

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA JAÉN- CAJAMARCA – 2020

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: ANY GIANELA PÉREZ CARRIÓN

Asesor:

Dr. LENIN RODRÍGUEZ CASTILLO

Cajamarca, Perú

2022

Copyright © 2022 by
ANY GIANELA PÉREZ CARRIÓN
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA: LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA JAÉN- CAJAMARCA – 2020

Para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:
Bachiller: ANY GIANELA PÉREZ CARRIÓN

JURADO EVALUADOR

Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Asesor

Dra. María Esther León Morales
Jurado Evaluador

Dra. Larissa Fernández Gálvez
Jurado Evaluador

M.Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado evaluador

Cajamarca, Perú

2022



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



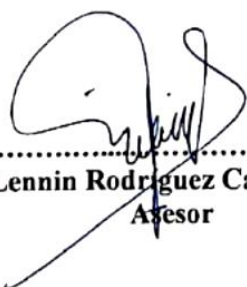
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

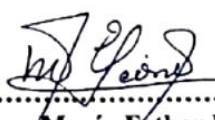
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 12:00 horas, del día 05 de abril de dos mil veintidos, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES, Dra. LARISSA FERNANDEZ GALVEZ, M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesor el **Dr. LENNIN RODRIGUEZ CASTILLO** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA JAÉN-CAJAMARCA – 2020**, presentada por la **Bachiller en Administración y Finanzas con Mención en Administración y Gerencia Pública. ANY GIANELA PÉREZ CARRIÓN**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó Aprobar con la calificación de DIECISIETE (17) la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Administración y Finanzas con Mención en Administración y Gerencia Pública. ANY GIANELA PÉREZ CARRIÓN**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 13:10 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Asesor


.....
Dra. María Esther León Morales
Jurado Evaluador


.....
Dra. Larissa Fernández Gálvez
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía en el camino de la vida, por cuidarme siempre en cada paso,
pero sobre todo por siempre brindarle la fortaleza de levantarme ante cualquier
obstáculo.

A mis amados padres Walter Pérez y María Carrión, por ser los elementos de Dios en
mi vida, por su comprensión, amor y ayuda día tras día, por su apoyo incondicional en
cada una de mis metas y sobre todo por siempre ayudarme a ser cada día una mejor
persona.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis amados padres Walter y Sonia, por su apoyo incondicional en este nuevo reto trazado en mi vida, pero sobre todo por estar a mi lado sosteniendo mi mano en todo momento.

Agradezco a los Directivos y Colaboradores de la Institución Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, por haberme facilitado información valiosa y por su apoyo para la realización de mi tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE FIGURAS.....	x
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xi
GLOSARIO.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPITULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Contextualización.....	1
1.1.2. Descripción del problema.....	2
1.1.3. Formulación del problema.....	3
1.2. Justificación e importancia.....	3
1.2.1. Justificación científica.....	3
1.2.2. Justificación técnica – práctica.....	4
1.2.3. Justificación institucional y personal.....	4
1.3. Delimitación de la investigación.....	5
1.4. Objetivos.....	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
a. Antecedentes internacionales.....	7
b. Antecedentes nacionales.....	7
c. Antecedentes locales.....	9
2.2. Marco epistemológico de la investigación.....	9

2.2.1. Teorías de la Motivación	10
2.2.2. Teoría del desempeño laboral.....	15
2.3. Marco conceptual.....	15
2.4. Definición de términos básicos	24
CAPITULO III	25
PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS Y VARIABLES	25
3.1. Hipótesis	25
3.1.1. Hipótesis general	25
3.1.2. Hipótesis específicas.....	25
3.2. Variables	25
3.3. Operacionalización	25
CAPITULO IV	27
MARCO METODOLOGICO	27
4.1. Ubicación geográfica	27
4.2. Diseño de la investigación	27
4.3. Método de la investigación	28
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	28
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	29
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	29
4.7. Equipos, materiales, insumos.....	29
4.8. Matriz de consistencia metodológica.....	29
CAPITULO V.....	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
5.1. Presentación de resultados	32
5.2. Discusión de los resultados.....	40
5.3. Contrastación de la hipótesis	42
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
APÉNDICES	49
ANEXOS	51

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Personal de la institución.....	28
Tabla 2. Nivel de motivación	32
Tabla 3. Nivel de desempeño	32
Tabla 4. Sexo del personal	33
Tabla 5. Necesidades fisiológicas.....	33
Tabla 6. Necesidades de seguridad.....	34
Tabla 7. Necesidades sociales.....	35
Tabla 8. Necesidades de estima	35
Tabla 9. Necesidades de autorrealización.....	36
Tabla 10. Satisfacción del trabajo	37
Tabla 11. Trabajo en equipo.....	38
Tabla 12. Capacitación del trabajador	38
Tabla 13. Remuneración	39
Tabla 14. Estadística de fiabilidad	39
Tabla 15. Motivación y desempeño laboral.....	43
Tabla 16. Nivel de motivación de los colaboradores.....	44
Tabla 17. Nivel de desempeño de los colaboradores.....	44

LISTA DE FIGURA

Figura 1. Modelo simple de la motivación.....	17
Figura 2. Ubicación geográfica.....	27

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

NL: Necesidad de Logro

NP: Necesidad de Poder

NA: Necesidad de Afiliación

GLOSARIO

Ciclo motivacional: Hace referencia a un cambio de estado dentro de un individuo, el cual lo impulsa a buscar la satisfacción de una necesidad específica.

Desempeño: Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea.

Motivación: La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

Colaborador: Persona que presta servicios a cambio de una retribución por parte de una empresa, particular u organización.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén. La metodología empleada en dicha investigación consideró a 22 colaboradores de la institución, a los cuales se les aplicó una encuesta tipo Likert. Las dimensiones de la variable motivación son: las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización; y las dimensiones de la variable desempeño laboral: satisfacción del trabajo, trabajo en equipo, capacitación del trabajador y remuneración. La relación entre las variables investigadas se estableció mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson encontrándose una relación positiva ($p\text{-valor} = 0.722 < 0.05$).

Por consiguiente, los resultados de la investigación expresan que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados conforme van satisfaciendo sus necesidades fisiológicas, así mismo las necesidades de seguridad se vuelven predominantes; así como la capacitación y la remuneración son esenciales para que los colaboradores realicen su trabajo de manera eficiente y se cumplan con los objetivos de la institución.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Necesidades, Trabajo en Equipo y Capacitación.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the influence between motivation and work performance of the workers of the Public Welfare Society of Jaén. The methodology used in said research considered 22 collaborators of the institution, to whom a Likert-type survey was applied. The dimensions of the motivation variable are: physiological needs, security needs, social needs, esteem needs and self-realization needs; and the dimensions of the job performance variable: job satisfaction, teamwork, worker training, and remuneration. The relationship between the investigated variables was established using Pearson's Correlation Coefficient, finding a positive relationship (p-value = 0.722 <0.05).

Consequently, the results of the research express that the majority of the collaborators feel motivated as they satisfy their physiological needs, likewise the security needs become predominant; as well as training and remuneration are essential for employees to perform their work efficiently and meet the objectives of the institution.

Keywords: Motivation, Job Performance, Needs, Teamwork and Training.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

En la actualidad la motivación en los colaboradores viene hacer un tema de mayor importancia; porque gracias a ello se puede evaluar el adecuado desempeño laboral; dichos trabajadores deben sentirse a gusto con las distintas actividades que realizan en base a sus funciones dentro de la empresa y de esta forma logren cumplir las metas y objetivos de la organización.

