño de un trabajador es fundamental para la empresa, porque ayuda a implementar estrategias y mejorar la eficacia de los trabajadores</p>

3.3. Operacionalización de las Variables

Variable: Motivación Laboral	Definición conceptual: Motivación Laboral es clave para tener a nuestros trabajadores con un buen desempeño en las diversas actividades que desempeñan para llevar a cabo los objetivos de la Empresa. (Marin & Placencia, 2017.)				
Dimensiones	Indicadores	Item	Tipo	Valor Item	Valor final
Satisfacción (Factores higiénicos y motivadores)	Condiciones físicas de trabajo	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de su centro de trabajo?	Ordinario	1. baja 2. regular 3. alta	Suma de valores
		¿En su centro de trabajo cuenta con algún manual de funciones que controle las actividades laborales?			
		¿Cuenta con estabilidad laboral en su centro de trabajo?			
Status	Status	¿Se siente satisfecho con los beneficios económicos que le brinda la empresa?			
		¿Considera que en la empresa los colaboradores antiguos cuentan con más privilegios?			
		¿Considera que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización?			
Económico	Económico	¿Considera respecto al poder, el status se le otorga a un miembro de su influencia en el proceso de toma de decisiones?			
		¿Se siente satisfecho con los beneficios económicos que le brinda la empresa?			
		¿Se siente motivado(a) con el sueldo que la empresa le brinda?			
		¿Le pagan el sueldo puntual?			
Variable: Desempeño laboral	Es un componente fundamental el desempeño laboral para las Organizaciones, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia de los trabajadores. (Chiang, 2015)				
Dimensiones	Indicadores	Item	Tipos	Valor Item	Valor final

Competencia	Responsabilidad laboral.	¿El jefe de la organización supervisa constantemente su desempeño laboral?	Ordinario	1 inadecuado	Suma de valores
		¿Considera que los colaboradores rinden en su centro de labor?		2 moderado	
		¿Considera que se respeta los valores éticos en la organización?		3 adecuado	
Reconocimiento	Ascensos	¿Se siente satisfecho, por el reconocimiento de su labor en la organización?			
		¿La empresa reconoce las habilidades de un empleado?			
		¿La organización reconoce su buen desempeño?			
Comunicación	Relaciones interpersonal es	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?			
		¿Cómo califica su relación con los compañeros?			
		¿Considera que existe integración y comunicación entre los colaboradores en la organización?			

Capítulo IV. Metodología

4.1. Métodos de investigación

En el cuarto capítulo se desarrolla el método, el tipo, el nivel y diseño de la investigación, así como también la población, la muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos y las técnicas.

4.1.1. Métodos generales

Método científico: La investigación científica como retroceso social de descubrimiento, verificación de hipótesis o teorías no suficientemente probadas, es fundamental para garantizar el desarrollo de la ciencia, toda inversión que pueda hacerse en esta dirección siempre será poca para lograr los objetivos nacionales de aspirar al desarrollo, que significa no solo crecimiento y progreso técnico o económico sino también redistribución de la riqueza generada. (Ñaupas, 1995).

4.1.2. Métodos específicos

Hipotético deductivo

4.2. Configuración de la investigación

4.2.1. Enfoque de la investigación.

Cuantitativo

4.2.2. Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se utiliza es aplicado ya que están orientadas a responder aquellas interrogantes, las que forman parte del saber universal, del modo de vida y bienestar social (Esteban Nieto, 2018).

4.2.3. Nivel de investigación.

El presente proyecto, plantea una investigación de nivel correlacional ya que tiene la finalidad de conocer el grado de relación entre dos o más variables dentro de un contexto particular, las variables correlacionales se miden la relación de dos o más variables, las

cuales después son cuantificadas y pasan a ser analizadas. Estas correlaciones son sometidas por las hipótesis a prueba. (Hernández et al., 2010).

4.2.4. Diseño de investigación.

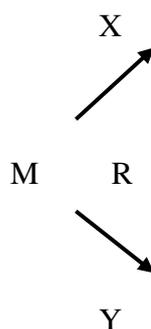
La investigación considera el diseño no experimental ya que se observan los fenómenos tal y como ocurren naturalmente debido a que no variará en ningún momento la variable independiente para generar las demás variables. (Behar, 2008).

- Transaccional: Se busca la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único, describiendo variables. Hernández, Fernández y Baptista. (2010).
- Transaccional Correlacional – Causal: Se indicará la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. Hernández, Fernández y Baptista. (2010).

4.3. Métodos de Investigación

Se empleará el método científico inductivo - deductivo ya que se partirá de un procedimiento lógico porque se define a la inducción como el procedimiento lógico que de lo particular lleva a lo universal, afirmando que es la única forma de inferencia legítima. (Fernando Martínez, 1987).

4.4. Esquema del diseño



Donde:

M: Muestra

R: Relación entre X y Y

X: Motivación

Y: Desempeño Laboral

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

La población está conformada por los 30 trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.

4.5.2. Muestra.

Unidad de análisis: Los empleados del Gobierno Regional.

Tamaño de la muestra: La investigación considera como muestra a toda la población de estudio siendo estos los 30 trabajadores.

Selección de la muestra: La siguiente investigación es No Probabilística Censal porque la información se obtendrá de toda la población de los sujetos de estudio del Gobierno Regional de Junín, 2019.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Instrumentos.

4.6.1.1. Diseño.

Se efectuó el cuestionario de 30 preguntas donde la variable de motivación laboral contiene de 15 preguntas y la variable de desempeño laboral contiene de 15 preguntas.

4.6.1.2. Confiabilidad:

Respecto a la confiabilidad de los datos se utiliza los promedios generados por el Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Confiabilidad de Motivación Laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Satisfacción	.618	7
Estímulo	.680	8

Tabla 5

Confiabilidad de Desempeño laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Competencia	.660	5
Reconocimiento	.686	5
Comunicación	.660	5

4.6.1.3. Validez.

El instrumento de recolección de datos fue sometido a juicio de experto del tema, para que así puedan ser validadas.

Capítulo V. Resultados

5.1 Descripción del trabajo de Campo

Para la obtención de los resultados sobre el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019; se ha realizado las respectivas mediciones a través de los correspondientes instrumentos, se ha procedido a codificar la información obtenida y generar el respectivo modelado de datos para obtener las conclusiones del presente trabajo de investigación. El trabajo de campo para la recolección de información fue ejecutado, mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia ya que la información se recolectó de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.

Se aplicó un cuestionario piloto de 30 preguntas a 30 encuestados, durante un mes, ubicado en el Jirón Loreto 363 – Huancayo. Antes de ello se solicitó la autorización del Gobernador Regional de Junín, Dr. Fernando Orihuela Rojas, quien accedió a realizar la investigación. Posteriormente, se procedió a aplicar los instrumentos de motivación y desempeño laboral en cada una de las áreas correspondientes.

Los datos obtenidos se procesaron por el programa Excel, en donde se ordenaron las preguntas de acuerdo con la dimensión, luego estos datos son llevados al programa IBM SPSS Statistics 25, el cual permite calcular los datos para contrastarlos con las hipótesis planteadas anteriormente.

5.2 Presentación de resultados

5.2.1 Análisis de datos generales

Como parte de la presentación de resultados, la Tabla 6 muestra los resultados del total de encuestados en función a las variables intervinientes: (a) año, (b) edad, (c) sexo, (d) Años de servicio, (e) Profesión y (f) Área de Trabajo. Los resultados muestran que con relación al año predominante es el 2019 representado por un 100%; con relación a la edad predominan los que se encuentran entre los 29 a 35 años, representado por un 40%; en relación con el sexo

predominan el sexo Masculino con un 70%; en relación con los años de servicio predomina trabajadores que tienen entre uno a dos años de servicio que se representa 53.4%

Tabla 6

Perfil sociodemográfico de colaboradores

Variables		f°	%
Año	2019	30	100.0
Edad	22	1	3.3
	25	1	3.3
	28	2	6.7
	29	3	10.0
	30	2	6.7
	31	1	3.3
	32	3	10.0
	35	3	10.0
	36	1	3.3
	37	1	3.3
	38	2	6.7
	39	2	6.7
	40	1	3.3
	41	1	3.3
	45	1	3.3
	48	1	3.3
	50	1	3.3
	53	2	6.7
	55	1	3.3
Sexo	Total	30	100.0
	Femenino	9	30.0
	Masculino	21	70.0
	Total	30	100.0
Años de Servicio	1	8	26.7
	2	8	26.7
	3	4	13.3
	5	1	3.3
	6	2	6.7
	7	2	6.7
	8	2	6.7
	10	1	3.3
	11	1	3.3
	12	1	3.3
	Total	30	100.0

Profesión	Abogado	3	10.0
	Administrador	5	16.7
	Arquitecto	1	3.3
	Asistente Contable	1	3.3
	Contador	4	13.3
	Ing. Ambiental	1	3.3
	Ing. Civil	4	13.3
	Ing. Sistemas	1	3.3
	Ing. Civil	1	3.3
	Lic. Educación	1	3.3
	Profesor	1	3.3
	Psicólogo	1	3.3
	Secretariado	1	3.3
	Seguridad	1	3.3
	Técnico Administrativo	2	6.7
	Técnico informático	1	3.3
	Vigilante	1	3.3
	Total	30	100.0
	Área de trabajo	Administración	1
Asesoría Jurídica		2	6.7
Consejo Regional		2	6.7
Defensa Civil		2	6.7
Desarrollo Económico		1	3.3
Desarrollo Social		2	6.7
G.R.I		2	6.7
Gerencia de estudio		1	3.3
Gerencia General		5	16.7
Infraestructura		3	10.0
logística		1	3.3
Orditi		2	6.7
RR.HH		5	16.7
Seguridad		1	3.3
Total		30	100.0

5.2.2 Resultados respecto a Motivación

Los resultados de la variable motivación fueron desarrollados en tablas y figuras asociadas a cada una de sus dimensiones: Los factores higiénicos y los factores motivadores, incluidos dentro del instrumento.

5.2.2.1. Resultados respecto a Estímulos

Como se muestra en la tabla 11 podemos ver que el 43.3% muestra su indiferencia, por otro lado, el 33.3% menciona que si está de acuerdo. Esto nos indica que se tiene que mejorar los estímulos en los trabajadores del gobierno regional de Junín, 2019.