Tiempos anteriores muchas de las empresas trataban a sus colaboradores como si fueran un activo más para ello; por lo cual eran ajenos a sus preocupaciones ya sean familiares o laborales; el cual perjudicaban rotundamente a su desempeño, impidiendo los avances a las metas, todo esto se podía ver reflejado en despidos continuos, el clima laboral era tenso entre jefe y colaborar e incluso con los mismos compañeros de trabajo.

En nuestra actualidad los colaborares vienen hacer el principal componente en una organización; ya que gracias a estos se logran cumplir objetivos y metas trazadas por las organizaciones. Hoy por hoy se investiga en distintas estrategias que logren proponer la mejora del desempeño laboral de los colaboradores humanos dentro de las organizaciones. Los trabajadores realizaran sus actividades diarias dentro de una empresa siempre y cuando este esté motivado y lograra obtener ambiciones que logren generar beneficio mutuo entre colaborador y organización.

Debido al progresivo aumento de la importancia que recoge la motivación en el ámbito laboral, han brotado numerosas teorías, de las cuales destaca la de Abraham Maslow, el cual manifiesta que vienen hacer una serie de

necesidades propias de los seres humanos de las cuales tienen que ser satisfechas en forma ascendente, iniciando por las fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

En el desempeño laboral es de suma importancia tener en cuenta, no solo la definición, de igual sus dimensiones, las cuales son: satisfacción del trabajo, trabajo en equipo, capacitación del trabajador, remuneración, supervisión y oportunidades de ascenso que tienen los colaboradores.

1.1.2. Descripción del problema

En tiempos pasados los colaboradores eran tratados como personas inferiores y estos eran obligados a trabajar por excesivas largas horas sin ningún beneficio alguno, trabajaban con la finalidad de poder satisfacer sus necesidades y las de su familia; encontrándose en las empresas trabajadores insatisfechos y descontentos que no aportaban para el bienestar de la empresa ni mucho menos lograr las metas de las organizaciones. En la actualidad los temas de motivación y desempeño laboral vienen hacer de gran importancia, ya que las empresas tienen como objetivo ser competitivas y se olvidan que los trabajadores son aquellas personas que se encargan de poder llevar a la institución a su correcta culminación de metas. El nivel de motivación que los trabajadores tengan en su centro de labores, influye drásticamente en la calidad de su desempeño.

En la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, la gran parte de los colaboradores coinciden que una de las principales desmotivaciones es el clima laboral, donde en el transcurso de la jornada laboral existen problemas internos debido a factores ambientales, personales e interpersonales que interfieren

negativamente en el desempeño de los trabajadores. Se tiene entendido que si no se logra trabajar la motivación en los colaboradores, afectara negativamente en las metas que se estén establecidas alcanzar, por consecuencia también perturbara el desempeño laboral desviando la verdadera visión del servicio al ciudadano.

A la actualidad no se han realizado trabajos de investigación que reflejen la realidad respecto a la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2020.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta General

¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén- 2020?

Preguntas Específicas

¿Cuál es el nivel de la motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de jaen-2020?

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de jaen-2020?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

Este estudio va a formar un conocimiento científico sobre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores humanos que laboran en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, la que permitirá una adecuada discusión de la comunidad científica en asuntos relacionados con la temática ya antes mencionada.

Para el respectivo desarrollo de la presente investigación estuvo dirigida a conocer la relación que existe entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores humanos y las respectivas conclusiones dada las cuales permitan informar acerca del estado actual de la problemática que existe en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, cuyo situación que justifica este trabajo de investigación; conjuntamente aspira a servir como una base para futuras investigaciones cuyos temas estén vinculadas al clima organizacional y satisfacción laboral; el propósito de evaluar el clima organizacional cuenta con el objetivo de lograr enlazar con la toma de decisiones, que a futuro lograra brindar la satisfacción laboral que se aspira.

1.2.2. Justificación técnica – práctica

Terminada la investigación se plantean recomendaciones que asienten a las autoridades actuales “Diseñar estrategias para mejorar los inconvenientes manifestados”, y así se pueda realizar una conveniente gestión y optimización del uso de los recursos de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

Es primordial el grado de realizar la presente investigación ya que la investigadora observa que la motivación laboral en los colaboradores humanos de la Beneficencia Pública de Jaén, es una deficiencia habitual, una vez su influencia en el grado de rendimiento laboral, por lo cual, asimismo permitirá a las autoridades respectivas tomar decisiones adecuadas en lo que respecta a la creación o reorientación de sus políticas, acciones y metas que faciliten la adecuada solución del problema.

1.2.3. Justificación institucional y personal

El estudio es relevante porque dicho plan puede ser sometido a validez y confiabilidad, para generar planes de acción ante posibles contingencias

similares que pueda afrontar cualquier entidad pública o privada, además servirá como documentación base para ser utilizada por futuros estudiantes.

Se utilizarán encuestas que serán aplicadas a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, con la precisa seriedad metodológica para la correcta recolección de la información asimismo como para la interpretación de los dichos resultados.

De la misma forma, las conclusiones que se encuentren y las recomendaciones expuestas serán entregadas al Jefe de Recursos Humanos de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén con la gran confianza de que este sirva como fuente para la implementación de actividades que estén orientadas a perfeccionar el bienestar de los trabajadores de la institución.

La presente investigación aporta a fortalecer mis conocimientos alcanzados durante mi formación profesional y con la adecuada culminación de la presente tesis me permitirá conseguir el grado de Maestro en Ciencias con mención en Administración y Gerencia Pública.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial: La tesis se desarrolló en el distrito de Jaén, provincia de Jaén, departamento de Cajamarca en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

1.3.2. Delimitación Social: La investigación comprendió a los colaboradores humanos de todos los niveles de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

1.3.3. Delimitación Temporal: La presente investigación se realizó en el año 2020.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de motivación del personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén en el año 2020.
- Describir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén en el año 2020.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

a. Antecedentes internacionales

Se encontro a Santacruz (2017) en su tesis denominada “*La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*” tuvo como objetivo poder determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio Del Distrito Metropolitano De Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, en donde se llevo a la conclusion que los funcionarios cuentan con un nivel bajo de motivacion, los cuales se veian reflejados en sus actividades laborales, las cuales tambien se podian ver reflejados en las condiciones fisicas donde laboraban, obteniendo como concecuencia la poca productividad de la empresa.

Cadena (2019) en su trabajo denominado “*La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de pichincha*” tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, con la cual se llegó a la conclusión de la investigación que el estado del arte y la práctica de la motivación y el desempeño laboral cuentan con una vinculación mutua para llegar a los objetivos de la organización.

b. Antecedentes nacionales

Estrada, (2017) en su estudio titulado “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*”, tuvo como objetivo determinar si existe relación positiva y significativa entre las

variables motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “Víctor Larco Herrera”- Lima Perú -2015. En donde los resultados fue que existe relación moderadamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera., ya que dicha organización cuenta con un inadecuado desempeño laboral gracias a no contar con una motivación óptima.

Reátegui (2017), en su tesis *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”*, tuvo como objetivo principal Conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016, así mismo se llegó a las conclusiones que el nivel de motivación de la institución es mala, así como el grado de nivel de desempeño es regular por lo que no se encuentran motivados en su totalidad, perjudicando su grado de desempeño.