Tabla 7

Pregunta: El Gobierno Regional promueve programas de estímulos a los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	En desacuerdo	2	6.7	6.7	10.0
	Indiferente	13	43.3	43.3	53.3
	De acuerdo	10	33.3	33.3	86.7
	Totalmente de acuerdo	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

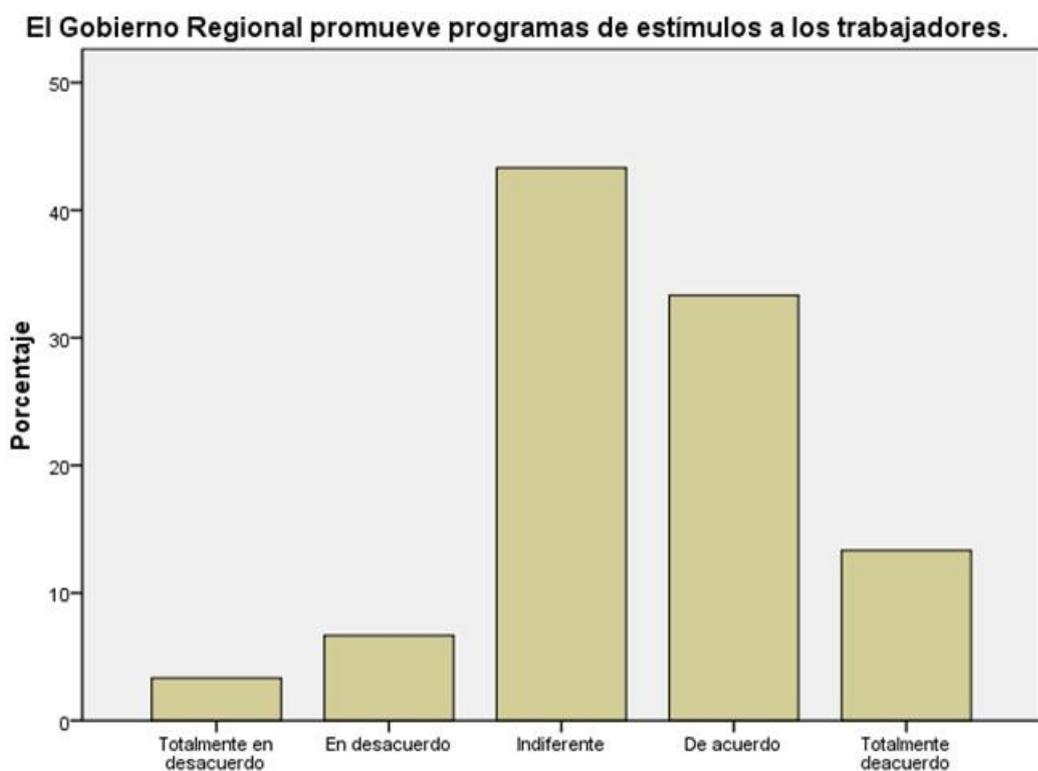


Figura 1. Resultados de la pregunta 1

Como se muestra en la tabla 12, del total de los encuestado solo hay un 3.3% que está en total desacuerdo y un 6.7% en desacuerdo, por otro lado, tenemos un empate con un 30% con respecto a la respuesta indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto indica que los estímulos si afecta al desarrollo de su trabajo.

Tabla 8

Pregunta: Los estímulos afectan al desarrollo de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	En desacuerdo	2	6.7	6.7	10.0
	Indiferente	9	30.0	30.0	40.0
	De acuerdo	9	30.0	30.0	70.0
	Totalmente de acuerdo	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

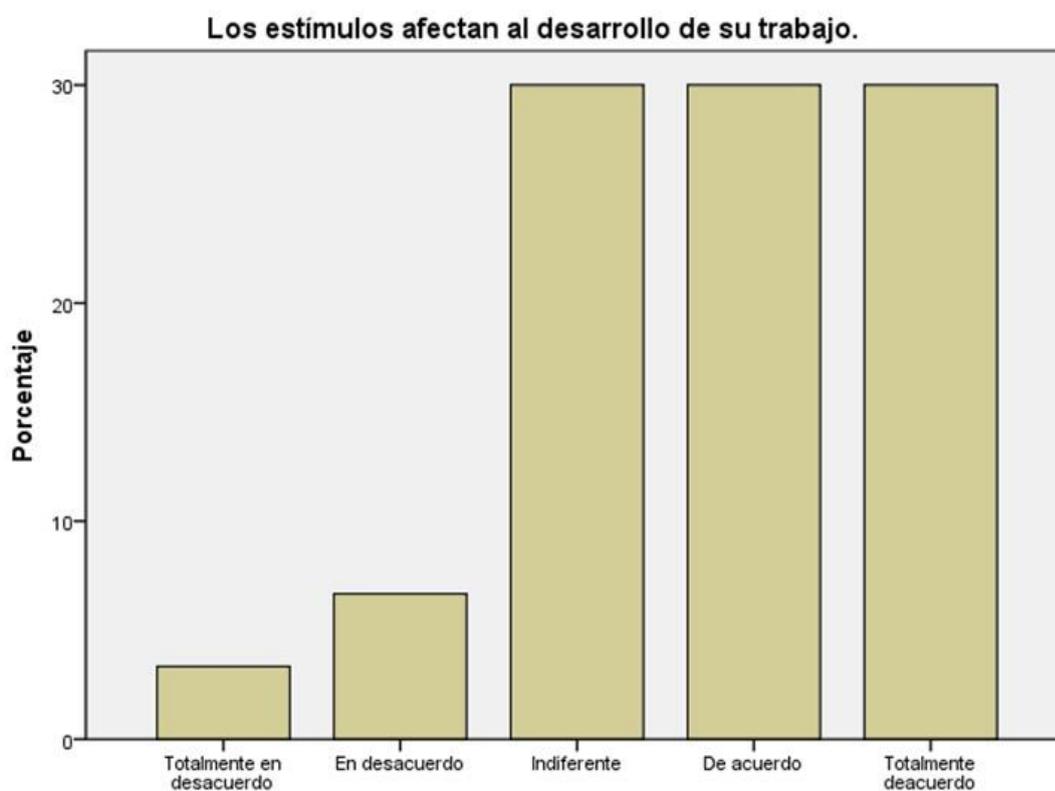


Figura 2. Resultados de la pregunta 2

Como se muestra en la tabla 13, el 43.3% se muestra indiferente a este estímulo, 16.7% está de acuerdo. Con un 23.3% están en desacuerdo. Esto señala que las entregas de estímulos económicos no son muy importantes.

Tabla 9

Está de acuerdo con la entrega de estímulos económicos

	f°	%	% válido	% acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	7	23.3	23.3	30.0
Indiferente	13	43.3	43.3	73.3
De acuerdo	3	10.0	10.0	83.3
Totalmente de acuerdo	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

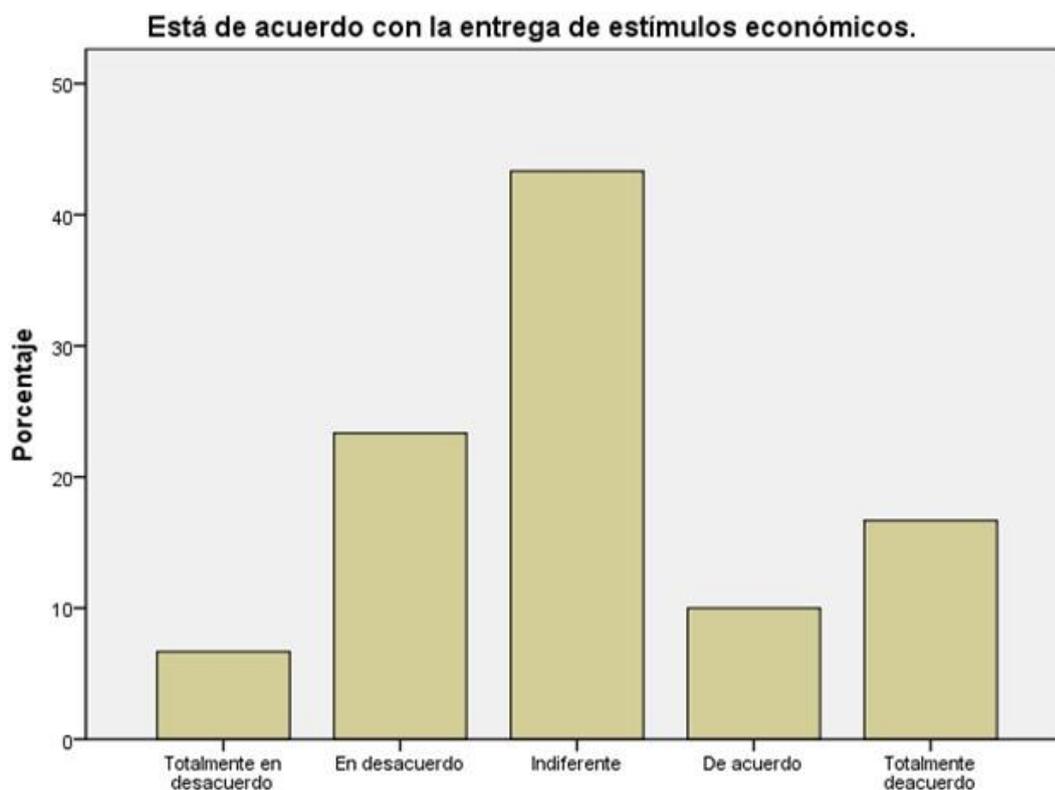


Figura 3. Resultados de la pregunta 3

Como se muestra en la tabla 14, solo el 6.7% muestra su inconformidad respondiendo que están total mente en desacuerdo, pero se debe de tener en cuenta que hay un 30% de

trabajadores que si están de acuerdo con los beneficios económicos y un 13.3% que esta total mente de acuerdo esto nos indica que se debe mejorar los beneficios económicos.

Tabla 10

Pregunta: Se siente satisfecho con los beneficios económicos que le brindan

		<i>f</i> ^o	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
	En desacuerdo	6	20.0	20.0	26.7
	Indiferente	9	30.0	30.0	56.7
	De acuerdo	9	30.0	30.0	86.7
	Totalmente de acuerdo	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

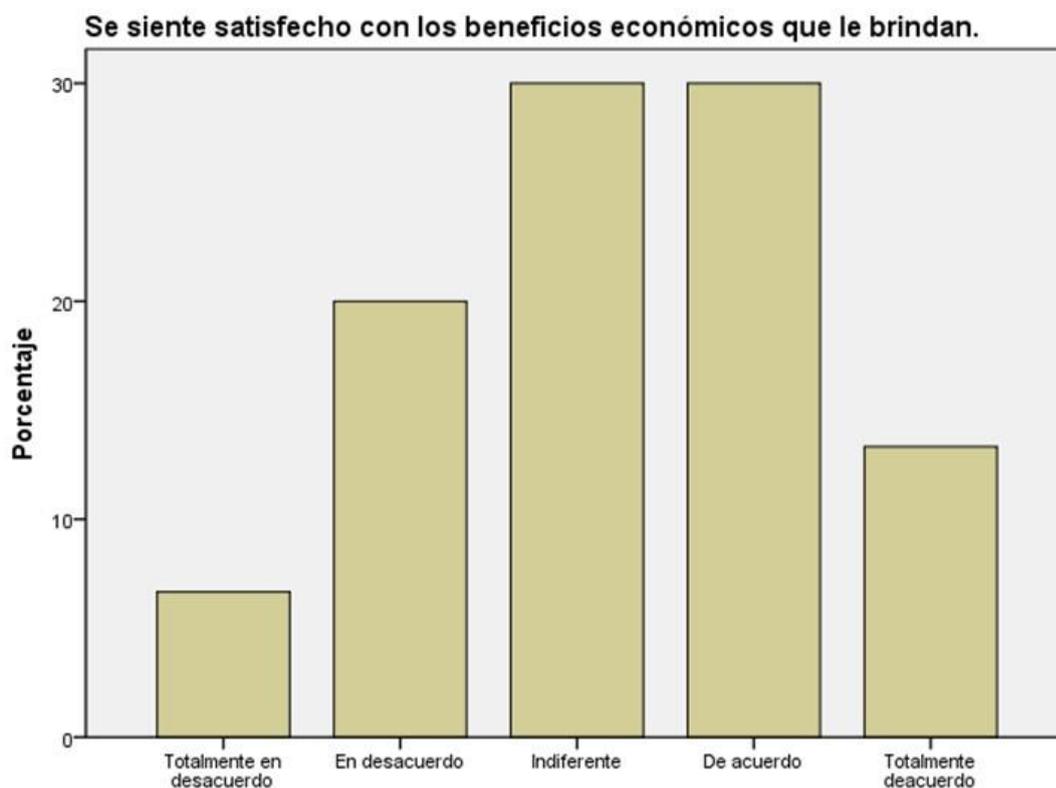


Figura 4. Resultados de la pregunta 4

De acuerdo con las investigaciones que se realizaron se preguntó a los trabajadores como se muestra en la tabla 15, las repuestas muestran un 6.7% en desacuerdo y un 20% en

totalmente de acuerdo esto nos indica que los trabajadores si están motivados con el sueldo que la empresa les paga por otra parte esta los que están de acuerdo con un 36.7% esto ratifica que los trabajadores si están motivados respecto al tema económico.