Sánchez (2016) en su tesis titulada: *“Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”* cuyo objetivo es determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. En dicha investigación se llegó a la conclusión que los colaboradores si presentan motivación en su centro de labores, así como también se sientes satisfechos en sus desempeños laborales en dicha institución. Por lo que es significativo y por consecuencia teniendo ambas variables bien la institución si logra alcanzar sus objetivos.

c. Antecedentes locales

Martos (2018) en su tesis “*Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Díaz S.A. – filial Cajamarca, 2016*” cuyo objetivo es conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Días. Donde se llegó a la conclusión que los trabajadores día a día se esfuerzan por llenar sus necesidades de estima y de autorrealización, así mismo también se comprobó la hipótesis planteada.

Grozo (2016) en su estudio denominado “*Motivación laboral y su Incidencia en el desempeño de los Colaboradores del área de servicios Compartidos en la empresa crediscotia Financiera s.a. - filial cajamarca - 2016.*”

En donde cuyo objetivo principal es determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la agencia Crediscotia Financiera S.A. – filial Cajamarca. De la investigación se obtuvo como conclusión una incidencia positiva y significativa, así como también la gran necesidad que tienen los trabajadores de mostrar sus habilidades y conocimientos para mejorar sus situación laboral.

2.2.Marco epistemologico de la investigación

Existen varias teorías sobre la motivación que incluyen diversas perspectivas propuestas por los teóricos que han tratado con el tema. Para esta investigación se eligieron las teorías que hay con mayor frecuencia y son las más aceptadas en los estudios académicos.

2.2.1. Teorías de la Motivación

a. Teoría de la jerarquía de necesidades

Una de las teorías motivacionales más conocidas viene hacer sin duda la Teoría de la Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow donde según la jerarquía divide en 5 necesidades:

Fisiológica: Son aquellas necesidades innatas donde se incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales como el deseo sexual del individuo.

Seguridad: Viene hacer la necesidad donde el individuo se protege de cualquier peligro real o imaginario (emocionales).

Social: Es aquella necesidad de la vida social del individuo donde encontramos el efecto, la amistad, el amor, el sentido por pertenencia y la aceptación.

Estima: Necesidad de autoevaluación del individuo. Encontramos lo que son los factores internos como la seguridad en sí mismo, la confianza propia.

Autorrealización: Viene hacer donde el individuo desarrolla su propio potencial, esto se proyecta mediante el impulso personal; incluye el crecimiento.

Chiavenato (2001) Un factor muy importante que menciona Abraham Maslow es que las necesidades que un individuo tiene no siempre se satisfacen por completo, es por ello que a medida que el individuo conozca sus necesidades va a tener claridad a qué nivel de jerarquía pertenece.

b. Teoría de los dos factores Motivación – Higiene (Frederick Herzberg)

Stephen (2004) menciona que esta teoría fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg donde determina que la relación existente de un individuo con su trabajo es básica y de que la actitud que determine hacia éste puede establecer el éxito o el fracaso. Herzberg investigó en la pregunta siguiente sobre “¿qué

quiere la gente en su trabajo? Posteriormente a la pregunta les pidió a las personas que describieran situaciones en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal con puestos de trabajo. Luego procedió a la tabulación y clasificó las respuestas.

Herzberg llegó a la conclusión que los comportamientos que manifestaban los individuos cuando se sentían bien en su trabajo variaban de manera significativa de aquellos que tenían cuando se sentían mal, dichas características tienden a relacionarse de manera estable con la satisfacción en el trabajo y otras con la insatisfacción. Los factores intrínsecos como el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro parecen relacionarse con la satisfacción en el trabajo.

Los individuos que se sentían conforme con su trabajo se atribuían a ellos mismos estos factores. Por el contrario, los encuestados insatisfechos citaban factores extrínsecos, como la supervisión, salario, normas de la compañía y condiciones laborales” (p.160)

c. Teoría de las necesidades de McClelland

Robbins & Coulter (2014) menciona que esta Teoría se enfoca básicamente en tres tipos de necesidades adquiridas (no innatas), las cuales vienen hacer:

Necesidad de Logro (NL): Es el impulso de sobresalir, de lograr tener éxito. Conlleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas que logren alcanzar. Dichos individuos poseen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas motivadas por esta necesidad tienen deseo de la perfección, compiten por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades.

Necesidad de Poder (NP): Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos que se comporten de una manera específica, y a cambio de ello obtener reconocimiento. Las personas incluidas en esta necesidad les gustan que se las considere significativos o importantes. Habitualmente luchan por que prevalezcan sus ideas.

Necesidad de Afiliación (NA): Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., generalmente les agrada ser populares, con tener un contacto con los demás, son individuos que les simpatiza trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

d. Teoría X y Y de Douglas McGregor

Según McGregor (citado por Robbins & Judge, 2009) menciona que la teoría X indica que a los colaboradores no les agrada el trabajo, que son personas perezosas, que no les agrada la responsabilidad y que deben ser obligados a laborar; y la teoría Y indica que a los trabajadores les gusta el trabajo, que son personas creativas, que buscan la responsabilidad y que pueden dirigirse a sí mismos. (p. 205)

Quienes se basan en la teoría Y mencionan que los trabajadores, tienen en cuenta en consideración el trabajo como algo natural, así como también el descanso, con lo cual la persona aprenderá a tener un grado de responsabilidad.

Según McGregor (citado por Robbins & Judge, 2009)

Teoría X ,las personas:

- Trabajan lo menos posible.
- Carecen de ambición y su única motivación es el dinero.
- Buscan ante todo su seguridad y evitan responsabilidades.
- Prefieren que les manden.

- Se resisten a los cambios.
- Son crédulas y están mal informadas.
- Harían muy poco por la empresa sino fuera por la dirección.

La persona evitará cualquier responsabilidad, es un ser que tiene poca ambición y que busca la seguridad por encima de todo, por ello es sumamente necesario que lo dirijan.

Teoría Y, las personas:

- Consideran el trabajo como algo natural.
- Se auto dirigen hacia la consecución de los objetivos que se les asigna.
- No es necesaria la coacción o las amenazas para que los individuos se esfuercen.
- Buscan responsabilidades.
- Tienen imaginación y creatividad.
- Sienten motivación, desean perfeccionarse.
- Asume los objetivos de la empresa si reciben compensación por lograrlos, sobre todo reconociendo los méritos.

La mayoría de las personas tiene bajo su poder un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

Estilos de dirección aplicable a la Teoría X

La dirección frente a este tipo de personas ha de estar basada en un estilo de dirección autoritario con autoridad formal delimitada, en donde la dirección o la alta jerarquía de la organización señala a cada uno de los colaboradores lo que debe hacer y cómo hacer, marca los tiempos de realización del trabajo,

dicta normas estrictas a seguir, consiguiendo que los trabajadores hagan los esfuerzos necesarios para evitar ser sancionados u retirados de sus cargos. (no se motiva, no se delega responsabilidades, no son participativos, etc.)

Estilo de dirección aplicable a la Teoría Y

La dirección de estas organizaciones es participativa y democrática, la cual proporcionara las condiciones necesarias para que las personas logren alcanzar los propios objetivos al tiempo que se alcanzan los objetivos de la empresa.

Los directores deben dar confianza, información y formación, facilitando la participación de los trabajadores en cada una de la toma de decisiones, así como también de los objetivos a conseguir. Se delegan responsabilidades. La teoría Y es difícil de aplicar en trabajos de producción en masa si bien es fácil de aplicar trabajos de dirección profesionales.