Tabla 11

Pregunta: Se siente motivado(a) con el sueldo que la empresa le brinda

	<i>f</i> ^o	%	% válido	% acumulado
Válidos En desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
Indiferente	11	36.7	36.7	43.3
De acuerdo	11	36.7	36.7	80.0
Totalmente de acuerdo	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

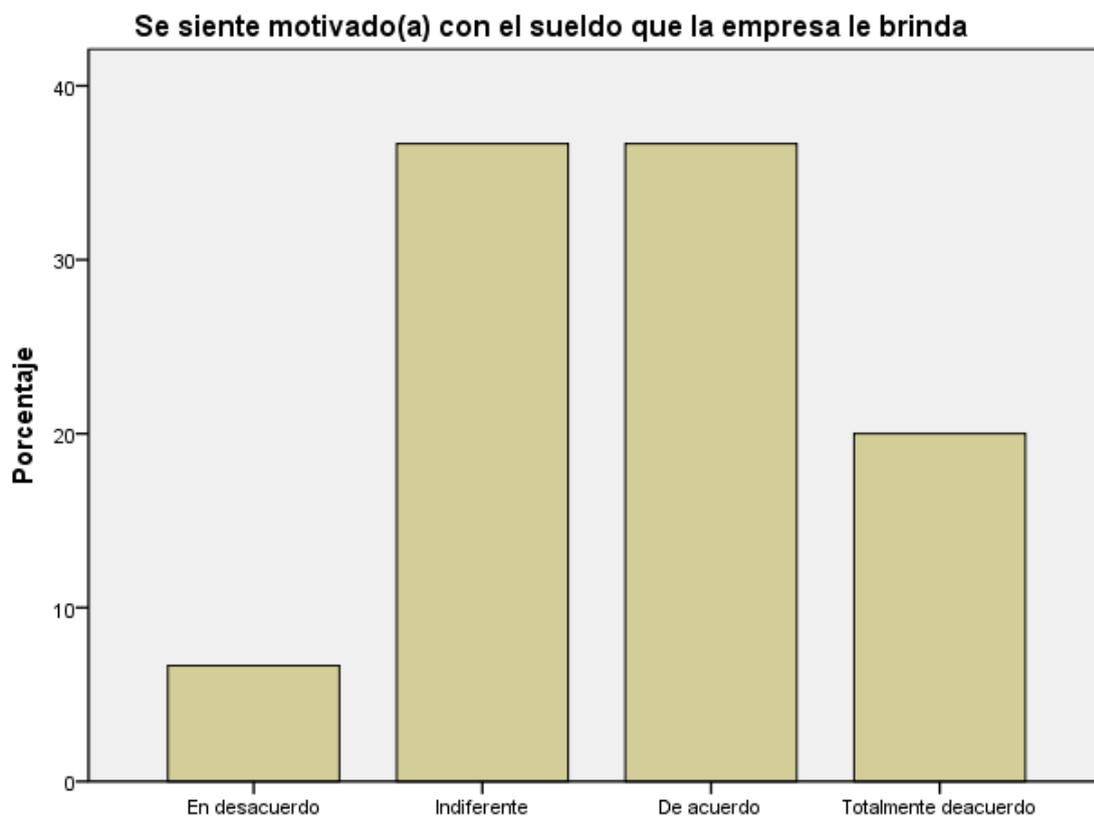


Figura 5. Resultados de la pregunta 5

Para saber si el trabajador siente que pueden desarrollar una línea de carrera se formuló la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 16 y los resultados fueron favorables obteniendo un 60% en de acuerdo y un 13.3% en totalmente de acuerdo, estos sumados serian un 73.3% que está de acuerdo. Podemos mencionar que más de la mitad de los trabajadores cree que si se puede hacer línea de carrera.

Tabla 12

Pregunta: *En el Gobierno Regional, usted siente que puede desarrollarse personal y profesionalmente*

	<i>f</i> ^o	%	% válido	% acumulado
Válidos En desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
Indiferente	7	23.3	23.3	26.7
De acuerdo	18	60.0	60.0	86.7
Totalmente de acuerdo	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

En el Gobierno Regional, usted siente que puede desarrollarse personal y profesional.

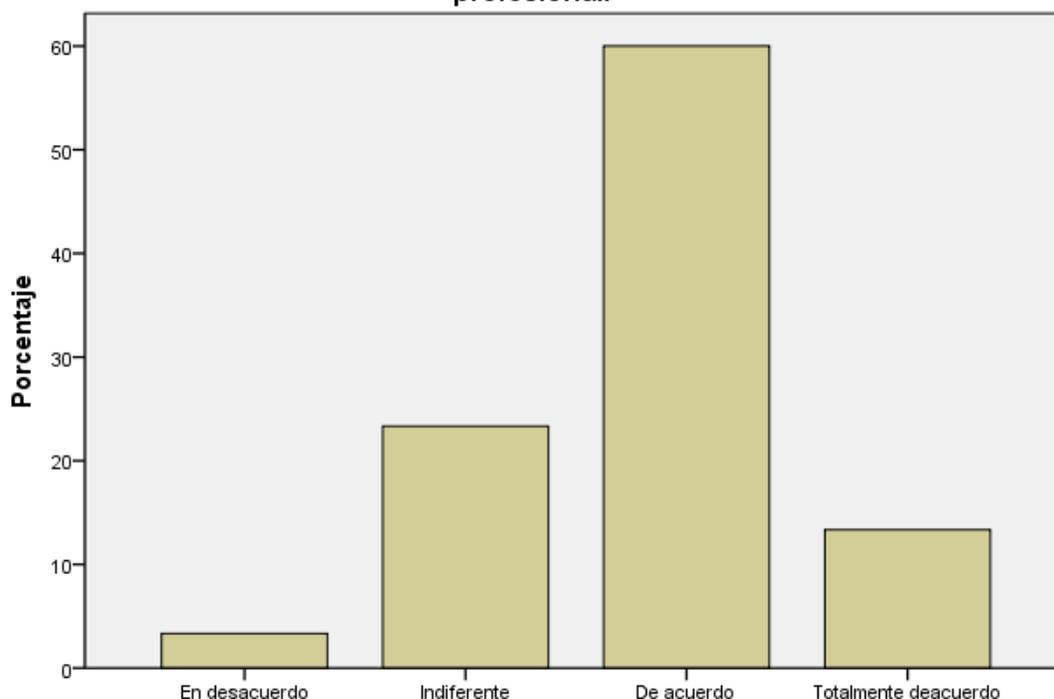


Figura 6. Resultados de la pregunta 6

Para poder saber el interés que muestran los trabajadores en lograr sus objetivos. Se formula la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 17.

A dicha pregunta tenemos los siguientes resultados totalmente de acuerdo 30%, de acuerdo con 26.7%. Esto nos hace saber que más de la mitad de los trabajadores del gobierno regional de Junín, 2019, tienen interés en superarse y cumplir sus objetivos.

Tabla 13

Pregunta: Muestro interés permanente por superarme y me esfuerzo por lograrlo.

	f°	%	% válido	% acumulado
Válidos En desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
Indiferente	11	36.7	36.7	43.3
De acuerdo	8	26.7	26.7	70.0
Totalmente de acuerdo	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

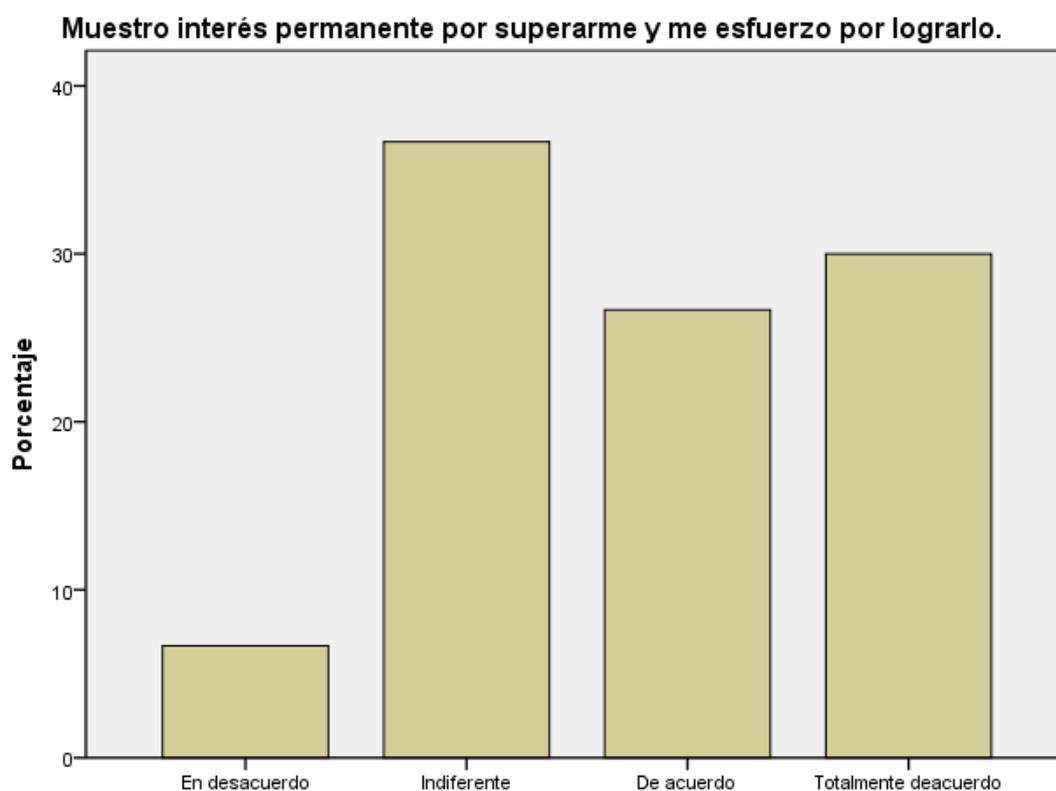


Figura 7. Resultados de la pregunta 7

Para poder conocer el ánimo y la energía para realizar sus labores se formuló la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 18. Los resultados fueron con el valor más alto de acuerdo en un 43.3% y total mente de acuerdo con un 30%. Por otro lado, tenemos un 6.7% en desacuerdo. Esto indica que, aunque son pocos los trabajadores que no tienen ánimo para hacer sus trabajos existen un 20% que se muestra indiferente con respecto a esta variable.

Tabla 14

Pregunta: Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo

	f°	%	% válido	% acumulado
Válidos En desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
Indiferente	6	20.0	20.0	26.7
De acuerdo	13	43.3	43.3	70.0
Totalmente de acuerdo	9	30.0	30.0	100.0

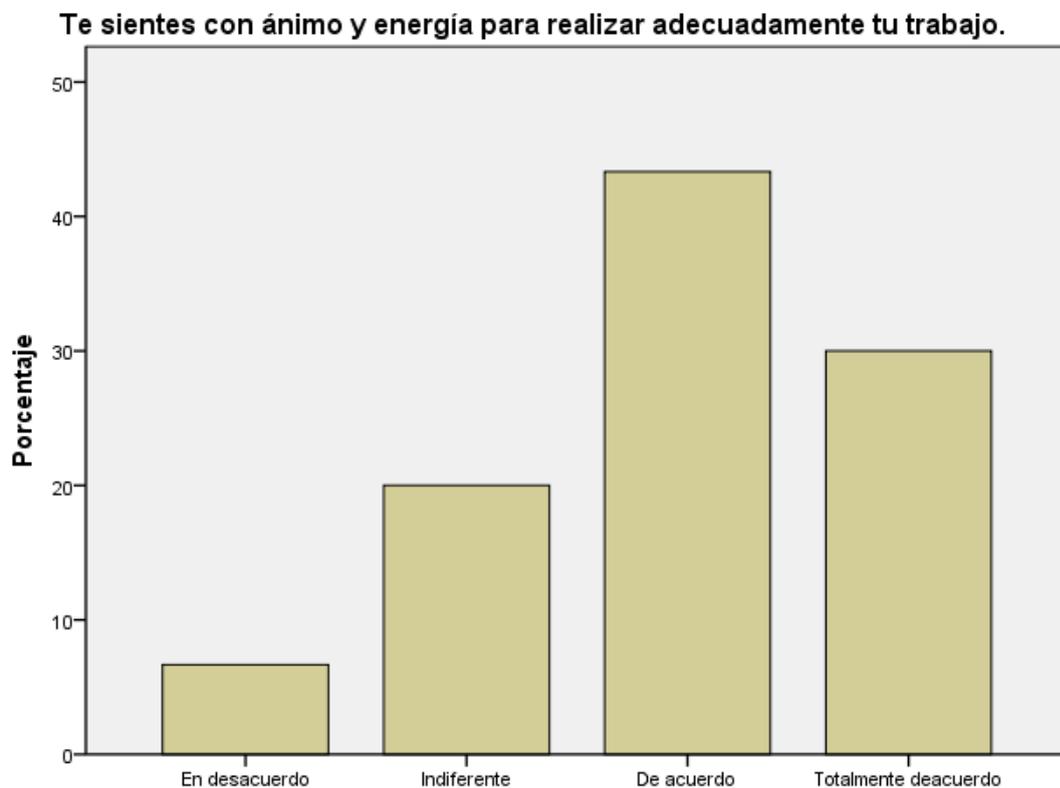


Figura 8. Resultados de la pregunta 8

5.2.3 Resultados respecto a Desempeño Laboral.

5.2.3.1 Resultados respecto a Competencia.

Como se muestra en la tabla 19, para poder conocer la importancia de la competitividad de los trabajadores tenemos los siguientes resultados total mente de acuerdo con un 36.7%, de acuerdo con un 23.3%, indiferente con un 23.3%. Podemos afirmar que más de la mitad de los trabajadores del gobierno regional de Junín le es importante trabajar con personas competentes.

Tabla 15

Pregunta: Es importante para mí trabajar con personas competentes

		f°	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
	En desacuerdo	3	10.0	10.0	16.7
	Indiferente	7	23.3	23.3	40.0
	De acuerdo	7	23.3	23.3	63.3
	Totalmente de acuerdo	11	36.7	36.7	100.0

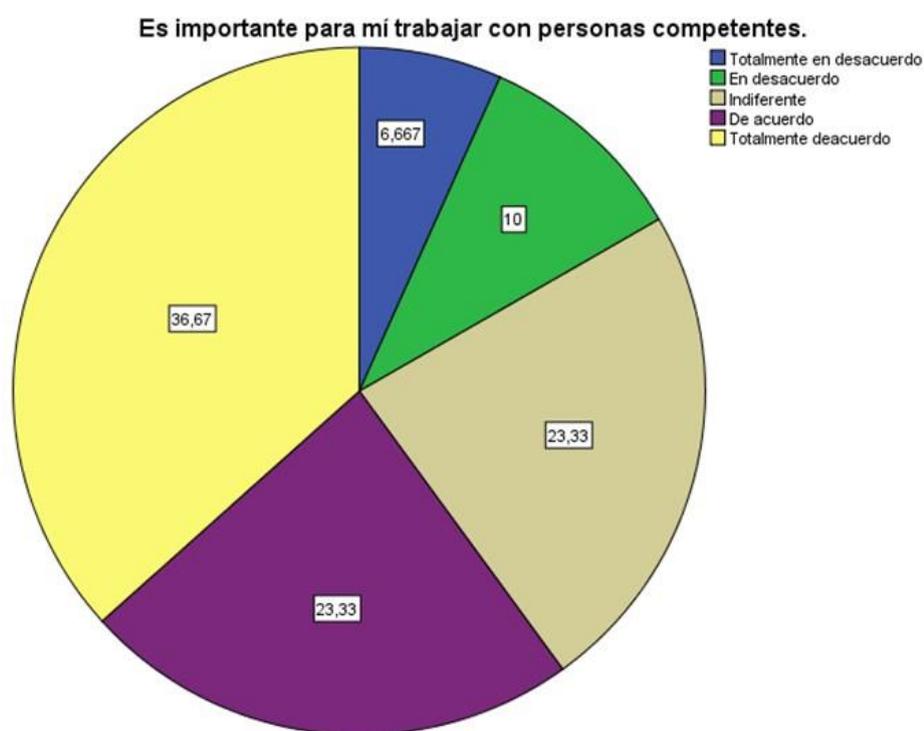


Figura 9. Es importante para mí trabajar con personas competentes

A la pregunta si considera que existe un clima de competitividad laboral entre sus compañeros. La encuesta muestra los siguientes resultados. con un 53.3% está de acuerdo, 20% están total mente de acuerdo, 13.3% indiferente. Sumando los resultados de total mente de acuerdo y de acuerdo tenemos un 73.3% que consideran que hay un clima de competitividad laboral entre sus compañeros. Con un 6.7% están total mente en desacuerdo y con un 6.7% desacuerdo. Esto es menos de la mitad

Tabla 16

Considera que existe un clima de competitividad laboral entre sus compañeros

		f°	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
	En desacuerdo	2	6.7	6.7	13.3
	Indiferente	4	13.3	13.3	26.7
	De acuerdo	16	53.3	53.3	80.0
	Totalmente de acuerdo	6	20.0	20.0	100.0

Considera que existe un clima de competitividad laboral entre sus compañeros.

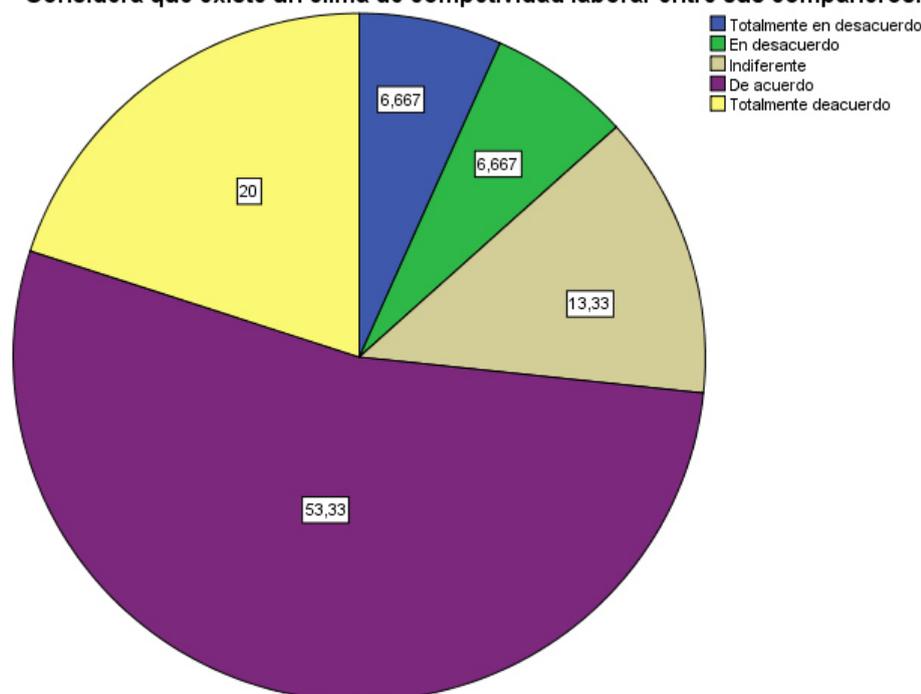


Figura 10. Pregunta: Considera que existe un clima de competitividad laboral entre sus compañeros

Para saber la frecuencia de supervisión del jefe inmediato se ha formula la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 21. Teniendo como resultado las siguientes respuestas con un 56.7% están de acuerdo seguido de un 26.7% indiferente, y un 10% total mente de acuerdo. Podríamos mencionar que más del 50% afirma que el jefe inmediato realiza supervisiones periódicas.

Tabla 17.

Pregunta: El jefe inmediato supervisa constantemente las competencias laborales

		f°	%	% válido	% acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
	Indiferente	8	26.7	26.7	33.3
	De acuerdo	17	56.7	56.7	90.0
	Totalmente de acuerdo	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

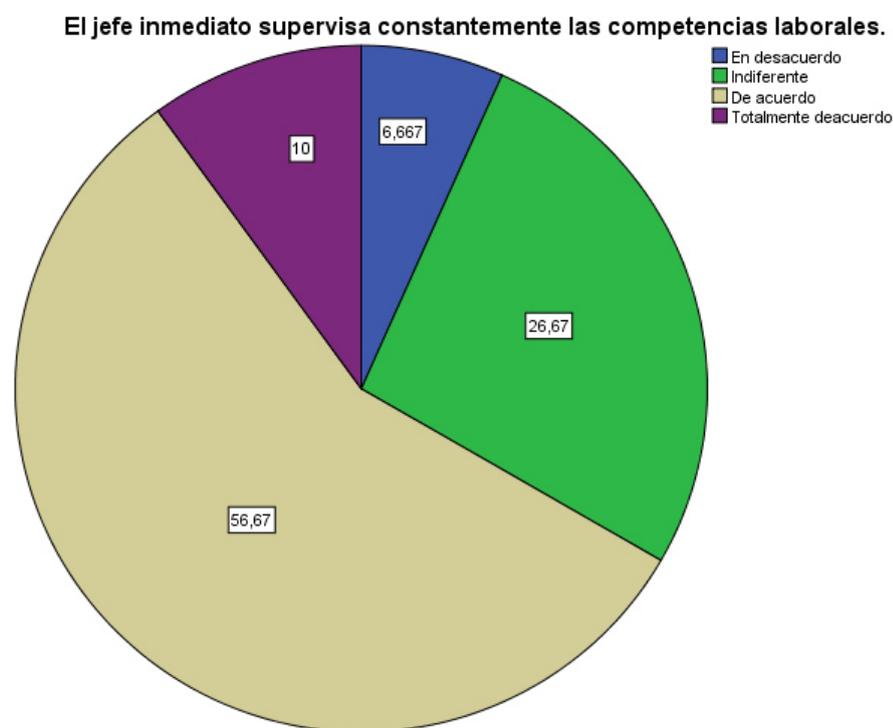


Figura 11. Pregunta: El jefe inmediato supervisa constantemente las competencias laborales

Para determinar la calidad de ejecución del trabajo de los compañeros como se muestra en la tabla 22, se tiene como resultado con un 10% en desacuerdo, indiferente con 33.3%, por otro lado, hay un 30% que está de acuerdo y un 26.7% total mente de acuerdo. Esto permite ver que hay un fuerte grupo que percibe que no hay un buen trabajo por parte de sus colegas.