Según McGregor (citado por Robbins & Judge, 2009) en la teoría X propone que existen cuatro supuestos:

- A los trabajadores, les disgusta la idea del trabajo, y harán lo posible por evitarlo.
- A los empleados les disgusta el trabajo, por lo cual deben ser coaccionados, controlados o amenazados con sanciones para que almacenen metas organizacionales.
- Los empleados evitarán asumir responsabilidades y buscarán una dirección formal, siempre que sea posible.
- La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y muestran poca ambición.

McGregor enumeró cuatro supuestos positivos, a los que denomino teoría

Y:

- Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como el descanso o el juego.
- La gente ejerce autodirección autocontrol si está comprometida con los objetivos.
- La persona promedio puede aprender a aceptar e incluso buscar asumir responsabilidades.
- La capacidad de tomar decisiones innovadoras está ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es patrimonio exclusivo de los que ocupan puestos administrativos.

2.2.2. Teoría del desempeño laboral

Stoner, Freeman, & Gilbert (1996) afirma que: “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” (p. 510).

2.3.Marco conceptual

Motivación

Robbins & Judge (2009) Define la motivación como: “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 175).

Chiavenato (2001) la define a la motivación como los factores internos que requiere mayor atención. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté

viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Santrock (2012) la motivación es “el conjunto de razones las cuales las personas actuan de manera como lo hacen, dicho comportamiento es motivado, riguroso y sostenido”(p. 432).

Stoner, Freeman, & Gilbert (1996) Define a la motivación como 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.

Stephen (2004) define a la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Sin embargo, la motivación laboral no solo induce a los empleados a tomar acción, sino que además influye la forma, dirección, intensidad y duración del comportamiento o conducta.

Los tres elementos clave son: intensidad, dirección y persistencia. La intensidad se refiere a lo enérgico del intento de una persona. Este es el elemento en que la mayoría de nosotros se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño en el trabajo, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización.

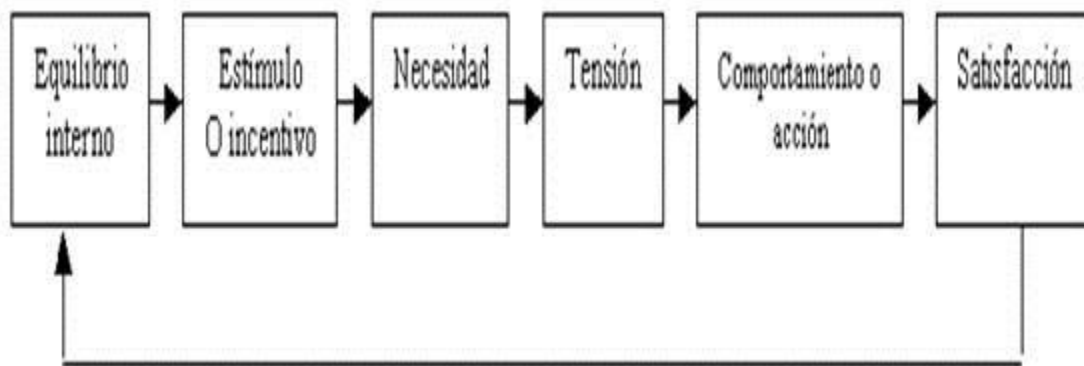
Ruiz, Gago, Gracia, & Lopez (2013) estos afirman que el impulso para poder actuar se alcanza por un estímulo externo que procede del ambiente o por un estímulo interno que genera los procesos mentales de la persona. La motivación es diferente en cada persona dado que las necesidades varían de un individuo a otro; por lo que esto genera diferentes modelos de conductas, pero

no obstante, aunque estos estos varíen los distintos comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas (p.62).

1) **Ciclo motivacional:** sobre esto menciona Chiavenato (2001) que el ciclo motivacional nace cuando existe una necesidad, ya que cada vez que esta surge, rompe el estado de equilibrio del organismo y este logra un estado de tensión en los individuos. La satisfacción de algunas necesidades son pasajeras, esto quiere decir que la motivación es cíclica.

Figura 1: Modelo simple de la motivación

Fuente: “Administración de Recursos Humanos”, de Chiavenato, 2001, p.70.



En el ciclo motivacional que se detalló anteriormente, la necesidad ha sido satisfecha. De la manera en la que el ciclo se repite, el aprendizaje y la repetición (refuerzos) forjan que los comportamientos se vuelvan eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora del comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad.

2) **Impulsos motivacionales:** Davis & Newstrom (1991) menciona que las personas desarrollan ciertos impulsos motivadores como producto del ambiente cultural en donde viven (p.109). Las cuales se mencionan a continuación:

- a. **Motivacion de logro:** es el impulso que sienten algunas personas para buscar y alcanzar sus metas propuestas. El logro es aquel acto importante en uno mismo, en donde gracias a ello se acompaña el éxito. Aquellas personas que cuentan con un impulso intenso de lograr alcanzar sus logros se responsabilizan de sus acciones y de los resultados que obtengan, estas pueden controlar su destino y disfrutan de los logros ya sean individuales o colectivos Davis & Newstrom (1991).
- b. **Motivacion de afiliación:** es aquel impulso que tienen las personas de poder estrechar relaciones socialmente; las personas que están motivadas se afilian mejor al trabajo y alcanzan felicitaciones por sus laborales. Así mismo también obtienen satisfacción interna por estar entre amigos y quieren libertad en el trabajo para formar esas relaciones Davis & Newstrom (1991).
- c. **Motivacion de poder:** es aquella motivación que sirve para tratar de cambiar a personas y situaciones, quienes actúan con este tipo de motivación desean influir en la organización y están dispuestas a asumir riesgos para ello Davis & Newstrom (1991).

Desempeño laboral.

Chiavenato (2000) menciona que comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados (pg.359).

Stoner, Freeman, & Gilbert (1996) afirma que: “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” (p. 510).

Robbins & Coulter (2014) definen que es un proceso para establecer lo exitosa que ha sido una organización en lo que lleva el logro de sus actividades y objetivos laborales. Por lo general a nivel organizacional el control del desempeño laboral ofrece una evaluación precisa sobre el cumplimiento de las metas estratégicas hacia un nivel individual.

De igual forma ambos autores explican que en las distintas organizaciones, solo logran evaluar la manera en que los empleados ejecutan sus actividades de las cuales incluyen una descripción del puesto donde laboran, sin embargo, existen en la actualidad compañías que son menos jerárquicas y que se orientan más al servicio, por lo que estas requieren de más información; hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

- **Desempeño de las tareas:** Se orienta al cumplimiento adecuado de las distintas obligaciones y responsabilidades que asisten a la producción de un bien o servicio.
- **Civismo:** Se refiere a las acciones que auxilian al ambiente psicológico de la organización, tales como brindar ayuda a los demás, respaldar objetivos organizacionales, tratar a los compañeros de trabajo con respecto, hacer sugerencias constructivas y expresar cosas positivas sobre el centro de laborales.
- **Falta de productividad:** Se refiere a las distintas acciones que perjudican a la organización, las cuales pueden ser conductas que incluyen el hurto, los daños a la propiedad de la compañía, agredir a los compañeros de forma física o verbal, y ausentarse con frecuencia en el centro de labores.