Tabla 18

Pregunta: Es importante para mí que mis compañeros realicen un trabajo de calidad

		f°	%	% válido	% acumulado
Válidos	En desacuerdo	3	10.0	10.0	10.0
	Indiferente	10	33.3	33.3	43.3
	De acuerdo	9	30.0	30.0	73.3
	Totalmente de acuerdo	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

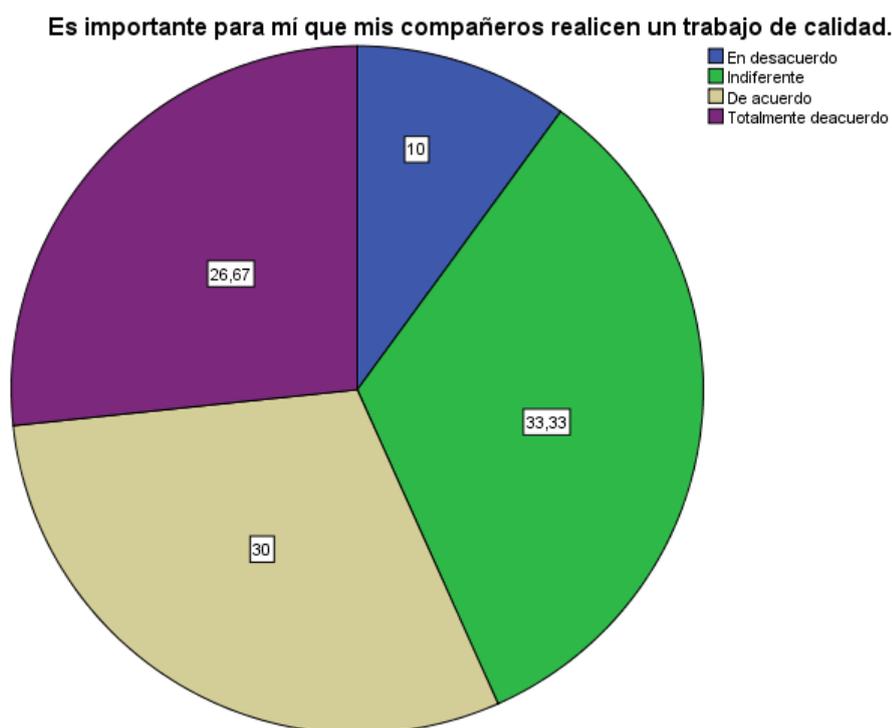


Figura 12. Pregunta: Es importante para mí que mis compañeros realicen un trabajo de calidad

Para valorar el nivel de respeto a los valores ético de la organización como se muestra en la tabla 23. Las respuestas que tenemos son las siguientes, con 3.3% total mente en desacuerdo en rango mínimo que tenemos en esa respuesta por lo que con 66.7% a los

trabajadores les interesa que sus colegas respeten los valores éticos de la organización. Lo que sorprende es que un 30% se muestre indiferente a los valores organizacionales.

Tabla 19

Pregunta: Me interesa que mis compañeros de trabajo respeten los valores éticos de la organización

		<i>f</i> ^o	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	Indiferente	9	30.0	30.0	33.3
	De acuerdo	11	36.7	36.7	70.0
	Totalmente de acuerdo	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Me interesa que mis compañeros de trabajo respeten los valores éticos de la organización.

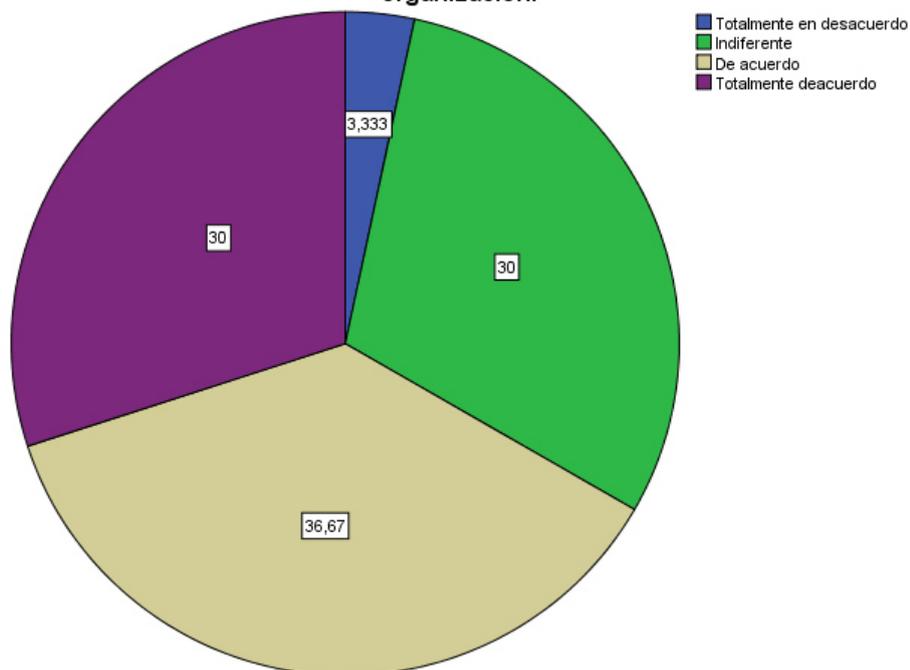


Figura 13. Pregunta: Me interesa que mis compañeros de trabajo respeten los valores éticos de la organización

5.2.3.2 Resultados respecto a Reconocimiento.

Para identificar la satisfacción por el reconocimiento que tiene la organización hacia sus trabajadores se formuló la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 24, donde se tiene como resultado las siguientes respuestas; total mente de acuerdo 33.33% y de acuerdo con un 16.7% por otro lado total mente en desacuerdo tiene un 3.3%, en desacuerdo un 13.3% y la indiferencias en 33.3%. Por consiguiente, podemos mencionar que más del 50% de los trabajadores no encuentra reconocimiento a la labor que realiza.

Tabla 20

Pregunta: Se siente satisfecho, por el reconocimiento de su labor en la organización

		f°	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	En desacuerdo	4	13.3	13.3	16.7
	Indiferente	10	33.3	33.3	50.0
	De acuerdo	5	16.7	16.7	66.7
	Totalmente de acuerdo	10	33.3	33.3	100.0



Figura 14. Pregunta: Se siente satisfecho, por el reconocimiento de su labor en la organización

Para saber si la empresa reconoce las habilidades de un trabajador en el desarrollo de sus actividades. Se formula la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 25. Teniendo los siguientes resultados con un 43.3% está de acuerdo, 10% esta total mente de acuerdo, por otra parte el porcentaje de 10% total mente en desacuerdo, en desacuerdo 10% e indiferente con un 26.7% esto nos hace ver que la empresa tiene relativa aceptación con el reconocimiento a sus trabajadores.

Tabla 21

Pregunta: La empresa reconoce las habilidades de un empleado

	<i>f</i> ^o	%	% válido	% acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	3	10.0	10.0	10.0
En desacuerdo	3	10.0	10.0	20.0
Indiferente	8	26.7	26.7	46.7
De acuerdo	13	43.3	43.3	90.0
Totalmente de acuerdo	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

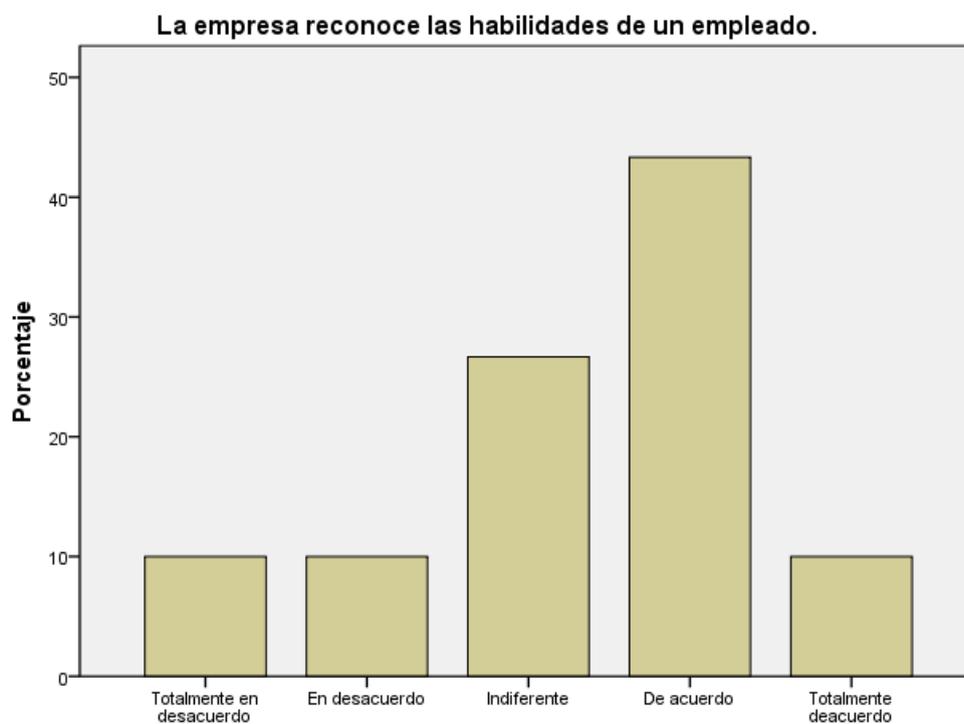


Figura 15. Pregunta: La empresa reconoce las habilidades de un empleado

En la organización es importante saber el desempeño de los trabajadores para ello necesitamos saber si la empresa reconoce el buen desempeño de los trabajadores para ello se formuló la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 26. Los resultados muestran que el 50% de los trabajadores está de acuerdo con el reconocimiento que les hace la organización. El otro 50% se divide en los que están total mente en desacuerdo con un 6.7%, en desacuerdo con 10% e indiferente con el 33.3%. Hay polaridad de opiniones con respecto al reconocimiento de los trabajadores.

Tabla 22

Pregunta: La organización le reconoce su buen desempeño

		f°	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
	En desacuerdo	3	10.0	10.0	16.7
	Indiferente	10	33.3	33.3	50.0
	De acuerdo	11	36.7	36.7	86.7
	Totalmente de acuerdo	4	13.3	13.3	100.0



Figura 16. Pregunta: La organización le reconoce su buen desempeño

La importancia de obtener buenos resultados en el desarrollo de las labores del trabajador es una variable que se analizó con la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 27. El 56.7 está de acuerdo, el 23.3% se encuentra total mente de acuerdo, para el 13.3% es indiferente. Por consiguiente, el 80% de los trabajadores del gobierno regional de Junín 2019, le interesa tener buenos resultados. Esto nos indica que contamos con un buen grupo de trabajadores que realizaran un excelente trabajo.

Tabla 23

Pregunta: *Es importante para mí obtener excelentes resultados*

	<i>f</i> ^o	%	% válido	% acumulado
Válidos En desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
Indiferente	4	13.3	13.3	20.0
De acuerdo	17	56.7	56.7	76.7
Totalmente de acuerdo	7	23.3	23.3	100.0

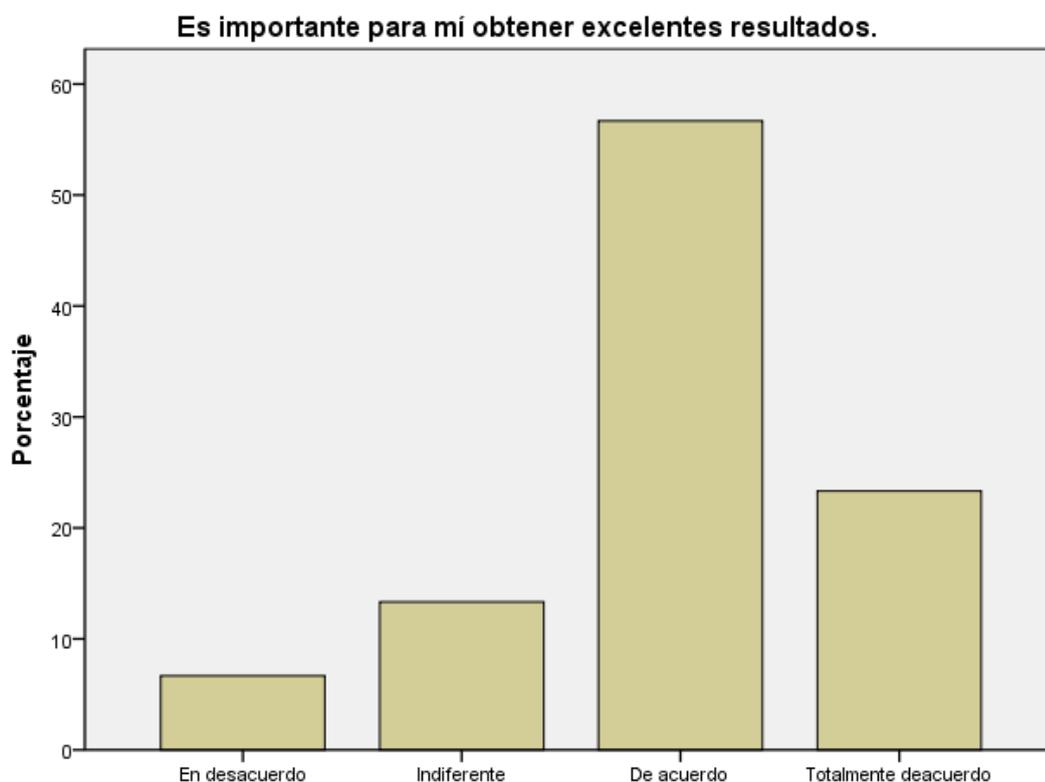


Figura 17. Pregunta: Es importante para mí obtener excelentes resultados

Para saber si a los trabajadores del gobierno regional de Junín les interesa tener ascenso en su trabajo se ha formulado la siguiente pregunta como se muestra en la tabla 28, teniendo como resultado las siguientes respuestas. De acuerdo con un 60%, total mente de acuerdo 16.7% e indiferente con un 23.3%. podemos mencionar que tenemos más del 70% de trabajadores con interés en la obtención de un ascenso. Por otra parte, no existe ningún porcentaje en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Esto hace ver que los trabajadores siempre están dispuestos a mejorar su condición laboral.

Tabla 24.

Pregunta: Me interesa obtener un ascenso

	f°	%	% válido	% acumulado
Válidos Indiferente	7	23.3	23.3	23.3
De acuerdo	18	60.0	60.0	83.3
Totalmente de acuerdo	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

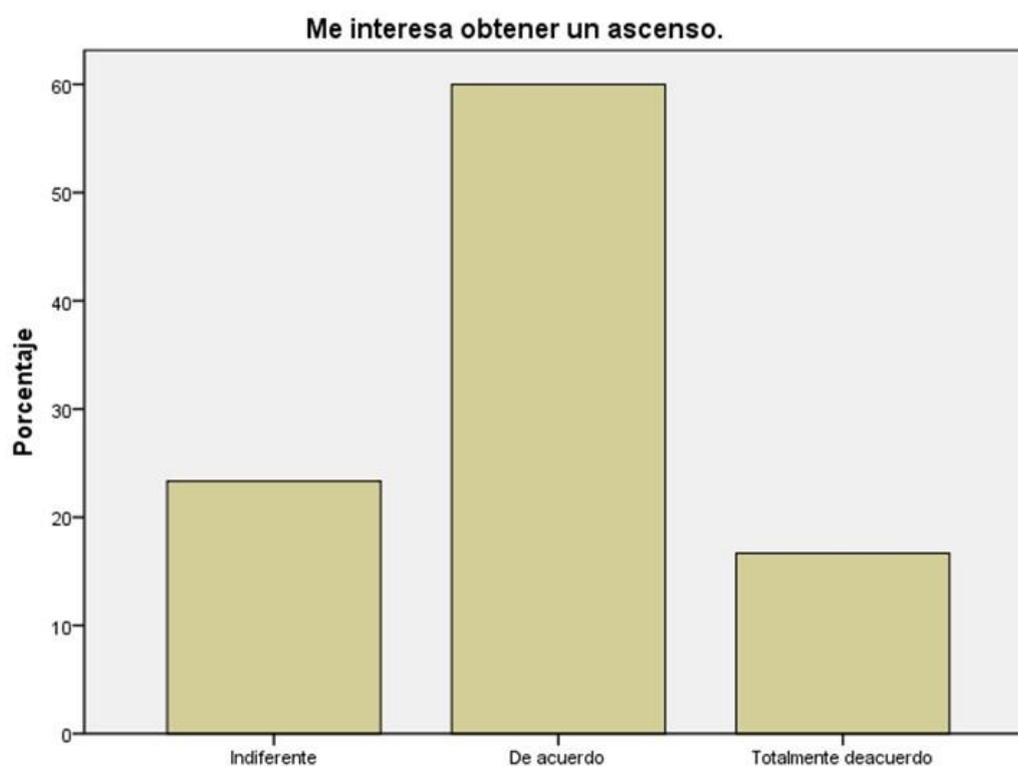


Figura 18. Pregunta: Me interesa obtener un ascenso

5.2.3.3 Resultados respecto a Comunicación.

Con el objetivo de conocer cómo funciona la comunicación en el área de trabajo se realiza la siguiente pregunta a los trabajadores como se muestra en la tabla 29. La respuesta en desacuerdo tiene el primer lugar con un 33.3%, indiferente con un 40%, por otro lado, totalmente de acuerdo tiene un 3.3%. por lo que se puede mencionar que hay insatisfacción en la comunicación dentro del gobierno regional de Junín. Se tiene que realizar una evaluación de los canales de comunicación para poder ver donde hay interferencias en los canales de comunicación.

Tabla 25

Pregunta: La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente

	f°	%	% válido	% acumulado
Válidos En desacuerdo	10	33.3	33.3	33.3
Indiferente	12	40.0	40.0	73.3
De acuerdo	7	23.3	23.3	96.7
Totalmente de acuerdo	1	3.3	3.3	100.0

La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente.

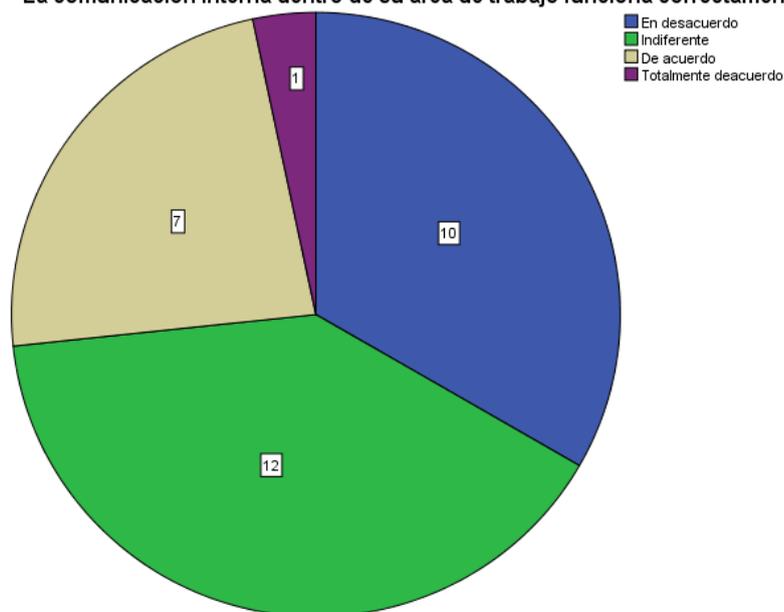


Figura 19. Pregunta: La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente

Se desea conocer si es adecuada la comunicación dentro del centro de trabajo de los trabajadores del gobierno regional de Junín, como se muestra en la tabla 30 la respuesta que ha tenido menor porcentaje es total mente desacuerdo con un 3.3% esto quiere decir que hay pocos trabajadores que tiene una mala comunicación. Por otro lado, con un 30% mencionan que están de acuerdo y el 23.3% total mente de acuerdo. Esto quiere decir que consideran que tiene una buena comunicación.

Tabla 26

Pregunta: Considero que mi comunicación es adecuada

		<i>f</i> ^o	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	En desacuerdo	4	13.3	13.3	16.7
	Indiferente	9	30.0	30.0	46.7
	De acuerdo	9	30.0	30.0	76.7
	Totalmente de acuerdo	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

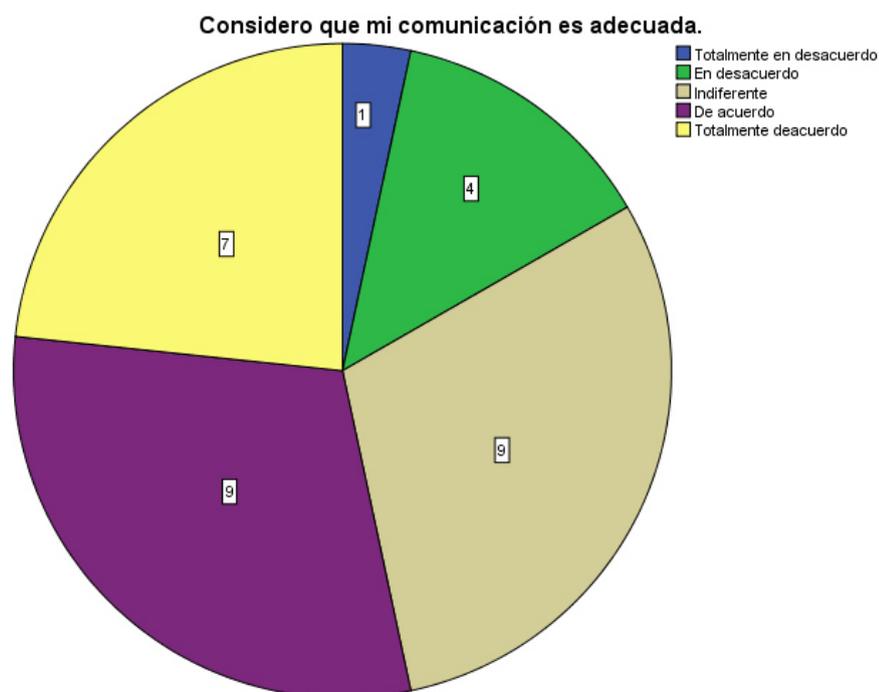


Figura 20. Pregunta: Considero que mi comunicación es adecuada

La integración y la comunicación entre los trabajadores en una variable muy importante por ello se desea conocer si existe integración y comunicación en los trabajadores del gobierno regional de Junín, como se muestra en la tabla 31 se tuvo como resultado los siguientes porcentajes, la variable indiferente tiene un 46.7% seguida de acuerdo con un 30% y un 10% de total mente de acuerdo esto nos hacer ver que si hay una buena relación entre integración y comunicación. Ya que el porcentaje de desacuerdo y totalmente en desacuerdo llegan sumado los dos a un 13.4%.