1) Factores del Desempeño Laboral

Davis & Newstrom (1991) Mencionan que las empresas de servicio para que puedan ofrecer una adecuada atención a sus clientes deben tener en cuenta aquellos factores que se encuentran correlacionados y que inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran los siguientes:

a) Satisfacción del Trabajo

La satisfacción del trabajo viene hacer aquel conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado aprecia su trabajo, de las cuales pueden manifestarse en distintas actitudes laborales, donde se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el centro laboral puede ser un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: dichas actitudes apoyan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro (Davis & Newstrom, 1991).

b) Trabajo en Equipo

Es de gran significancia tener en cuenta, que las actividades realizadas por los colaboradores pueden mejorarse si se tuviera el contacto directo con las personas que prestan el servicio, o si estos pertenecen a un equipo de trabajo, donde se tanga la posibilidad de evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura

se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros. (Davis & Newstrom, 1991)

c) Capacitación del Trabajador

Davis & Newstrom (1991) según la capacitación del trabajador; los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo.

d) Remuneración

El dinero es de suma importancia para todos los colaboradores por numerosas razones; es un valor económico como un medio de intercambio para la asignación de recursos económicos; sin embargo, el dinero es también un medio de intercambio social. El dinero tiene valor de estatus cuando se recibe y cuando se gasta.

La remuneración representan una de las más complejas transacciones, por lo que cuando una persona acepta la responsabilidad de un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe una remuneración Davis & Newstrom (1991).

2) Niveles de Desempeño Laboral

Según Santos Reyes (2016) existen dos niveles los cuales son:

a) Desempeño Pleno de Puesto

El buen desempeño del puesto de trabajo, se logra alcanzar cuando se cumplen todos los objetivos del puesto dentro de la empresa,

con el grado de eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

b) Desarrollo profesional

La persona que tenga a cargo un puesto, va desarrollando un desempeño óptimo, mediante un nivel de competencia y aportación, logrando adquirir la capacitación y puede optar por puestos de otro nivel. En dicha fase el colaborador recibe una recompensación salarial por sus actividades dentro de la empresa.

3) Evaluación del Desempeño

Robbins & Coulter (2014) en las organizaciones, la evaluación del desempeño, cumple varios resultados. Es así que, la administración evalúa para tomar decisiones generales de recursos humanos, que ayuden en los ascensos, transferencias y despidos. Para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalando las habilidades y facultades de los empleados que son inadecuadas pero que, pueden modificarse aplicando programas adecuados.

Aguirre Mejía (2012) considera los siguientes principios dentro de la evaluación del desempeño:

a) Continuo

Aunque se realiza en un momento determinado con carácter anual, debe considerar las actuaciones del individuo durante todo el período evaluado.

b) Sistemático

Para garantizar la objetividad del proceso, que todo el personal conozca los criterios con antelación, es necesario que el procedimiento se recoja de forma detallada en un manual, que ha de ser el mismo para toda la organización.

c) Orgánico

Es aquella que se aplica a toda la organización, no se han determinados los departamentos.

d) En cascada

Cada colaborador sera evaluado por su jefe inmediato, al finalizar el proceso todo el personal ha actuado como evaluador y ha sido evaluado por personas de la misma organización.

e) De expresión de juicios

Se ponen de manifiesto, de forma rigurosa y constructiva, los puntos fuertes para reforzarlos y los débiles para poder buscar soluciones optimas.

f) En relación con el trabajo habitual

Es de gran importancia el colaborador para la organización, en base a su desempeño en sus actividades laborales.

g) Histórico

El evaluador considera las actuaciones del evaluado durante todo el periodo de tiempo, habitualmente un año con el objetivo de mejorar el desempeño mediante el reconocimiento y corrección de errores.

h) Prospectivo

Se plantea el rol en donde el evaluado puede lograr desempeñar en un futuro en la organización y las medidas que es preciso tomar para ello.

i) Integrador

Esto sirve para poder tener un control sobre los individuos, y poder evidenciar lo que ha hecho bien, con el fin de poder reconocerlo , y lo que se ha hecho mal para ayudarlo a mejorar el desempeño futuro a fin de que cada vez se integre más a la organización.

2.4. Definición de términos básicos

Desempeño. Capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos mediante el uso eficaz y eficiente de sus recursos Chiavenato (2001).

Motivación. Proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta Robbins & Coulter (2014).

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1.Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, influye en el desempeño laboral de los colaboradores 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

- **H1:** El nivel de motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es deficiente.
- **H2:** El nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es deficiente.

3.2.Variables

Variable independiente: Motivación Laboral.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

3.3.Operacionalización

NOMBRE DE LA VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES
VARIABLE INDEPENDIENTE Motivación	La motivación viene hacer los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. (Robbins & Judge, 2009)	Para medir la motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, será a través de un cuestionario, donde se evaluará los factores internos de la motivación.	D1: Necesidades Fisiológicas	- Alimentación - Vestido - Descanso	Escala de Liker - 1=TA - 2=DA - 3=I - 4=ED - 5=TD
			D2: Necesidades de Seguridad	- Seguro de trabajo - Estabilidad laboral - Apoyo emocional	
			D3: Necesidades Sociales	- Compañerismo - Relaciones interpersonales - Amistad	
			D4: Necesidades de estima	- Incentivos - Confianza - Respeto	
			D5: Necesidades de autorrealización	- Sueldo - Puesto - Trato	
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Laboral	El desempeño laboral es un proceso para establecer lo exitosa que ha sido una organización en lo que lleva el logro de sus actividades y objetivos laborales. (Robbins & Coulter, 2014)	La evaluación del desempeño laboral se medirá a través de la capacidad laboral, desenvolvimiento y eficacia y perfil de los trabajadores en la organización.	D1: Satisfacción del trabajo	- Satisfacción	Escala de Liker - 1=TA - 2=DA - 3=I - 4=ED - 5=TD
			D2: Trabajo en equipo	- Comunicación	
			D3: Capacitación del trabajador	- Capacitación	
			D4: Remuneración	- Sueldo	

4.3.Método de la investigación

Método Hipotético– deductivo: El método hipotético deductivo parte de la observación, creación de hipótesis, deducción de consecuencias o proposiciones y verificación o comprobación, la cual permitió proponer estrategias de mejora para la organización Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén

4.4.Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

a) Población

Está compuesta por los 22 colaboradores que trabajan en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

Tabla 1

Personal de la institución

CARGO	Número
Gerencia General	1
Unidad de cementerio	3
Unidad de recursos humanos	5
Unidad de informática y sistemas	5
Fiscalizadoras	5
Asistente administrativo	3
TOTAL	22

Fuente: Elaboración propia.

b) Muestra

Es la misma que la población. Método no probabilístico por conveniencia.

c) Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Las técnicas utilizadas en el presente estudio fueron:

Observación: se observó cómo los colaboradores trabajan en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén y que hacen los directivos para motivar su trabajo.

Cuestionario: Es un listado de preguntas, generalmente escritas que el encuestado contestó sin necesidad de identificación. Es el instrumento básico de obtención de información en la técnica de la encuesta. Para la investigación se aplicó un cuestionario de 19 preguntas con lo que respecta a la motivación y 12 preguntas en desempeño laboral, las cuales están dirigidas a los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

El cuestionario, estadísticamente representativa será la técnica que se empleará para obtener información ya que tiene una gran capacidad para estandarizar datos, lo que a su vez permite su tratamiento informático y la generalización de los mismos. Posteriormente para la elaboración de los análisis estadísticos después de haber aplicado la encuesta, se optará por utilizar el programa Excel y SPSS.