Tabla 27

Pregunta: Considera que existe integración y comunicación entre los colaboradores en la organización

	<i>f</i> ^o	%	% válido	% acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	2	6.7	6.7	13.3
Indiferente	14	46.7	46.7	60.0
De acuerdo	9	30.0	30.0	90.0
Totalmente de acuerdo	3	10.0	10.0	100.0

Considera que existe integración y comunicación entre los colaboradores en la organización.

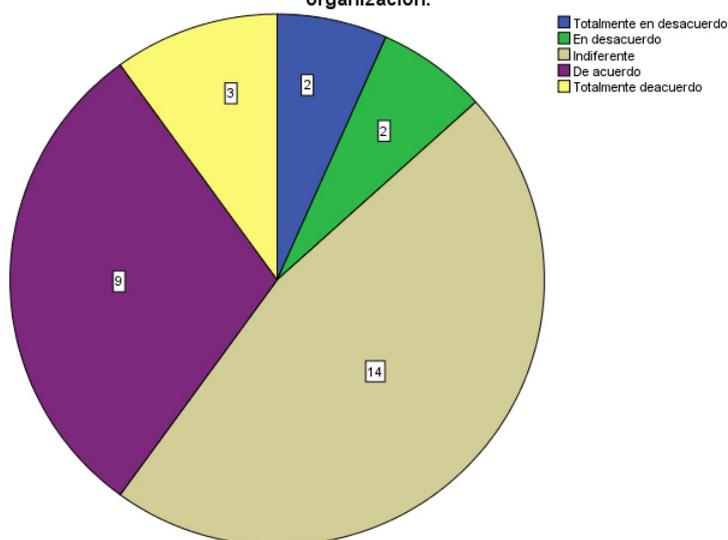


Figura 21. Pregunta: Considera que existe integración y comunicación entre los colaboradores en la organización

El clima laboral de una organización se mide por diversas variables una de ellas es la relación que tiene los trabajadores con sus colegas. Como se muestra en la tabla 32 se tiene como resultado de la siguiente manera. De acuerdo 50%, total mente de acuerdo 23.3% esto no hacer ver que más del 70% de los trabajadores tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo. Y que existe un porcentaje menor que no tiene una buena relación.

Tabla 28

Pregunta: Cómo califica su relación con los compañeros de su trabajo

		f°	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
	En desacuerdo	2	6.7	6.7	13.3
	Indiferente	4	13.3	13.3	26.7
	De acuerdo	15	50.0	50.0	76.7
	Totalmente de acuerdo	7	23.3	23.3	100.0



Figura 22. Pregunta: Cómo califica su relación con los compañeros de su trabajo

Para conocer si el colaborador está involucrado con los objetivos de la empresa y el buen clima laboral se necesita conocer si el trabajador comparte conocimientos y experiencias a sus compañeros de trabajo. Como se muestra en la tabla 33, las respuestas fueron favorables ya que más de la mitad de los trabajadores comparte sus conocimientos y experiencias con sus colegas de trabajo. Con un 40% de total mente de acuerdo y un 36.7% de acuerdo. Se puede afirmar que hay aportes de los trabajadores en el gobierno regional de Junín.

Tabla 29

Pregunta: Aportas conocimientos y experiencias con tus compañeros de trabajo

		f°	%	% válido	% acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	En desacuerdo	1	3.3	3.3	6.7
	Indiferente	5	16.7	16.7	23.3
	De acuerdo	11	36.7	36.7	60.0
	Totalmente de acuerdo	12	40.0	40.0	100.0

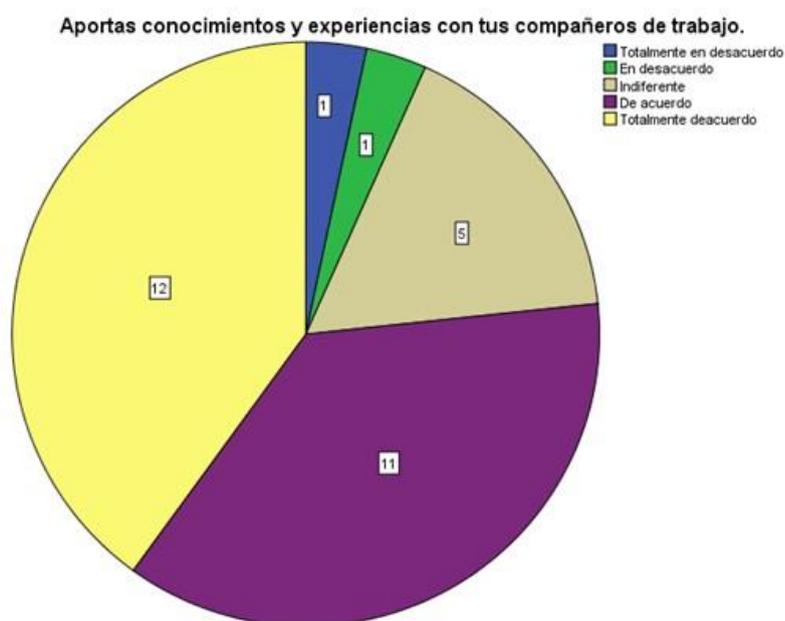


Figura 23. Pregunta: Aportas conocimientos y experiencias con tus compañeros de trabajo

5.3 Contratación de Resultados

Las Hipótesis al buscar simplemente si existe algún impacto viene a ser de a 2 colas.

Hipótesis General:

- H0: La Motivación no tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H1: La Motivación si tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

Hipótesis Específicas:

- H0: La Satisfacción no tiene impacto con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H1: La Satisfacción si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H0: Los Estímulos no tienen impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H1: Los Estímulos si tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H0: La Competencia no tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H1: La Competencia si tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H0: El Reconocimiento no tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H1: El Reconocimiento si tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

- H0: La Comunicación no tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H1: La Comunicación si tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

5.3.1. Prueba de la Hipótesis General

- Ho: La Motivación no tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H1: La Motivación si tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

El nivel de significancia y regla de decisión es de: Alfa = 5%

Respecto a la prueba de normalidad se observó que la investigación no tiene una distribución normal por lo que las dos variables no son paramétricas al emplear Shapiro Wilk ($n < 50$) debido a que se cuentan con 30 datos.

Tabla 34

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	Gl	Estadístico	gl	
Motivación Laboral	.328	30	.765	30	.000
Desempeño Laboral	.285	30	.789	30	.000

a. Correlación de la significación de Lilliefors

Considerando que P valor de Variable1= .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Considerando que P valor de Variable2= .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Así mismo, considerando que las dos variables son de tipo ordinal, se determina utilizar para la prueba de hipótesis Rho de Sperman.

Tabla 35

Tabla de valores Spearman

Valores	Relación
De ± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
De ± 0.60 a ± 0.79	Alta
De ± 0.40 a ± 0.59	Moderada
De ± 0.20 a ± 0.39	Baja
De ± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Fuente: Garriga, Lubin, Merino, Padilla, Recio y Suárez (2010).

Hipótesis General:

- H0: La Motivación no tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.
- H1: La Motivación si tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

Tabla 36

Resultado de correlación según Rho Spearman

			Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.524**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.524**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	30	30

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

Interpretación: Al comparar ambas variables con el estadístico Rho Spearman donde el resultado fue de .524, que representa una correlación alta (.60) significa que existe una relación a la variable de desempeño laboral.

Conclusión estadística: Si existe una correlación alta de 0.524 entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Junín 2019, donde a mayor motivación laboral se observa un mayor desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

5.3.2. Prueba de la primera hipótesis específica

Se logró cumplir dicho objetivo, dado que se obtuvo como resultado, lo siguiente.

Existe una relación directa entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.

Formular la hipótesis de investigación

$$H_0: \rho = 0$$

(No existe una relación directa entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.)

$$H_1: \rho \neq 0$$

(Existe una relación directa entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.)

Fijar el nivel de significación (α): $\alpha = .05$

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación y significancia p-valor $<.05$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{(n^2 - 1)}$$

d representa la diferencia de rangos entre las variables y n la cantidad de datos.

Tabla 37

Prueba de hipótesis específica 1: Rho de Spearman

	Estadístico		Factores higiénicos
Rho de	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.524
Spearman		Sig. (bilateral)	0.003
		N	30

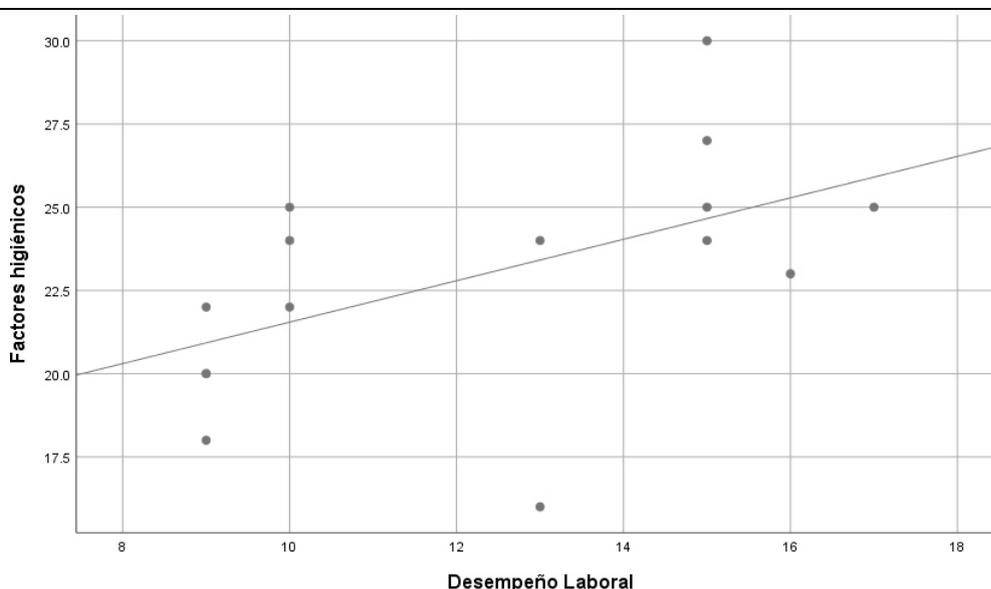


Figura 25. Gráfico de dispersión entre la dimensión factores higiénicos y el desempeño laboral.

Conclusión:

Con un nivel de significancia del .05, hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una relación directa entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019, pues el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de .524. Asimismo, se considera que ha identificado una correlación directa moderada entre la dimensión factores higiénicos y la variable desempeño laboral.

5.3.3. Prueba de la segunda hipótesis específica

La segunda hipótesis específica de investigación indica que:

Existe una relación directa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.

Formular la hipótesis de investigación

$$H_0: \rho = 0$$

(No existe una relación directa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Junín 2019.)

$$H_1: \rho \neq 0$$

(Existe una relación directa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Junín, 2019.)

Fijar el nivel de significación (α): $\alpha = .05$

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación y significancia p-valor $<.05$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{(n^2 - 1)}$$

d representa la diferencia de rangos entre las variables y n la cantidad de datos.

Tabla 38

Prueba de hipótesis específica 2: Rho de Spearman

Estadístico		Factores motivadores	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.668
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30

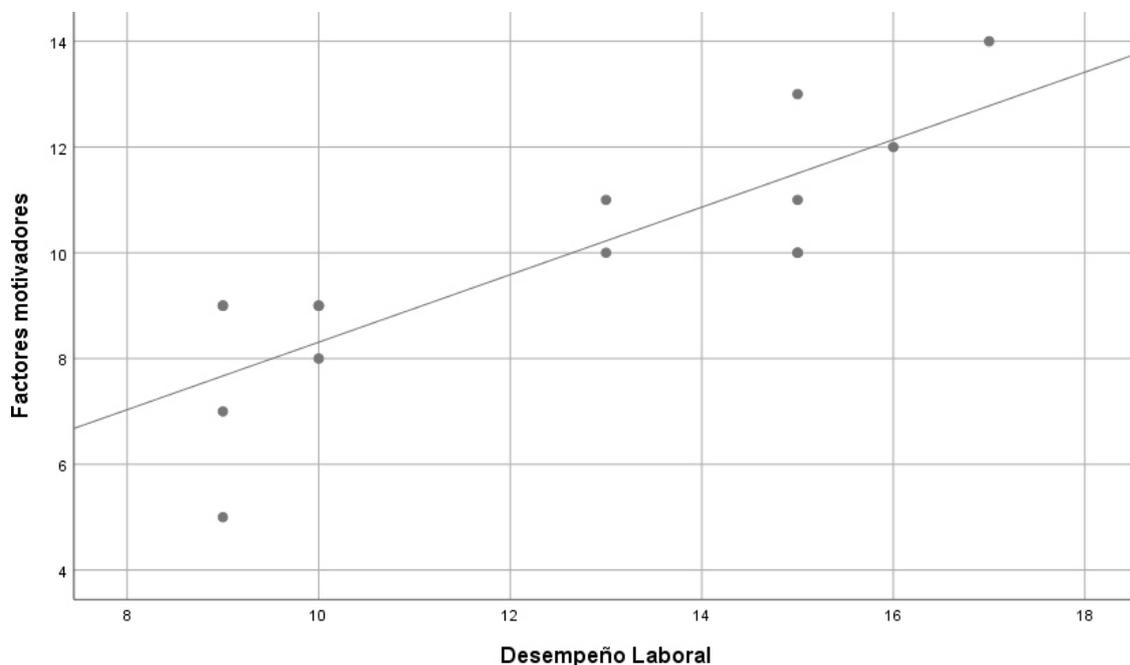


Figura 26. Gráfico de dispersión entre la dimensión factores motivadores y el desempeño laboral.

Conclusión:

Con un nivel de significancia del .05, hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una relación directa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019, dado que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de 668. De esta manera, se considera que existe una correlación directa alta entre la dimensión factores motivadores y la variable desempeño laboral.

Conclusiones

1. El estudio de investigación presente ha determinado que existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019; defendemos nuestra conclusión con el coeficiente de correlación alta Rho Spearman de 0.668 y Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.005$).

2. El personal pasa la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, muchas veces las actividades se vuelven tediosas y rutinarias; pues al no tener algún tipo de motivación no se encuentran bien y por lo tanto se ve reflejado en la insatisfacción, baja productividad y una alta resistencia al cambio, viéndose afectado las metas, y los objetivos.

3. La tendencia de la relación que existe en ambas investigaciones indica que, si la Motivación Laboral incrementa, el desempeño laboral también se incrementará

Recomendaciones

1. En relación con la variable Motivación se obtuvo una correlación significativa alta con el desempeño laboral, por lo tanto, se recomienda seguir una mejora continua de los trabajadores cumpliendo con todo el factor.

2. Respecto la dimensión de estímulos la correlación es indiferente, donde indica que tiene que mejorar, debido que queremos es que todos lleguen a la perfección y estén al 100% motivados, lo que se recomienda que la empresa involucre a sus trabajadores al momento de establecer metas u objetivos, brindarles bonos por las funciones que realizan, que se le dé la oportunidad para que estén motivados y puedan ejercer un buen desempeño.

3. En cuanto a la dimensión de reconocimiento el 70% de trabajadores tiene el interés de la obtención de ascenso, se recomienda seguir una mejora continua, deben otorgarle diplomas por cumplir las responsabilidades encomendadas.

Referencias

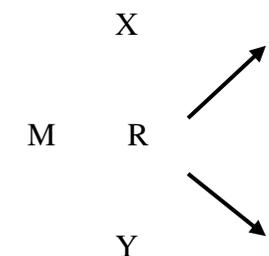
- Benavides Paz, O. ((2017)). Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. Tendencias. doi: <https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Cabrera, F. M. (1987). Metodo Inductivo. Monterrey.
- Chiang Vega, M. M. (2015). Chiang Vega, María Margarita, & San Martín N Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Chile: Ciencia & trabajo 17(54),. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-2449>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán: Universidad Santo Domingo de Guzmán. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Gallardo, E. G. (2007). ¿ Qué debemos saber sobre la motivación laboral?: aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. In El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM. España.
- Herzberg, F. (1969). Una vez más:¿ Cómo motivar a sus empleados?. Harvard Business Review.
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (dic. 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Lima: Horizonte Médico, [S.l.], v. 17. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- MARIN SAMANEZ, H. S., & PLACENCIA MEDINA, M. D. (dic. 2017.). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Lima: Horizonte Médico . doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.

- Marín Ssmanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (dic. 2017.). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Lima: Horizonte Médico. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Maslow, A. H. (1954). Motivación y personalidad.
- Rivero, D. S. (2008). Metodología de Investigacion. Shalom 2008.
- Robbins, S. P. (2003). Comportamiento organizacional (Vol. (Vol. 74).). Ciudad de México.
- Roberto Hernandez Sampieri, C. F. (1997). Metodología de la Investigacion. Naucalpan de Jaurez - Mexico: McGRAW - Hill Interamericana de Mexico, S.A.
- Sampieri, D. R. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición ed., Vol. Quinta edición). (E. Mexicana, Ed.) México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sampieri, D. R. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición ed., Vol. Quinta edición). (E. Mexicana, Ed.) México: McGRAW-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Sanchidrián, J. G. (2007). Motivación: haga que lo hagan. FC Editorial.

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Impacto de la Motivación en el desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.

Problema General	Objetivo general	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Cómo impacta la motivación en el desempeño de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?	Determinar cómo impacta la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.	La motivación impacta positivamente en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.	Variable Independiente: Motivación: Variable dependiente: Desempeño laboral:	Enfoque de Investigación Cuantitativo Método específico: Inductivo - Deductivo Tipo de investigación: Aplicada

<p>Problemas específicos: ¿Cómo impacta la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) ¿De qué manera la Satisfacción tiene impacto con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?</p> <p>b) ¿De qué manera los Estímulos tienen impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?</p> <p>c) ¿De qué manera la Competencia tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?</p> <p>d) ¿De qué manera el Reconocimiento tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?</p>	<p>Hipótesis específica:</p> <p>a) ¿De qué manera la Satisfacción tiene impacto con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?</p> <p>b) ¿De qué manera los Estímulos tienen impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?</p> <p>c) ¿De qué manera la Competencia tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?</p> <p>d) ¿De qué manera el Reconocimiento tiene impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019?</p>	<p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de la investigación: Transaccional</p> <div style="text-align: center;">  <p style="margin-left: 100px;">X</p> <p style="margin-left: 50px;">M R</p> <p style="margin-left: 100px;">Y</p> </div> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>R: Relación entre X y Y</p> <p>X: Motivación</p> <p>Y: Desempeño Laboral</p> <p>Población: Está conformada por los 30 trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019.</p>
--	--	---	--

e) ¿De qué manera la
Comunicación tiene impacto
en el desempeño laboral de los
trabajadores del Gobierno
Regional de Junín, 2019?

e) ¿De qué manera la
Comunicación tiene impacto
en el desempeño laboral de los
trabajadores del Gobierno
Regional de Junín, 2019?

Técnicas de recolección de
datos: La encuesta, será la
técnica que se empleará
para obtener información
ya que tiene una gran
capacidad para estandarizar
datos.

Descripción del análisis de
datos Programa SPSS
STATISTICS.

Apéndice B. Instrumentos de Recolección de Datos



Universidad
Continental

CUESTIONARIO DE IMPACTO DE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN 2019

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Impacto motivacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional Junín.

Confidencialidad: La información proporcionada en el presente cuestionario será utilizada para fines académicos y su contenido será tratado en forma confidencial.

Información general

Edad : _____ Sexo : Masculino Femenino Años de servicio : _____

Profesión : _____

Área de Trabajo: _____

Instrucciones:

A continuación, por favor conteste las siguientes preguntas marcando con un aspa (x) en la alternativa que mejor exprese su opinión.

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo

Respecto a la Variable de Motivación laboral

		1	2	3	4	5
SATISFACCION						
1	Se siente satisfecho en el lugar de trabajo.					
2	Encuentra la satisfacción en el desarrollo de su trabajo.					
3	El gobierno regional de Junín promueve la satisfacción laboral.					
4	Se siente satisfecho con la infraestructura de su centro de trabajo					
5	En su centro de trabajo cuenta con algún manual de funciones que controle las actividades laborales.					
6	Considera que en la empresa los colaboradores antiguos cuentan con más privilegios.					
7	Considera que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización.					
ESTIMULOS						
8	El Gobierno Regional promueve programas de estímulos a los trabajadores.					
9	Los estímulos afectan al desarrollo de su trabajo.					
10	Está de acuerdo con la entrega de estímulos económicos.					
11	Se siente satisfecho con los beneficios económicos que le brindan.					

12	Se siente motivado(a) con el sueldo que la empresa le brinda.					
13	En el Gobierno Regional, usted siente que puede desarrollarse personal y profesional.					
14	Muestro interés permanente por superarme y me esfuerzo por lograrlo.					
15	Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.					

Respecto a la Variable de Desempeño laboral

		1	2	3	4	5
COMPETENCIA						
16	Es importante para mí trabajar con personas competentes.					
17	Considera que existe un clima de competitividad laboral entre sus compañeros.					
18	El jefe inmediato supervisa constantemente las competencias laborales.					
19	Es importante para mí que mis compañeros realicen un trabajo de calidad.					
20	Me interesa que mis compañeros de trabajo respeten los valores éticos de la organización.					
RECONOCIMIENTO						
21	Se siente satisfecho, por el reconocimiento de su labor en la organización.					
22	La empresa reconoce las habilidades de un empleado.					
23	La organización le reconoce su buen desempeño.					
24	Es importante para mí obtener excelentes resultados.					
25	Me interesa obtener un ascenso.					
COMUNICACION						
26	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente.					
27	Considero que mi comunicación es adecuada.					
28	Considera que existe integración y comunicación entre los colaboradores en la organización.					
29	Cómo califica su relación con los compañeros de su trabajo.					
30	Aportas conocimientos y experiencias con tus compañeros de trabajo.					

Gracias por su colaboración.