4.7. Equipos, materiales, insumos

Fotocopias del cuestionario, impresora, tablero, lapicero, laptop, internet, papel bond, programas de office, engrapador, perforador, celular, etc.

4.8. Matriz de consistencia metodológica

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación Laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Categorías	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección datos	Metodología	Población y Muestra
Problema General ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén-2020? Problemas Específicos	Objetivo General Determinar la influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.	Hipótesis General La motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, influye en el desempeño laboral de los colaboradores 2020.	Variable independiente Motivación Laboral.	D1: Necesidades Fisiológicas	Alimentación Vestido Descanso	Cuestionario Observación	Tipo de Investigación Descriptiva Diseño de Investigación No experimental – transversal Método de Investigación Hipotético deductivo	Población La población está representada por 22 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén
	Objetivos Específicos a. Determinar el nivel de motivación del	Hipótesis Específicas		D2: Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo Estabilidad laboral Apoyo emocional	Cuestionario Observación		
				D3: Necesidades Sociales	Compañerismo Relaciones interpersonales Amistad	Cuestionario Observación		
				D4: Necesidades de estima	Incentivos Confianza Respeto	Cuestionario Observación		
				D5: Necesidades de autorrealización	Justicia Ética Creatividad Resolución de problemas	Cuestionario Observación		

<p>¿Cuál es el nivel de la motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén-2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén-2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén-2020?</p>	<p>personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén en el año 2020.</p> <p>b. Describir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén en el año 2020.</p>	<p>H1: El nivel de motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es deficiente.</p> <p>H2: El nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es deficiente.</p>						<p>Muestra La muestra está representada por 22 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén</p>				
									Variable dependiente Desempeño Laboral.	D1: Satisfacción del trabajo	Satisfacción	Encuesta Observación
										D2: Trabajo en equipo	Comunicación	Encuesta Observación
										D3: Capacitación del trabajador	Capacitación	Encuesta Observación
										D4: Remuneración	Sueldo	Encuesta Observación

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

Los resultados que se detallan a continuación se lograron obtener gracias a la aplicación de un cuestionario estructurado la cual permitió medir la motivación y evaluar el desempeño laboral en sus respectivos cargos. Dichos resultados se muestran a continuación:

Tabla 2

Nivel de motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel Alto	7	31,8	31,8	31,8
	Nivel Medio	9	40,9	40,9	72,7
	Nivel Bajo	6	27,3	27,3	100,0
Total		22	100,0	100,0	

En la tabla mostrada, se puede observar que el 49,9 % de los colaboradores cuentan con un nivel medio de motivación, siendo un 31,8% un nivel alto y finalmente un 27,3% un nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel Alto	7	31,8	31,8	31,8
	Nivel Medio	9	40,9	40,9	72,7
	Nivel Bajo	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

En la tabla mostrada, se puede observar que el 49,9 % de los colaboradores cuentan con un nivel medio de motivación, siendo un 31,8% un nivel alto y finalmente un 27,3% un nivel bajo.

Tabla 4

Sexo del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	14	63,6
	Masculino	8	36,4
Total		22	100,0

En la tabla mostrada, podemos observar que del 100% de los encuestados mas del 63% de los colaboradores son del sexo femenino, siendo un 36,36% los colaboradores de sexo masculino.

Dimensiones de la variable motivación

Tabla 5

Necesidades fisiológicas

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- Mi sueldo alcanza para cubrir satisfactoriamente su alimentación.	22,7%	59,1%	4,5%	13,6%	0,0%	100%
- Mi sueldo alcanza para cubrir mis gastos de vestido.	22,7%	40,9%	18,2%	18,2%	0,0%	100%
- La empresa me brinda el descanso que necesito para reponerme.	40,9%	45,5%	9,1%	4,5%	0,0%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del total de colaboradores, el 45,5% indicaron estar totalmente de acuerdo que la institución les brinda el descanso que necesitan para reponerse, el 59,1% indicaron estar de acuerdo con el sueldo que perciben para cubrir su alimentación, así mismo el 40,9% indica estar de acuerdo que su sueldo alcanza para cubrir sus gastos de vestido.

Tabla 6

Necesidades de seguridad

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- Mi condición laboral en la empresa, me hace sentir seguro.	22,7%	31,8%	18,2%	13,6%	13,6%	100%
- Cuento con contrato laboral con la empresa.	45,5%	31,8%	0,0%	18,2%	4,5%	100%
- Estoy satisfecho (a) con el cargo que desempeño.	50,0%	40,9%	4,5%	4,5%	0,0%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del el total de colaboradores, el 50,0% indico estar totalmente de acuerdo con el cargo que desempeña, el 45,5% menciona estar totalmente de acuerdo que cuenta con un contrato laboral, y un 31,8% indica estar de acuerdo con la seguridad que sienten en su condición laboral.

Tabla 7

Necesidades sociales

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- En mi trabajo existe compañerismo.	18,2%	50,0%	4,5%	27,3%	0,0%	100%
- Existen buenas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo.	9,1%	50,0%	13,6%	22,7%	4,5%	100%
- Mis compañeros de trabajo son también mis amigos.	4,5%	31,8%	9,1%	18,2%	36,4%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del el total de colaboradores, el 50,0% esta de acuerdo que si existe compañerismo, tambien el 50,0% esta de acuerdo que existe buenas relaciones interpersonales, y un 36,4% indica estar totalmente en desacuerdo que los compañeros de trabajo son sus amigos.

Tabla 8

Necesidades de estima

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- En la organización me siento apreciado por mis jefes.	13,6%	77,3%	4,5%	0,0%	4,5%	100%
- En la empresa me siento apreciado por mis compañeros de trabajo.	4,5%	59,1%	9,1%	22,7%	4,5%	100%
- Existe confianza con mis compañeros de trabajo.	9,1%	36,4%	22,7%	18,2%	13,6%	100%
- Me siento respetado en mi centro de trabajo.	13,6%	72,7%	9,1%	0,0%	4,5%	100%
- Existe respeto mutuo con mis compañeros de trabajo.	18,2%	68,2%	4,5%	4,5%	4,5%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del el total de colaboradores, el 77,3% indica estar de acuerdo en sentir aprecio por parte de sus jefes, el 72,7% indica estar de acuerdo que siente respeto en su trabajo, el 68,2% esta de acuerdo de la existencia del respeto mutuo entre compañeros y un 59,1% esta de acuerdo en sentir aprecio en su trabajo y un 36,4% esta de acuerdo de la existencia de confianza entre compañeros.

Tabla 9

Necesidades de autorrealización

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- La institución actúa con Justicia.	40,9%	40,9%	13,6%	0,0%	4,5%	100%
- El actuar correctamente (con ética) es un pilar esencial de la organización.	45,5%	50,0%	0,0%	0,0%	4,5%	100%
- Actúo con libertad en mi trabajo.	22,7%	63,6%	0,0%	9,1%	4,5%	100%
- Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.	18,2%	45,5%	22,7%	13,6%	0,0%	100%
- La empresa me permite actuar con autonomía.	13,6%	50,0%	22,7%	13,6%	0,0%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del el total de colaboradores, el 63,6% esta de acuerdo que en el trabajo se actua con libertad, el 50,0% esta de acuerdo que la institución les permite actuar con autonomía, el 50,0% indica estar de acuerdo que la etica es un pilar de la institución y finalmente un 45,5% estan de acuerdo que sus ideas son tomadas en cuenta.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Tabla 10

Satisfacción del trabajo

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- Me siento satisfecho con las actividades que realizo dentro de la organización.	27,3%	72,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
- La organización me brinda equipos y materiales para realizar eficientemente mi trabajo.	27,3%	45,5%	13,6%	9,1%	4,5%	100%
- Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.	54,5%	40,9%	0,0%	0,0%	4,5%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del el total de colaboradores, el 72,7% indica estar de acuerdo con las actividades que realiza, un 54,5% está totalmente de acuerdo que tiene la capacidad para asumir un cargo mayor, el 45,5% indica que la institución le brinda los equipos necesarios.

Tabla 11

Trabajo en equipo

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- La comunicación entre mi jefe y yo es la adecuada.	36,4%	45,5%	4,5%	9,1%	4,5%	100%
- Realizo actividades con mis compañeros de trabajo para el beneficio de la empresa.	31,8%	50,0%	18,2%	0,0%	0,0%	100%
- Mis compañeros de trabajo colaboran conmigo.	13,6%	63,6%	13,6%	4,5%	4,5%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del el total de colaboradores, el 63,6% indica estar de acuerdo con la colaboración de sus compañeros, el 50,0% está de acuerdo en realizar actividades para el beneficio de la institución y finalmente un 45,5% está de acuerdo que la comunicación entre jefe y colaborador es la adecuada.

Tabla 12

Capacitación del trabajador

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- Conozco mis funciones dentro de la organización.	45,5%	50,0%	0,0%	0,0%	4,5%	100%
- La organización me capacita para desempeñar mejor mi trabajo.	9,1%	22,7%	22,7%	36,4%	9,1%	100%
- Mis compañeros forman parte de las capacitaciones brindadas.	9,1%	22,7%	22,7%	31,8%	13,6%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del el total de colaboradores, el 50,0% esta de acuerdo en conocer bien sus funciones, el 36,4% indica estar en desacuerdo que la institución los capacita y un 22,7% indica estar de acuerdo que los compañeros forman parte de estas capacitacines.

Tabla 13

Remuneración

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
- Considero que el sueldo que recibo es justo.	18,2%	50,0%	13,6%	18,2%	0,0%	100%
- Me gustaría que la empresa me pague más por el trabajo que realizo.	59,1%	40,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
- Recibo incentivos en mi trabajo (bonificaciones, días libres, regalos u otros).	4,5%	22,7%	22,7%	36,4%	13,6%	100%

En la tabla mostrada se puede observar que del el total de colaboradores, el 59,1 % indica estar totalmente de acuerdo que le gustaria que la institucion le pague mas por su trabajo, el 50,0% indica estar de acuerdo que sí condisera justo el sueldo que recibe, y finalmente un 36,4% indica estar en desacuerdo en recibir incentivos en su trabajo.

Tabla 14

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	31

Interpretacion de la significación

Aplicando el Alfa de Cronbach a las 31 preguntas con escala de Likert del cuestionario aplicado para probar su confiabilidad, nos dio como resultado 0.832.

Como $0.832 > 0.8$ mínimo aceptable, podemos decir que el instrumento pasa la prueba de confiabilidad positiva y estable.

5.2.Discusión de los resultados

Aplicando el Alfa de Cronbach a las 31 preguntas con escala de Likert del cuestionario aplicado para probar su confiabilidad, nos dio como resultado 0.832.

Como $0.832 > 0.8$ mínimo aceptable, podemos decir que el instrumento pasa la prueba de confiabilidad positiva y estable.

Con respecto a los resultados obtenidos de la situación actual de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, en cuanto a su nivel de motivación en la tabla 2 se muestra que el 40,9 % de los colaboradores tienen un nivel medio de motivación, siendo un 31,8% un nivel alto y finalmente un 27,3% un nivel bajo.

Con lo que respecta a los resultados obtenidos, sobre el nivel de desempeño de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, en la tabla 3 se visualiza que el 40,9 % de los colaboradores tienen un nivel medio de motivación, siendo un 31,8% un nivel alto y finalmente un 27,3% un nivel bajo. Esto permite dar a conocer a la institución que necesita tomar medidas oportunas, para poder brindar una solución óptima.

Posteriormente de la obtención de resultados, se ha podido determinar que existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

Según Martos (2018) en su estudio *“Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Díaz S.A. – filial Cajamarca, 2016”* concluye que efectivamente existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Turismo Díaz, así mismo se comprobó la hipótesis planteada. De la misma manera en la investigación realizada llegamos a la conclusión que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

Según Grozo (2016) en su estudio de investigación denominado *“Motivación laboral y su Incidencia en el desempeño de los Colaboradores del área de servicios Compartidos en la empresa crediscotia Financiera s.a. - filial cajamarca - 2016.”* concluye que existe una influencia positiva y significativa de la motivación y el desempeño laboral. De igual manera en la investigación realizada se pudo llegar a la conclusión que la motivación influye de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén. La cual permite que dentro de la institución se pueda laborar adecuadamente en un ambiente laboral agradable para todos los colaboradores, en donde como resultado se obtendrá el alcance las metas planificadas como institución.

Según Chiavenato (2001) considera que las acciones realizadas por los colaboradores reflejan el alcance de los objetivos de la organización, considerando que el desempeño laboral viene a ser la fortaleza más importante dentro de una organización.

Algunos autores, revelan que en cuanto mayor sea el grado de motivación, como consecuencia será un desempeño laboral excelente de los

colaboradores y por ende un alcance de las metas que se tengan trasadas, por lo que se concluye que la motivación influye en el desempeño laboral, por lo tanto existe relacion entre las dos variable presentadas.

Por ende la tesis cuenta con las coincidencias sobre trabajos antes realizados de la motivacion que se ve reflejado en el desempeño, la cual cumple con el objetivo general el determinar la influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

5.3.Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

H0: La motivación no influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Publica de Jaén.

H1: La motivación influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Publica de Jaén.

Se aplicó el análisis de correlación con el Coeficiente de Pearson

Ho: las variables son independientes

Ha; las variables están relacionadas

p-valor < 0.05 se rechaza la Ho

Conclusión: El p-valor = 0.722 < 0.05 por lo tanto, las variables están relacionadas, es decir si existe influencia entre la variable Motivación y la variable Desempeño Laboral

Tabla 15

Motivación Y desempeño laboral

		MOTIVACION	DESEMPEÑO
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	,722**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,722**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

En la siguiente tabla se puede observar que existe una correlación positiva directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Beneficencia Pública de Jaén. Por lo tanto significa que al mejorar la motivación, por consiguiente mejorará también el desempeño de los colaboradores de dicha institución.

Por lo tanto, se cumple la hipótesis general (HG) que la motivación influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén

Hipótesis específica 1:

Se aplicó la estadística descriptiva para probar el nivel de motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

Se transformó la variable Motivación en niveles, considerando cada dimensión de la variable.

Tabla 16

Nivel de Motivación de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel Eficiente	7	31,8	31,8	31,8
	Nivel Deficiente	9	40,9	40,9	72,7
	Nivel Ineficiente	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Por lo tanto se cumple la hipótesis específica, el nivel de motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es deficiente.

Hipótesis específica 2:

Se aplicó la estadística descriptiva para probar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

Se transformó la variable Desempeño Laboral en niveles, considerando cada dimensión de la variable.

Tabla 17

Nivel de desempeño de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel Eficiente	7	31,8	31,8	31,8
	Nivel Deficiente	9	40,9	40,9	72,7
	Nivel Ineficiente	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Por lo tanto, se cumple la hipótesis específica, el nivel de motivación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es deficiente.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados de la investigación, se logró obtener lo detallado a continuación, se determinó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén según los resultados obtenidos el $p\text{-valor} = 0.722 < 0.05$ de acuerdo en la tabla 15, la cual permite poder tener un horizonte más amplio dentro del centro de labores, contribuyendo a obtener un adecuado ambiente laboral; así mismo se comprobó la hipótesis planteada, a través de la prueba de correlación de Pearson.
2. Por consiguiente, en cuanto a los niveles de la motivación laboral, los colaboradores según los resultados obtenidos detallados en la tabla 2, se concluyó que cuentan con un nivel de motivación deficiente, siendo este un 40,9%. La cual no permite que la institución logre alcanzar sus objetivos planteados.
3. Con respecto al nivel de desempeño laboral de los colaboradores, según los resultados en la tabla 3, se concluyó que efectivamente cuentan con nivel de desempeño deficiente, teniendo como resultado un 40,9%. Esto refleja el problema interno en la institución, la cual no condesciende a que se pueda lograr metas establecidas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director de la institución de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, que para poder incrementar la motivación en la organización, debe realizar talleres motivacionales de manera continua (actividades de trabajo en equipo, coaching empresarial, etc) el cual este dirigido a los colaboradores de dicha institución, cuyo fin será lograr un adecuado desempeño laboral que permita poder alcanzar los objetivos que se tenga establecido, así como también teniendo un control continuo del avance y con esto lograr un mejor desempeño de las actividades, en donde ambas partes serán beneficiadas.
- De igual manera también se recomienda que el director de la institución de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, en cuanto al desempeño laboral es recomendable que se deba realizar programaciones de actividades recreativas con los trabajadores como (deportes, jornadas libres, paseos), la cual permita lograr una mayor interacción entre compañeros de trabajo, permitiendo desempeñar mejor sus funciones.
- Sobre los miembros de la organización de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, se recomienda un total compromiso deben a participar de las actividades programadas, así mismo también poder fomentar el trabajo en equipo, logrando poder tener una comunicación positiva entre ellos, esto permitirá que el ambiente laboral sea el propicio y con ello poder alcanzar metas organizacionales y profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (decimotercera ed.). Mexico: pearson educación. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Cadena, A. ,. (2019). *"La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha"*[Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de los recursos humanos* (5 ed. Ed.). Mexico: mcgraw Hill Interamericana SA. Obtenido de http://www.infoservi.com/infoservi/descargas/101_Administracion_de_Recurso_s_Humanos_5_ed-Idalberto_Chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: mcgraw-hill interamericana, s. a.
- Correa, L. F. (2012). *"Los factores higienicos de Frederick Herzberg no so suficientes para motivas"*. Argentina: http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/391/2012_AD_003.pdf?Sequence=1.
- Davis, k., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: mcgraw Hill Interamericana S.A.
- Estrada, O. E. (2017). *"Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015"*[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Lima: Repositorio Institucional.
- Grozo, C. ,. (2016). *"Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la empresa Crediscotia Financier S.A.-filial cajamarca-2016"*[Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Cajamarca: Repositorio Institucional.
- Hernández, S. ,., Fernández, C. ,., & Baptista, L. ,. (2014). *Metodología de la investigación*. mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Martos, A. M. (2018). *"Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. – filial Cajamarca, 2016"*[Tesis de Mestria, Universidad Nacional de Cajamarca]. Cajamarca: Repositorio institucional.
- mejía, y. (2012). *"Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales"* (estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de quetzaltenango. Tesis, Quetzaltenango,. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>

- Reátegui, A. L. (2017). *"Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016"* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar]. Tarapoto: Repositorio Institucional.
- Robbins , S., & Coulter, M. (2014). *Administracion* (12 Ed. Ed.). Mexico: Pearson Educacion de Mexico S.A de C.V. Obtenido de <https://es.slideshare.net/dianabuitron/libro-administracin-stephen-robbins-2014>
- Ruiz, E., Gago, L., Gracia, C., & Lopez, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Mexico: mcgraw-Hill. Obtenido de https://issuu.com/gesmano/docs/recursos_humanos_y_responsabilidad_
- Sánchez, R. R. (2016). *"Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote"*. Chimbote: Repositorio Institucional.
- Santacruz, B. J. (2017). *"La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016"* [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador Sede Sur]. Repositorio Institucional.
- Santos Reyes , G. (2016). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de cajabamba - agosto 2016*. Tesis , Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9968/Santos%20Reyes%20Gloria%20Marleny.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
- Santrock, J. (2012). *Psicología de la educación*. Mcgraw-hill/interamericana de españa, s.l. obtenido de <https://es.scribd.com/document/425167287/psicologia-de-la-educacion-4ta-edicion-j-santrock-pdf>
- Stephen, R. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Vol. 10). Mexico: pearson educación. Obtenido de <https://cuartelcentralblog.files.wordpress.com/2016/04/comportamiento-organizacional.pdf>
- Stoner, F., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administracion* (6ta edicion ed.). Mexico: pearson educacion. Obtenido de https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/libro%20de%20administracion.pdf

APÉNDICES

ASPECTOS DE VALIDACION

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: **Motivación**

TITULO: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Sociedad de Beneficencia Pública Jaén- Cajamarca – 2020"

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Pérez Carrión, Any Gianela

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																				x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				x
4. Organización	Contiene una estructura lógica																				x
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				x
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				x
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				x
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				x
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																				x
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				x

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: _____

Firma del experto



PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 95

Apellidos y Nombres: León Morales, María Esther

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de julio de 2021

DNI: 26612668

ASPECTOS DE VALIDACION

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: **Desempeño Laboral**

TITULO: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Sociedad de Beneficencia Pública Jaén- Cajamarca – 2020"

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Pérez Carrión, Any Gianela

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																				x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				x
4. Organización	Contiene una estructura lógica																				x
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				x
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				x
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				x
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				x
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																				x
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				x

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: _____

Firma del experto



PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 95

Apellidos y Nombres: LEÓN MORALES, María Esther

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de Julio de 2021

DNI: 26612668

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: **Desempeño Laboral**

TITULO: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Sociedad de Beneficencia Pública Jaén- Cajamarca – 2020"

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Pérez Carrión, Any Gianela

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				X
4. Organización	Contiene una estructura lógica																				X
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				X
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				X
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				X
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				X
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																				X
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				X

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: _____

Firma del experto

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 95

Apellidos y Nombres: Mag. Betty L. Espinoza Baza

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de Julio de 2021

DNI 16621057 LIC. ADMINISTRACION CLAD. N° 115

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: **Motivación**

TITULO: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Sociedad de Beneficencia Pública Jaén- Cajamarca – 2020"

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Pérez Carrión, Any Gianela

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				X
4. Organización	Contiene una estructura lógica																				X
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				X
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				X
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				X
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				X
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																				X
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				X

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: _____

Firma del experto

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 95

Apellidos y Nombres: Mag. Betty L. Espinoza Baza

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de Julio de 2021

DNI 16621057 LIC. ADMINISTRACION CLAD. N° 115

ANEXOS

Colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén

