



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos CAS D.L.
1057 de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Trabajo Social con Mención en
Gestión de Recursos Humanos**

Autora

Claudia Audome Collantes Caldas

Asesora

Dra. Maritza Isabel Martínez Loli

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Escuela de Posgrado

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Claudia Audome Collantes Caldas	73739290	04 de diciembre del 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Maritza Isabel Martinez Loli	15606250	0000-0002-5049-7487
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS Y	DNI	CÓDIGO ORCID
Olimpia Martha Camarena Lino	15582569	0000-0002-0250-2528
Haydee Del Rosario Ramos Pacheco	15612688	0000-0003-3094-884X
Elena Luisa Laos Fernandez	15602414	0000-0002-3383-6117

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS CAS D.L. 1057 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA – HUACHO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.untels.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mi madre Rosa, porque todos los logros que cristalizó son por y para ella.

A mis hermanos y mi novio, por el apoyo constante en mi formación profesional.

Finalmente, a mi abuelo Coyita, porque sé que desde el cielo está orgulloso de mí.

Claudia Audome Collantes Caldas

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fortaleza de superarme ante cualquier adversidad y cristalizar mis sueños.

A mi madre por brindarme su amor y apoyo incondicional en toda mi formación profesional y darme las fuerzas necesarias para nunca darme por vencida, por ayudarme a crecer y por amarme.

A mis hermanos por ser mi guía y ejemplo de superación.

A mi novio, por todo el amor que me da y por acompañarme en este proceso.

A mis docentes de posgrado por impartir sus sabios conocimientos en mi proceso académico.

A mi asesora de tesis, quien, con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación.

.

Claudia Audome Collantes Caldas

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	14
1.5 Delimitaciones del estudio	15
1.6 Viabilidad del estudio	15
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.1.1 Investigaciones internacionales	16
2.1.2 Investigaciones nacionales	18
2.2 Bases teóricas	19
2.3 Bases filosóficas	29
2.4 Definición de términos básicos	30
2.5 Hipótesis de investigación	31
2.5.1 Hipótesis general	31
2.5.2 Hipótesis específicas	31
2.6 Operacionalización de las variables	32
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA	34
3.1 Diseño metodológico	34
3.2 Población y muestra	35

3.2.1 Población	35
3.2.2 Muestra	35
3.3 Técnicas de recolección de datos	36
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	40
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1 Análisis de resultados	41
4.2 Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V	50
DISCUSIÓN	50
5.1 Discusión de resultados	50
CAPÍTULO VI	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
6.1 Conclusiones	52
REFERENCIAS	54
7.1 Fuentes documentales	54
7.2 Fuentes bibliográficas	56
7.3 Fuentes hemerográficas	59
7.4 Fuentes electrónicas	59
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de Motivación laboral de los trabajadores administrativos.....	41
Tabla 2: Niveles de los factores higiénicos de los trabajadores administrativos	42
Tabla 3: Niveles de los factores motivacionales de los trabajadores administrativos.	43
Tabla 4: Niveles de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos.....	44
Tabla 5: Niveles de los factores actitudinales de los trabajadores administrativos	45
Tabla 6: Niveles de los factores operativos de los trabajadores administrativos	46
Tabla 7: Prueba de correlación de la hipótesis general.	47
Tabla 8: Prueba de correlación de la hipótesis específica 1.....	48
Tabla 9: Prueba de correlación de la hipótesis específica 2.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Motivación laboral de los trabajadores administrativos	41
Figura 2: Niveles de los factores higiénicos de los trabajadores administrativos.....	42
Figura 3: Niveles de los factores motivacionales de los trabajadores administrativos	43
Figura 5: Niveles de los factores actitudinales de los trabajadores administrativos...	45
Figura 6:Dimensión 2. Factores operativos de los trabajadores administrativos	46

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y el Desempeño laboral en trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022. **Materiales y métodos:** Se fundamentó en una metodología de tipo pura, enfoque cuantitativo, nivel relacional y de diseño no experimental, siendo integrada la población por 95 trabajadores administrativos, del cual se obtuvo una muestra de 76 trabajadores de diferentes áreas quienes participaron del estudio, a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos como Cuestionario de Motivación en el trabajo de Huertas (2016) y el Cuestionario de desempeño laboral de Castro (2016). **Resultados:** el 64.5% de los trabajadores administrativos encuestados mostraron una motivación moderada y el 50.0% presentó un desempeño laboral de nivel moderado. En la prueba inferencial de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.575 y un p valor de 0.000 <0.5, lo cual se interpreta como una correlación directa y moderada entre las variables. **Conclusión:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022.

Palabras clave: Motivación, desempeño, trabajadores, municipalidad.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between motivation and work performance in administrative workers CAS D.L. 1057 of the Provincial Municipality of Huaura-Huacho, 2022. **Materials and methods:** It was based on a pure methodology, quantitative approach, relational level and non-experimental design, with a population of 95 administrative workers, from which a sample of 76 workers who participated in a survey was obtained. **Results:** It was identified that 64.5% of the administrative workers surveyed showed moderate motivation and that 50.0% presented a moderate level of work performance. The Spearman's Rho inferential test obtained a coefficient of 0.575 and a p-value of 0.000 <0.5, which is interpreted as a direct and moderate correlation between the variables. **Conclusión:** Here is a significant relationship between motivation and work performance in the administrative workers of the Provincial Municipality of Huaura - Huacho, 2022.

Keywords: Motivation, performance, workers, municipality.

INTRODUCCIÓN

La motivación de los trabajadores es una gestión importante dentro de la gestión humana, debido al nivel de importancia que estos tienen en la eficacia y calidad de una institución estatal o privada. Se presume que, en toda organización, aproximadamente, el 40% de los trabajadores se sienten poco apreciados por su organización; además, cerca del 77% reconoce que se comprometería más a su trabajo si sintiera que sus esfuerzos son reconocidos.

Esa situación, refleja la necesidad de que la alta dirección Municipal, gestione políticas motivacionales que promuevan actitudes positivas y de responsabilidad en el trabajo que beneficien la productividad dentro de la organización. Es así que, se consideró que sería interesante dirigir un estudio que tenga el objetivo de analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022. Para alcanzar ese objetivo se desarrolló el estudio el cual contiene la siguiente estructura;

Capítulo I: Se aborda la problemática en el ámbito internacional y nacional; luego de ello, se formula el problema general de estudio; así mismo, se plantea los objetivos, delimitación y justificación que lo caracteriza.

Capítulo II: Se define conceptual y teóricamente las variables de estudio; además, se presentan la base filosófica, los antecedentes y formulación de la hipótesis del estudio.

Capítulo III: Se especifica el aspecto metodológico en la que se fundamentó el estudio, detallándose la población y muestra, e indicándose que se empleó la encuesta para recoger apreciaciones objetivas de las personas involucradas en la investigación.

Capítulo IV: Se aborda los resultados de la investigación desde una perspectiva descriptiva e inferencial, empleando el estadístico Rho de Spearman para contrastar la hipótesis.

Capítulo V: Se desarrolla la discusión de los resultados más importantes, posterior a ello, se muestra las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI: Finalmente se detalla cada una de las referencias que fueron empleadas para fundamentar el estudio, tanto las fuentes bibliográficas, documentales, electrónicas y hemerográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Se sabe que la motivación es un componente necesario en cualquier ámbito de la vida y especialmente en una organización, esta actúa como un impulsador de la conducta de una persona según Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000) obra un especial valor en el trabajo y más aún en la actualidad, pues en esta actividad ocupamos gran parte de nuestro tiempo, la cual requiere de un adecuado desempeño laboral. En este sentido, es justo y necesario estimular la motivación de las personas, sin organizar actividades percibidas como opresoras o alineadas; sino más bien buscar un medio que implique satisfacción para la persona.

De esta forma la motivación va incidir en el desempeño laboral de los funcionarios públicos, entendido este último como la percepción que el empleado tiene sobre sus tareas laborales, sus actitudes y deseos para lograr ello; en pro de fortalecer los objetivos institucionales (Bittel, 2000). Es por ello, que es importante generar a partir de la alta dirección Municipal, políticas motivacionales que promuevan actitudes positivas y de responsabilidad en el trabajo que beneficien la productividad dentro de la organización.

Respecto a la problemática sobre motivación y el desempeño laboral en el ámbito internacional, son aspectos ampliamente investigados por muchos especialistas, debido al alto nivel de importancia que ambos tienen en la eficacia y calidad en una organización pública o privada. Ello se ve reflejado en diversos estudios tal como el Barómetro de Edenred-Ipsos (2016) citado en Remica empleo (2016) aplicado a 14 mil trabajadores de 15 países europeos donde identificaron que el 40% de ellos evidenció sentirse poco apreciado por su organización; además, cerca del 77% de los encuestados consideraron que se comprometería más en su accionar laboral si sintiera que sus esfuerzos son reconocidos. A partir de ello, estos y otros resultados en materia laboral, han sido de interés para la Organización Internacional del Trabajo (2014), quien publicó una guía empresarial para

medir y mejorar el desempeño laboral, teniendo como finalidad conocer y optimizar el cumplimiento laboral, incidiendo positivamente de esta manera en la calidad de vida del individuo

En nuestro país, existen investigaciones relevantes que asumen una correspondencia entre ambas variables, tales como la investigación realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009) publicando un estudio sobre las condiciones laborales y su incidencia con el grado de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima. Los resultados pusieron en evidencia que las mejores condiciones laborales permiten también garantizar mejor satisfacción laboral, así mismo, tales variables tienen efectos positivos sobre el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta ello, es que se realizó una investigación sobre esas variables en la Municipalidad Provincial de Huaura (MPH) que tiene personal administrativo que realiza las actividades diarias de gestión y con el objetivo de contribuir a mejorar las estrategias de compensación motivacional que incidan en el desempeño de los funcionarios, toda vez que en este grupo de empleados se ha observado una problemática caracterizada por deficiencias en el desempeño y la falta de motivación laboral, quienes no demuestran completamente sus habilidades para la ejecución de sus funciones, insatisfacción laboral sumado la ausencia del reconocimiento; que influye en el inadecuado desempeño laboral de los servidores municipales en sus áreas de trabajo, reduciendo a factores motivacionales puramente económicos, sin ninguna identidad y compromiso organizacional.

De aquí la importancia de esta investigación, ya que revelará todas aquellas dimensiones que dificultan la motivación de los colaboradores administrativos en la Provincia de Huaura y, también, la información fue útil para mejorar el desempeño. Por ello que el estudio busco evidenciar la relación entre estas variables, y proponer políticas y estrategias de motivación desde una mirada profesional; para mejorar el ejercicio de sus actividades laborales de los trabajadores municipales, que redundara en una mayor productividad laboral y calidad de atención al usuario.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH - Huacho, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022?

¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los Trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el Desempeño laboral en trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022.

Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Se justifica teóricamente porque existen definiciones en base a la teoría de Herzberg sobre la motivación, quien plantea sus dos factores higiénicos y motivacionales que se utilizaran para dar una explicación con rigor científico en los resultados obtenidos. Además, se cuenta con la teoría de desempeño laboral desarrollada por Chiavenato, quien refiere a dos factores, los actitudinales y operacionales para el estudio de esta variable.

1.4.2. Justificación práctica

A nivel practico es relevante ante la necesidad de que las autoridades de la municipalidad comprendan el valor de mantener a su personal con un nivel alto de motivación que incidirá en un eficiente desempeño laboral. Por ende, se asume que la población trabajadora de esta institución se beneficiará con las propuestas planteadas a partir de los resultados obtenidos.

1.4.3. Justificación metodológica

El estudio se basó en procedimientos científicos, técnicas e instrumentos de recojo de datos que facilitaron el análisis de las variables. A partir de ello, los hallazgos son avalados por procesos válidos, que autentican su fiabilidad y calidad, lo cual son aspectos importantes si se llegan a utilizar en futuras investigaciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación geográfica

El estudio se desarrolló con los trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH, situado en la calle Colón N° 150 – Huacho - Lima - Perú.

1.5.2 Delimitación temporal

El estudio se desarrolló en el año 2022, periodo en el que se concretó la etapa de recojo de información y revisión bibliográfica.

1.5.3 Delimitación teórica

El estudio está fundamentado en teorías reconocidos como el de Herzberg, en su texto “Motivation to work” citado en (Herzberg, 2002), donde dimensiona la motivación en factores higiénicos y motivacionales. En ella, se presume que un trabajador motivado ofrecería mayor desempeño y reacciones positivas dentro del ámbito laboral, más eficiente y eficaz en cada operación que se le encomiende y que ello, se reflejará en el cumplimiento de los propósitos institucionales.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación tuvo una validez institucional, debido a que se contó con el total respaldo del jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano de la Entidad Edil, quien autorizó la realización de la investigación, sin perjudicar las labores diarias.

El estudio tuvo una viabilidad de medios y materiales porque se contó con equipos informáticos, mobiliario y materiales de escritorio para la organización de la tesis.

Finalmente, la investigación tiene viabilidad financiera porque los gastos que demanden la organización de la tesis que fueron asumidos en su totalidad por la tesista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Tacuri et al. (2021) desarrollaron un artículo sobre: “*Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar*” (Venezuela). Donde se fijaron el objetivo de realizar un análisis de la motivación y desempeño de los trabajadores del campus universitario. Siguió lineamientos metodológicos de un estudio de alcance descriptivo cuantitativo, evaluando a una población de 50 entre docentes y personal que participaron en una encuesta. Se tuvo como resultado que el 65.6% presentó motivación laboral regular; además, el desempeño en el 59.4% de los encuestados fue de nivel regular. Como conclusión se agregó que existe un grado de desmotivación entre los trabajadores, lo cual repercute en el clima de trabajo que se convierte en uno poco agradable, esforzado y donde el personal solo trabaja por necesidad y no por compromiso hacia su institución.

Velásquez (2021) desarrolló su estudio: *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil* (Ecuador). Fijándose el objetivo de establecer los factores motivacionales que se asocian con el desempeño que demuestra el colaborador. La secuencia metodológica consistió en un alcance correlacional y no experimental, aplicando la técnica de encuesta que fue administrada a una población integrada por 32 colaboradores. El resultado fue que un 46.8% de los encuestados mostró motivación positiva y el 59.3% presentó un desempeño laboral positivo; en tanto, se contrastó que existe asociación positiva con un $p = 0.000$ y un $rs = 0.435$. La conclusión fue que los factores motivacionales se asocian en un nivel significativo con el deseo de mejorar el desempeño del empleado que ejerce una función pública.

Verdesoto (2021) en su tesis sobre: *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas* (Ecuador). Se fijó el objetivo de efectuar un análisis de la asociación entre la motivación y el desempeño laboral. La metodología empleada fue el enfoque cuali-cuantitativo, bibliográfico y correccional; así mismo evaluó a 38 funcionarios administrativos que fueron su población. En los resultados se detalló que el 61% de los funcionarios encuestados evidenció tener motivación baja y que el 67% mostró ofrecer desempeño bajo en su trabajo; por otro lado, en la prueba chi cuadrado (x) obtuvo un $p = 0.000 < 0.5$, determinándose que hay relación significativa entre las variables. Como conclusión se agregó que el consejo no dispone de un plan motivacional que permita a los trabajadores a ofrecer una atención de calidad y efectiva, con el que se muestren comprometidos y motivados a luchar por el logro de los objetivos a nivel personal e institucional.

Trejo, et al. (2020), desarrollaron su investigación sobre: *Evaluación del desempeño laboral en el área cultural del Municipio de Oaxaca de Juárez* (México), fijándose el objetivo de realizar un análisis al desempeño laboral que ofrecen los empleados de la institución en mención. Aplico el diseño de alcance descriptivo, empírica y no experimental, donde se administró cuestionarios a 16 trabajadores. Entre los resultados se definió que el 17% de los trabajadores cumplen con los objetivos que se le encomiendan, 33% supera las metas planteadas, 25% llega cerca de cumplirlo y ninguno no llega a cumplir los objetivos. Como conclusión precisó que las instituciones públicas valoran el desempeño de un trabajador en función al logro de sus metas financieras y presupuestales que se le asigna a cada uno de ellos, dejando de lado las competencias emocionales y no se cuenta con un sistema de supervisión.

Cadena (2019) en su indagación sobre: *Motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha* (Ecuador). Donde se fijo el propósito de demostrar la relación entre la motivación y del desempeño laboral de los trabajadores. Se caracterizo por ser un estudio teórico, no experimental y relacional, así mismo, evaluó una población de 50 trabajadores del proceso operativo. El resultado al desarrollar la prueba R de Pearson, reflejan que la motivación laboral se asocia de modo positivo con el desempeño laboral ($r=0.758$), al igual que las dimensiones de protección y seguridad ($r=0.401$), pertinencia ($r=0.225$), autoestima ($r=0.203$) y de autorrealización ($r=0.380$). Para culminar, se aseguró que la motivación tiene efectos positivos en el desempeño laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ortiz y Tello (2021) desarrollaron su tesis titulada: “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado El Rosario de Polloc de Cajamarca*”. El objetivo fue establecer que la motivación puede relacionarse de manera directa con el desempeño laboral que pueda mostrar el trabajador de la institución. El lineamiento metodológico consistió en un diseño cuantitativo y relacional, siendo la unidad social integrada por 14 trabajadores que participaron en una encuesta. Como resultado pudo constatar que el 50% de los trabajadores mostró baja motivación y el 71.4% presentó mal desempeño laboral. Utilizó la prueba de chi cuadrado para analizar la correlación, obteniendo un $p = 0.792$ y un $X^2 = 0.467$, resultados que le permitieron inferir que no existe correlación entre las variables. Por ende, concluyó que los factores motivacionales y de higiene no están siendo promovidos en la institución y ello afecta el eficiente desempeño de toda la institución.

Huamani y Chaco (2020) desarrollaron la investigación: “*Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco*”. Se fijó el objetivo de comprobar en que forma la motivación laboral puede incidir en el desempeño que ofrezca el personal. La metodología consistió en un alcance relacional, básica y no experimental, además, trabajó con una unidad muestral de 270 colaboradores que respondieron un cuestionario. Como resultado obtuvo un $p = 0.000$ y un valor $t = 0.655$ del estadístico de Tau_b de Kendall, dejando en evidencia que la motivación puede incidir directamente sobre el desempeño laboral, similar resultado se encontró en las dimensiones de intensidad ($t = 0.538$), dirección ($t = 0.694$) y persistencia ($t = 0.678$). Por ello, concluyó resaltando que la motivación del trabajador es una característica necesaria y determinando en el desempeño que puedan ofrecer al realizar tareas dentro de la municipalidad.

Laiza, et al. (2020) desarrollaron la investigación: “*La motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo*”. Como objetivo se planteó demostrar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de un trabajador municipal. Siguió los lineamientos de una indagación de tipo básica – relacional y no experimental, teniendo la colaboración de 81 trabajadores como muestra. Dentro de sus resultados obtenido del estadístico de R de Pearson, se precisó un $p = 0.000$ y un $r = 0.462$, afirmándose que la correlación es débil entre las variables; así mismo, se demostró que los componentes de factores intrínsecos ($r = 0,321$ y $p = 0,004$) y los componentes de factores extrínsecos ($r = 0,572$ y $p = 0,000$) se correlacionaron con el desempeño laboral. Por ello,

concluyó que las instituciones deben ejecutar medidas que logren optimizar la motivación de sus trabajadores, para que estos, por voluntad propia, puedan duplicar sus esfuerzos en la realización de su trabajo.

Díaz y Vega (2018) desarrollaron el estudio: “*Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa*”. Se propusieron el objetivo de establecer que la motivación es una variable que se correlaciona con el desempeño que ofrezca el colaborador de la municipalidad. El método se basó en un diseño cuantitativo y relacional, analizando a una unidad muestral de 258 colaboradores que participaron en una encuesta. Como resultado se determinó que el 44% de los encuestados dejaron en evidencia poseer una buena motivación y que el 45% presentó ofrecer desempeño laboral de nivel bueno. Del Chi cuadrado obtuvo un $p=0.000$ y un valor de 0.871, dejando en evidencia que la motivación laboral se correlaciona con el desempeño laboral; también los factores motivaciones ($p=0.000$) y factores de higiene ($p=0.001$) mostraron correlacionarse. Como conclusión se resaltó que la motivación se encuentra correlacionada con el desempeño ofrecido por el colaborador, con ello se pudo afirmar que, si se fortalece la motivación de un trabajador, se estaría asegurando que brinde mejores desempeños dentro de su trabajo.

Mendoza (2018) desarrolló su indagación titulada: “*Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga*”. Se fijó el objetivo de comprobar si las estrategias motivacionales se llegan a relacionar con el desempeño laboral de los trabajadores. Siguió los criterios metodológicos de un estudio de nivel relacional y básica, evaluando una muestra de 59 trabajadores que absolvieron una encuesta. El resultado evidenció que un 61% de encuestados mostró moderada motivación hacia su labor; además, el 69% presentó un desempeño entre medio-alto. Al aplicar la prueba inferencial de R de Pearson, obtuvo un $p = 0.001$ y un coeficiente de 0.424, indicándose que la asociación es positiva y significativa. Por eso, concluyó indicando que entre las variables citadas se suscitaba una correlación positiva.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Motivación en el trabajo

1. Definición de motivación según autores

Respecto a la motivación, se ha identificado diferentes definiciones de los autores. Dentro de ello, Arias y Heredia (2004) sugieren que está compuesta por aquellos factores con

capacidad de mantener, dirigir y provocar el comportamiento hacia una meta; se trata de factores que modifican o guían conductas.

Esto quiere decir, que la motivación se encuentra condicionada indirectamente por diversos componentes que constituyen finalmente en el cumplimiento de un objetivo.

Robbins y Judge (2013) conceptualizan la motivación como proceso que influyen en la orientación, constancia e intensidad del esfuerzo que sostiene un sujeto para el logro de alguna meta individual u organizacional.

En otros términos, estos autores también coinciden que la motivación se encuentra regida ante diversos componentes que influyen en el esfuerzo de cada trabajador en el logro de objetivos, ya sean óptimos o deficientes.

Por otro lado, Chiavenato (1999) definió la motivación como aquella que origina un comportamiento específico. Ello impulsa a la persona a actuar a partir de injerencias externas (condiciones laborales, ambiente, etc.) o por injerencias internas originados por procesos cognitivos de un sujeto.

Por consiguiente, se puede afirmar entonces que la motivación se encuentra sujeta a un impulso, originado por factores externos o internos, entendiendo los externos como el trabajo y las condiciones en las que nos desempeñamos, mientras que los internos el esfuerzo propio de cada individuo.

2. Teorías sobre la motivación

En la revisión de la literatura académica realizada se ha podido hallar varias teorías que versan sobre la motivación, de las cuales hemos seleccionado las siguientes:

Teoría de las necesidades de Maslow

Desde las consideraciones de Maslow, existe una pirámide que representa el escalafón de las necesidades humanas que deben ser satisfechas de manera secuencial desde abajo hacia arriba. El autor explica que no satisfacer un nivel de necesidad imposibilitaría el avance hacia el siguiente nivel; además, ninguna posición es perenne y el traslado puede ser de forma descendente y ascendente según los cambios o presiones del entorno (Turienzo, 2016)

Así, la jerarquía se convierte como una ruta para lograr el bienestar y la exploración de su satisfacción será la estimuladora de la motivación. El primero, se consigna a) la *necesidad fisiológica*, resultan ser aquellas que permiten la supervivencia y una vez

satisfechas, se abordaría la b) *necesidad de seguridad o la evasión del miedo*. La siguiente es la c) *necesidad de integración o pertinencia*, satisfecha cuando existe el amor, contacto o socialización. Se prosigue con la d) *necesidad de autoestima*, el que se logra con el respeto o la reputación; finalmente, e) *necesidad de desarrollo personal*, que no sólo se trata de lograr el pleno potencial; también implica percibir de manera positiva el contexto propio y sentido de vida (Turienzo, 2016).

Teoría Bifactorial de la motivación de Frederick Herzberg

Herzberg (2002) en su libro *The Motivation to Work*, traducido por (Manso, 2002), dimensiona su teoría de la siguiente forma:

Factores intrínsecos o motivacionales.

Se asocian a la satisfacción con el puesto laboral y con la naturaleza de las labores que la persona cumple. Por ello, este tipo de factores están bajo la dirección o control de las personas, pues se asocia con aquellas que él ejecuta y desempeña.

Según Herzberg (2002), comprenden la estabilidad laboral, el salario, beneficios, condiciones laborales, promociones, supervisión y el ambiente social que logra percibir en su trabajo.

Factores extrínsecos o de higiene

Se asocian con la insatisfacción laboral, pues se encuentran en el entorno donde se desenvuelve al sujeto y alcanzan las condiciones donde realizan sus funciones. Como tales condiciones son gestionadas y manejadas por la organización, estos escapan del control de los propios individuos (Herzberg, 2002).

Para el autor, el cumplimiento de las metas, la autonomía, características de las tareas, independencia laboral, habilidades, reconocimiento y retroalimentación son parte de los factores de higiene (Herzberg, 2002).

Teoría X y Y de Douglas McGregor

Desde la postura de McGregor (1960) en su teoría dos formas diferentes de ver los sujetos en relación con el trabajo, las cuales designo como teoría X y Y, señalados a continuación:

Teoría X: McGregor (1960) explicó esta teoría como una concepción tradicional, impositiva, autocrática y autoritaria, caracterizándola de la siguiente forma:

- A la persona no le gusta trabajar y con frecuencia busca evitar ejercer alguna tarea, lo cual trae como consecuencia a la segunda;
- los trabajadores pueden ser comparados con caballos: si no se les espuelea no trabajan con eficiencia. Las personas requieren que les controlen, dirijan, fuercen y le asusten con sanciones para que se esfuercen para lograr los objetivos de su institución.
- La persona busca evitar toda responsabilidad, se muestra con baja ambición y desea seguridad sobre todas las cosas, por eso, es importante que los supervisan (McGregor, 1960).

Teoría Y: McGregor (1960) a diferencia de la anterior teoría, definió la teoría Y como una nueva concepción, caracterizada por democrática, consultiva y participativa, cuyos elementos son los siguientes:

- El deterioro psicológico y físico en el trabajo resulta ser algo normal como el jugar fútbol o reposar, a la persona no le disgusta su labor en sí.
- La imposición o las amenazas no son necesarias para que la persona se esfuerce en trabajar.
- Las personas muestran compromiso con su institución en la medida que perciben recompensas por los buenos resultados, así mismo, el mejor reconocimiento permite satisfacer el ego, el cual se cumple cuando consigue lo que se propone.
- Un individuo no solo asume una responsabilidad, sino también las buscan y esperan que sean importantes.
- Las personas poseen la habilidad de imaginación, ingenio y creatividad que les sirve para solucionar distintos problemas que se les presente en el camino (McGregor, 1960).

En conclusión, y de acuerdo a las dos posturas, los directivos de la primera teoría, tratan a su personal como personas de menor nivel que solo actúan de manera eficiente si hay control y amenazas; mientras que, en la segunda teoría, se fundamenta en el principio de lo que la persona quiere y necesita para trabajar, con ello se quiere dar a entender que encuentran la satisfacción a partir de su trabajo en sí.

Analizando lo anterior mencionado, y de acuerdo a las teorías planteadas, se puede deducir que las personas trabajan por diferentes motivos. La motivación resulta ser algo individual, por eso, es necesario conocer a cada empleado de forma particular para saber que es lo que le impulsa su motivación. Algunas personas laboran para satisfacer su necesidad de supervivencia; mientras que otros prefieren la seguridad; así mismo, algunos solo trabajan para compensar su ego o algo más recóndito.

2.2.2. Desempeño laboral

1. Definición de desempeño laboral según autores

Para esta variable se ha identificado diferentes definiciones de los autores que a continuación detallamos:

Desde el criterio de Chiavenato (2004) el desempeño laboral puede ser definido como una conducta que una persona tiene en la búsqueda de objetivos específicos; se trata de una estrategia personal para el logro de metas deseadas. Es decir, es el desenvolvimiento que tiene el trabajador en el cumplimiento de sus metas futuras, aplicando sus habilidades en el logro de las mismas.

A su vez, Bittel (2000) consideró que el desempeño puede ser afectado por las perspectivas que posee el empleado sobre su institución, su deseo de armonía y actitudes para alcanzar las metas. En consecuencia, el desempeño se asocia a las destrezas que sostiene el empleado para cumplir las tareas y objetivos fijados con anterioridad.

De acuerdo a Robbins y Judge (2013), el desempeño laboral refleja la eficiencia y eficacia que tuvo un personal al realizar sus tareas laborales.

Siguiendo este razonamiento, se afirma entonces que el desempeño óptimo o deficiente de los trabajadores será resultado de la eficacia en la ejecución de sus actividades.

2. Dimensiones

Las dimensiones fueron sustentadas por Chiavenato (2000) quien planteó que el desempeño laboral integra como dimensión lo siguiente:

- a. **Factores actitudinales:** Incluye la actitud cooperativa, compromiso creatividad, interés, seguridad, autorrealización y discreción.

b. **Factores operativos:** Abarca la calidad, exactitud, conocimiento del trabajo y el liderazgo que muestre el trabajador en su área laboral.

c. **Factores que influyen en el desempeño laboral**

Chong (2017) en su estudio explicó que existen factores que se asocian al desempeño ofrecido por el personal, los cuales detalló de la siguiente manera:

a. **Establecimiento de objetivos:** Considerada como una adecuada técnica para impulsar la motivación en las personas, pues tales objetivos deben cumplirse en un periodo pre establecido, por lo cual el trabajador se mostrará más satisfecho si llega a cumplir tales retos y objetivos (Chong, 2017).

b. **Reconocimiento del trabajo:** Por lo general, los trabajadores se llegan a quejar cuando realizan su trabajo de manera eficiente, pero a pesar de ello los directivos no los valoran. Dicho escenario puede causar la desmotivación incluso al colaborador más competente. Indicarle a una persona que está realizando bien su trabajo o mostrarle su gratitud por ello no sólo no tiene algún costo, sino que le hace sentirse útil y valorado por la empresa (Chong, 2017).

c. **La participación del empleado:** Cuando se le da la posibilidad al empleado de ser participe en la institución y manejar las tareas se sentirá con mayor confianza y se sentirá parte de la institución. Así mismo, quien mejor que el propio trabajador para planificar tareas o procedimientos, asumiendo que será quien realice el trabajo, por ende, quien podrá intervenir de manera inmediata y realizar modificaciones más adecuadas (Chong, 2017).

d. **La formación y desarrollo profesional:** El trabajador se sentirá más motivado cuando siente que la empresa le ofrece desarrollo profesional y personal, de modo que tendrá un mejor rendimiento y es importante prever los riesgos de naturaleza psicosocial. Por otro lado, el hecho de promover el desarrollo profesional, permitirá el incremento de la autoestima, satisfacción laboral, entre otros (Chong, 2017).

3. Teorías sobre el desempeño laboral

En la revisión de la literatura académica realizada se ha podido hallar varias teorías que versan sobre el desempeño laboral, de las cuales hemos seleccionado las siguientes:

Modelo de desempeño laboral de John Campell

Campbell (1990) como se citó en Granthiel (2013) plantea un modelo de naturaleza multifacética, enfatizando que el desempeño está asociado a distintos componentes, como las tipologías de las labores y factores personales del empleado, los cuales pueden presentarse en combinación con otros componentes que repercuten sobre el desempeño laboral e impactan en la realización de las tareas laborales.

Para el autor de la teoría, el modelo básico parte de comprender que un colaborador puede ofrecer bajo o alto desempeño dependiendo de su personalidad, interés e inteligencias, a partir de esa presunción el Campbell, estableció tres determinantes directos:

- a. **Conocimiento declarativo:** Se trata de conocer lo que verdaderamente se necesita para concretar un trabajo, el mismo que está asociado a la disciplina del colaborador y la realización de esfuerzos para cumplir tareas concretas del puesto laboral.
- b. **Conocimiento procedimentales y habilidades:** Se trata de conocer sobre cómo realizar una tarea específica y general del puesto laboral, esa habilidad se observa cuando un colaborador tiene la capacidad de ofrecer un eficiente aporte al equipo de trabajo.
- c. **Motivación:** El nivel de motivación se encuentra influenciada por las condiciones de responsabilidad como la calidad, intensidad y dirección de la conducta.

Finalmente, Campbell (1990) enlista algunos elementos del desempeño, puesto que no existe un sólo factor en el desempeño, sino que son varios factores que lo complementan, detallados a continuación:

- a. Pericia en tareas específicas del puesto
- b. Pericia en tareas no específicas del puesto
- c. Manifestación de esfuerzo
- d. Adecuada comunicación escrita y oral
- e. Asegurar la disciplina personal
- f. Fomentar el trabajo en equipo
- g. Dirección y supervisión

Teoría de las demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti

Bakker y Demerouti (2007) en su libro *The job demands-resources model*, basan su teoría en la suposición de que mientras que cada ocupación puede poseer sus propios riesgos relacionados al estrés ocupacional, tales factores se clasifican en dos categorías generales (demandas laborales y recursos laborales), instituyendo así un modelo general que se puede aplicar a varios entornos ocupacionales, independientemente de las demandas particulares y los recursos implicados.

Las demandas laborales, hacen referencia a aquellas solicitudes con requieren de esfuerzos psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo y, por ende, son relacionado a los costos psicológicos y/o fisiológicos. Por ejemplo, cuando existe presión laboral, un ambiente desfavorable y mucha exigencia de parte de los clientes. En realidad, las demandas laborales no son concretamente negativas, pero si pueden presentarse como estresores cuando para atender dichas demandas se necesita de gran esfuerzo que supera las capacidades de un personal.

Por otro lado, Bakker y Demerouti (2007) describen que los recursos laborales, se trata de aquellos elementos físicos, organizacionales, psicológicos y sociales necesario para realizar el trabajo que son:

- a. Utilizable en el cumplimiento del trabajo.
- b. Disminuir las demandas laborales
- c. Disminuir los costes fisiológicos y psicológicos.
- d. Incentivar el desarrollo, aprendizaje y crecimiento personal.

En consecuencia, se puede inferir que los recursos no solo resultan ser necesarios para responder las demandas laborales, sino también son fundamental por derecho propio.

Los recursos se valoran por sí mismos o porque son medios para el logro o la protección de otros recursos valiosos. Los recursos pueden conferirse a nivel organizacional (por ejemplo, sueldos, carrera oportunidades, seguridad), también pueden estar presentes en las relaciones interpersonales (por ejemplo, supervisor, apoyo a los compañeros, clima de

equipo), la organización de labores (por ejemplo, toma de decisiones, asignación de roles) y a nivel de la tarea (por ejemplo, habilidades, autonomía, identidad, retroalimentación).

Teoría del desempeño contextual

Borman y Motowidlo (1993) exponen su teoría donde sugieren que el contexto social está asociado al desempeño.

También es designada como la teoría del rendimiento contextual, donde se destacan dos formas de rendimiento: en la tarea y en el contexto. Por un lado, el rendimiento en la tarea, se refiere a la concreción de actividades asociadas al cargo. Por otro lado, el rendimiento en el contexto, comprende desarrollar acciones que tienen la finalidad de fortalecer el ambiente psicosocial de bienestar, que favorezca positivamente a la productividad.

Es menester señalar que autores como Borman, et al. (1997) distinguieron 2 clases de rendimiento en la tarea:

- **Rendimiento en la tarea en puestos de línea:** Se trata de actividades orientadas a convertir las materias primas en otros productos o servicios a nivel organizacional.
- **Rendimiento en la tarea en puestos de asesoría:** Se trata de acciones encaminadas en el ofrecimiento de servicio técnicos y profesionales de la organización.

Es preciso mencionar que los mandos del desempeño (contextual y en la tarea), no son discordantes. Son dos dimensiones del desempeño distintas, pero necesariamente complementarias para poder comprender las múltiples dimensiones del rendimiento humano. A continuación, se detallan ciertas diferencias:

- Las actividades técnicas varían según el cargo que se desempeñe, mientras que las actividades contextuales suelen ser compatibles entre cargos” (Borman & Motowidlo, 1997, págs. 99-109).
- Los determinantes o antecedentes del rendimiento por tarea están asociados a variables de tipo cognitivo; mientras que en el rendimiento contextual está más

asociado a variables de personalidad (Borman & Motowidlo, 1997, págs. 99-109).

MARCO LEGAL LABORAL

La **Ley Orgánica de Municipalidades N°27972** publicado en el Diario Oficial El Peruano (2003) señala el “OBJETO Y ALCANCE DE LA LEY Y LAS CLASES DE MUNICIPALIDADES“

Art.1.- OBJETO DE LA LEY

Se tipifica las normas referentes a la naturaleza, la creación, autonomía, origen, finalidad, competencias, tipos y régimen monetario de las instituciones municipales; también sobre la relación entre ellas y con otras instituciones estatales y privadas; además de mecanismos asociados a la participación ciudadana y regímenes especiales.

Respecto a lo anterior mencionado, se realiza injerencia en dicha norma, toda vez que esta investigación se realiza en la MPH – Huacho, gobierno local dependiente del Estado peruano. (...) con los trabajadores ediles que son la población de estudio.

Por otro lado, el **D.L. N°1057 – Contrato Administrativo de Servicios CAS** publicado en el Diario Oficial El Peruano (2008) señala:

Art. 1.- Finalidad

Este artículo regula el régimen especial de CAS y su finalidad, que es avalar los principios de capacidad, mérito e igualdad de oportunidades de la gestión pública.

Art. 2.- Ámbito de aplicación

Establece que el Régimen CAS es ajustable a toda institución pública sujeta al D.L. N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Pública”, además, las instituciones estatales sujetas a la actividad privada, con excepción de las empresas del estado.

Se enmarca la finalidad de dicho decreto legislativo, dado que nuestra población de estudio son Servidores Municipales bajo el régimen CAS ADM. D.L. 1057 en su totalidad; población que tiene carácter indeterminado en la actualidad.

Art. 3.- Definición del CAS

El CAS se trata de una modalidad del derecho administrativo y privativa del Estado. Está regulada por el D.L. N°1057. Dicha norma no es aplicable en contratos de prestación de servicios de asesoría o consultoría, siempre que se realice de modo autónomo, exterior a los locales o centros de operaciones de la institución.

En esa misma línea, se puede afirmar entonces, que este régimen laboral en el que se encuentran sujetos nuestra población de estudio, corresponde a la modalidad estatal del estado, siendo la condición más menesterosa a diferencia de otros regímenes, siendo ello una de las causas que genera desmotivación en los trabajadores.

2.3 Bases filosóficas

Las bases filosóficas en una investigación refieren Bunge (2006) guían el análisis de una investigación donde se concibe la postura de un investigador en lo praxiológico, metodológico, axiológico, entre otros.

El enfoque de este estudio se ubica dentro del paradigma empírico analítico; porque se sustrae los problemas o hechos sociales que se observa en la realidad concreta en este caso lo, concerniente a motivación laboral y desempeño laboral guiada por las teorías propuestas en la investigación para obtener nuevos conocimientos.

Este paradigma cumple con darle importancia al estudio de las interrelaciones que se dan entre las personas como eje central y capital social en una entidad estatal que tienen multidimensionalidad a de entenderse en lo biológico psicológico y social; prueba de esto son las teorías que van a conducir la investigación como son las Maslow, Mcgregor y Herzberg este último principalmente, que se basan todas ellas en las conductas de los seres humanos.

El estudio emplea la metodología hipotético deductivo, que parte de plantear un supuesto observado en la realidad concreta y comprobado o rechazado en la deducción que se realiza durante el proceso investigativo.

Finalmente, el estudio se desarrolló a la luz de la corriente filosófica positivista, la autora Ricoy (2006) explica que el modelo positivista supone procedimientos cuantitativos,

relacionistas y científico. Por consiguiente, el estudio que tenga el propósito de contrastar hipótesis a través de herramientas estadísticas será sustentadas bajo filosofía positivista.

2.4 Definición de términos básicos

Motivación

Robbins & Judge (2009) conceptualizan la motivación como proceso que influyen en la dirección, persistencia e intensidad del esfuerzo que sostiene un sujeto para el logro de algún objetivo individual o organizacional.

Factores intrínsecos

Se asocian a la satisfacción con el puesto laboral y con la naturaleza de las labores que la persona cumple. Por ello, estos elementos están bajo la dirección o control de las personas, pues se asocia con aquellas que él ejecuta y desempeña (Herzberg, 2002, pág. 31).

Factores extrínsecos

Se relacionan con la insatisfacción laboral, pues se encuentran en el entorno donde se desenvuelve el sujeto y alcanzan las condiciones donde realizan sus funciones. Como tales condiciones son gestionadas y manejadas por la organización, estos escapan del control de los propios individuos (Herzberg, 2002, pág. 34).

Desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) el desempeño laboral refleja la eficiencia y eficacia que tuvo un personal al realizar sus tareas laborales.

Factores actitudinales

Incluye la actitud cooperativa, responsabilidad, creatividad, interés, seguridad, discreción y capacidad de realización (Chiavenato, 2000, pág. 32).

Factores operativos

Abarca la calidad, exactitud, trabajo en equipo, conocimiento del trabajo y el liderazgo que muestre el trabajador en su área laboral (Chiavenato, 2000, pág. 32).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los Trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022.

Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022.

.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Técnica /Instrumentos
MOTIVACIÓN	El proceso que influyen en la dirección, persistencia e intensidad del esfuerzo que sostiene un sujeto para el logro de algún objetivo individual u organizacional. Robbins y Judge (2009)	La motivación fue evaluada con un cuestionario que fue elaborado en función a las dimensiones de factores de higiene y factores motivacionales.	Herzberg (2002) Factores de Higiene	Salarios y beneficios	01, 02, 03	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN EN ELTRABAJO Autor: Huerta (2016)
				Estabilidad en el empleo	04, 05	
				Condiciones de trabajo	06	
				La supervisión	07	
				El ambiente social de trabajo	08, 09, 10, 11	
			Factores Motivacionales	Políticas de la empresa	12	
				Consecución de logros	13	
				Características de la tarea	14	
				Responsabilidad	15	
				Implicación de conocimientos y habilidades	16	
Reconocimiento	17, 18, 19, 20					

DESEMPEÑO LABORAL	Refleja la eficiencia y eficacia que tuvo un personal al realizar sus tareas laborales. Robbins y Judge (2013).	El desempeño laboral fue evaluado con un cuestionario que fue elaborado en función a las dimensiones de factores actitudinales y factores operativos	Chiavenato (2000)	Disciplina	1, 2, 3, 4	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL Autor: Castro (2016)
				Actitud cooperativa	5	
				Responsabilidad	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
				Habilidad de seguridad	14, 15, 16, 17, 18	
				Discreción	19	
				Presentación personal	20, 21	
				Interés	22, 23	
				Creatividad	24, 25	
				Capacidad de realización	26	
			Factores operativos	Conocimiento del trabajo	27, 28, 29	
				Calidad	30	
				Cantidad	31	
				Exactitud	32	
Liderazgo	33, 34					
	Trabajo en equipo	35, 36				

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de la investigación

Se empleó un enfoque cuantitativo, puesto que se fundamentó en función a criterios estadísticos y datos numéricos. Según Hernández, et al. (2014), las investigaciones cuantitativas implican el uso de procesos estadísticos concretos donde se recogen datos que son sometidos a un análisis descriptivo.

3.1.2. Nivel de investigación

Es descriptivo – relacional, según Hernández, et al. (2006) se concentran en evaluar el nivel de relación que se da entre dos conceptos o fenómenos.

3.1.3 Diseño de investigación

Es no experimental, debido a que no se modificó alguna de las dos variables de la investigación, tan solo se llegó a observar y analizó las características en su contexto natural. Según Hernández, et al. (2003) este tipo de diseño solo busca evaluar formas naturales de fenómenos y por lo tanto no manipulan variables

3.1.4 Tipo de investigación

De tipo básica, también denominada investigación teórica o dogmática. Tales estudios tienen como propósito ahondar teorías que se encuentran ya estudiadas en la actualidad (Marín, 2008, pág. 46).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Basándonos en el planteamiento de Arias (2006) quien define que la población es una unidad observable que posee cualidades semejantes entre sus componentes. La población del presente estudio fue de 95 trabajadores administrativos, que trabajan bajo la modalidad de CAS ADM. D.L. 1057 en la MPH.

POBLACIÓN	Cantidad
Oficina General de Administración y Finanzas	32
Gerencia de Administración Tributaria y Rentas	20
Gerencia de Gestión de Desarrollo Social	12
Secretaria General	9
Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	9
Gerencia de Control de la Ciudad	7
Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e inversiones	6
TOTAL	95

3.2.2 Muestra

La unidad muestral fue representada por 76 Trabajadores administrativos de la MPH, seleccionados a través del muestreo probabilístico estratificado. A continuación, se presenta el procedimiento respectivo:

$$N = 95$$

$$1-\infty = 95\%$$

$$Z = 1.96$$

$$\text{Error muestral} = 5\% = 0,5$$

$$p = 0,5$$

$$q = 1-p = 0.5$$

$$n_o = \frac{Z^2 \times p \times q}{e^2}$$
$$n_o = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{0,05^2} = \frac{3,84 \times 0.25}{0,0025} = \frac{0,96}{0,0025} = 384$$

Aplicando la fórmula de muestra ajustada se obtuvo: 76 trabajadores Administrativos CAS D.L. 1057 de la Municipalidad Provincial de Huaura.

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{(n_o - 1)}{N}} = \frac{384}{1 + \frac{(384-1)}{95}} = \frac{384}{1 + 4,0315789} = \frac{384}{5,0315789} = 76$$

El tipo de muestra fue de probabilística aleatoria estratificada. Quedando de la manera siguiente:

POBLACIÓN	Cantidad	%	Muestra
Oficina General de Administración y Finanzas	32	33,68	25
Gerencia de Administración Tributaria y Rentas	20	21,05	16
Gerencia de Gestión de Desarrollo Social	12	12,63	10
Secretaria General	9	9,47	7
Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	9	9,47	7
Gerencia de Control de la Ciudad	7	7,38	6
Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e inversiones	6	6,32	5
TOTAL	95	100.0	76

3.3 Técnicas de recolección de datos

La encuesta, desde el criterio de Arias (2012) permite obtener información de la misma población mediante instrumentos como el cuestionario. Dicha técnica permite recoger apreciaciones, actitudes y conductas de la población en estudio. Permitirá recopilar la información sobre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores administrativos de la MPH.

Para el presente estudio se empleó dos instrumentos de medición de ambas variables:

El *cuestionario de motivación elaborada por el autor Huerta (2016)*, el cual consta de 20 ítems, 11 ítems orientadas en evaluar la dimensión Factores de higiene y 09 ítems la dimensión Factores motivacionales. Este instrumento fue elaborado bajo la teoría Bifactorial de Herzberg, quien fundamenta su teoría en el trabajo del sujeto y el ambiente externo.

El *cuestionario de desempeño laboral elaborada por el autor Castro (2016)*, el cual plantea 36 ítems, 25 ítems evalúan la dimensión Factores actitudinales y 11 ítems la dimensión factores operativos. Este instrumento está elaborado bajo la teoría Bifactorial de Chiavenato, quien fundamenta su teoría en la responsabilidad, iniciativa y conocimiento de la labor al ejecutarla.

Según (Arias, 2012) el cuestionario consiste en un grupo de interrogantes relacionadas a una o más variables, a la vez, es aplicada a la muestra de estudio.

Descripción de los instrumentos

Para una mejor descripción se presenta la ficha técnica de ambos instrumentos.

Ficha técnica del cuestionario de Motivación

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Motivación en el trabajo

Autor (es) : Huertas (2016) Perú

Objetivo del instrumento : Medir la motivación en Trabajadores Municipales CAS

Sujetos de aplicación : Trabajadores administrativos de la MPH

Descripción del instrumento : El instrumento está conformado por 20 ítems y 02 dimensiones: Factores motivacionales (09 ítems) y Factores de higiene (11 ítems) cuya calificación es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Interpretación:

NIVEL	PUNTUACIÓN GENERAL	FACTORES MOTIVACIONALES	FACTORES DE HIGIENE
Bajo	20-46	8-18	12-27
Moderado	47-73	19-29	28-43
Alto	74-100	30-40	44-60

Propiedades métricas

Validación : Para el presente instrumento se ha tomado en consideración al investigador Huertas (2016) quien realizo su tesis sobre Gestión Pública, quien realizó

algunas modificaciones por lo que se ha utilizado el método de juicios de expertos (3), concluyendo que procede aplicarse con el porcentaje de: 0,93

N°	PROFESIONAL	GRADO ACADEMICO	PORCENTAJE DE VALIDACIÓN	APLICABILIDAD
1	Silvino Aliaga Castro	Doctor	1,00	APLICABLE
2	Irma Violeta Morales Ramírez	Magister	0,80	APLICABLE
3	Rosa Albina Sacramento Lázaro	Magister	1,00	APLICABLE
TOTAL				0,93

Confiabilidad

: El resultado de la fiabilidad del cuestionario original, se obtuvo aplicando el método Alfa de Crombach, obteniendo 0,967 que significa una alta confiabilidad; ello mediante una prueba piloto aplicada por el autor a Trabajadores de Yungay.

Para la validación de este estudio se realizó una prueba piloto al 45% de trabajadores municipales de una Municipalidad Distrital de la Región Lima alcanzando un valor de 0,934 de Alfa de Crombach, que nos indica alta fiabilidad del instrumento. Para una mejor ilustración se presenta la tabla obtenida:

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.934	20

Ficha técnica del cuestionario de Desempeño Laboral

- Nombre del Instrumento : Cuestionario de desempeño laboral
- Autor (es) : Castro (2016)
- Objetivo del instrumento : Medir el desempeño laboral en Trabajadores Municipales
- Sujetos de aplicación : Trabajadores Administrativos de la MPH - 2022
- Descripción del instrumento : El instrumento contiene 36 ítems y 02 dimensiones: factores actitudinales (26 ítems) y factores operativos (10 ítems) cuya calificación es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Interpretación:

NIVEL	PUNTUACIÓN GENERAL	FACTORES ACTITUDINALES	FACTORES OPERATIVOS
Bajo	36-83	28-60	10-23
Moderado	84-132	61-95	24-37
Alto	133-180	96-130	38-50

Propiedades métricas

- Validación : El autor del cuestionario realizo el juicio de expertos, quienes determinaron la aplicabilidad del instrumento en un 100%, por su contenido, estructura y coherencia, a continuación, se presenta el cuadro de expertos:

Experto	Opinión
Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Aplicable
Dr. Chantal Juan Jara Aguirre	Aplicable
Mg. Hilmer Rubén Jaime Belleza	Aplicable

Confiabilidad del instrumento : El resultado de la fiabilidad se obtuvo aplicando el método Alfa de Cronbach, obteniendo 0,956 que significa una alta confiabilidad, ello a través de un estudio piloto aplicado por el autor a 20 colaboradores de la DREL CALLAO. Para nuestra investigación se ha realizado una prueba iniciativa a servidores de una Municipalidad Distrital de la Región Lima, consiguiendo 0,981 de alfa de Cronbach que significa una alta confiabilidad.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	36

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para desarrollar el tratamiento estadístico de datos se empleó el programa informático SPSS versión 26 y Microsoft Excel.

Realizando el siguiente el procedimiento:

1. Realización de la matriz de datos (vista de variables y de datos)
2. Organización de las tablas y figuras según los requerimientos del propósito de la investigación.
3. Análisis descriptivo de las variables.
4. Análisis inferencial para corroborar o descartar las hipótesis planteadas en el estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Análisis descriptivo de la Variable Motivación laboral

Tabla 1: Niveles de Motivación laboral de los trabajadores administrativos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	14,5
Moderado	49	64,5
Alto	16	21,1
Total	76	100,0

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

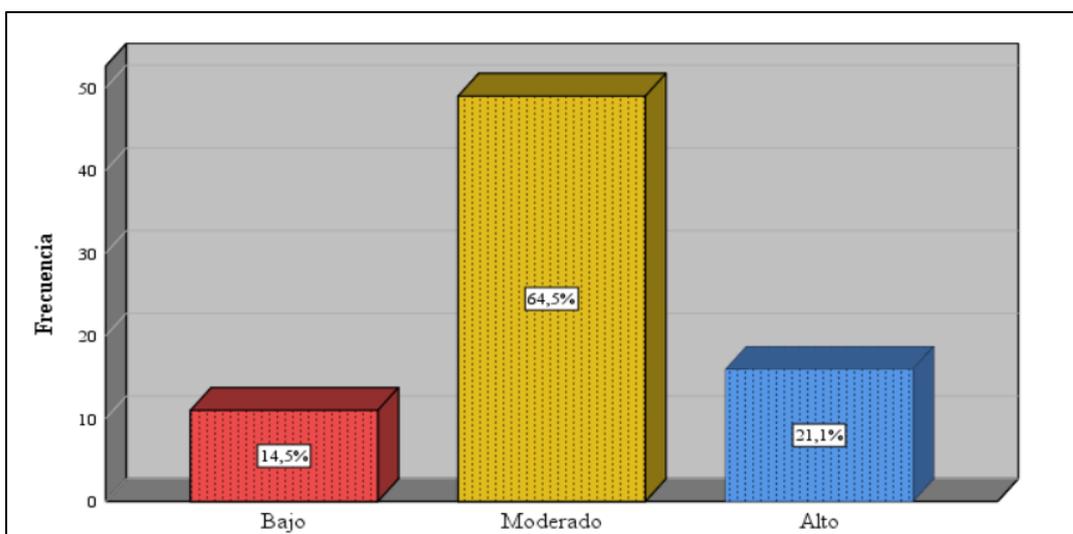


Figura 1: motivación laboral de los trabajadores administrativos

Nota. Datos tomados de encuesta aplicada.

En la tabla 1 se pudo constatar que el 14.5% (11) de los encuestados presentó una motivación baja, 64.5% (49) un nivel moderado y sólo 21.1% (16) mostró un nivel alto. Por consiguiente, se deduce que la motivación del mayor porcentaje de trabajadores administrativos es de nivel medio; lo cual no es idóneo asumiendo que refleja el poco deseo o voluntad de los trabajadores para realizar ciertas actividades.

Tabla 2: Niveles de los factores higiénicos de los trabajadores administrativos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	15,8
Moderado	46	60,5
Alto	18	23,7
Total	76	100,0

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

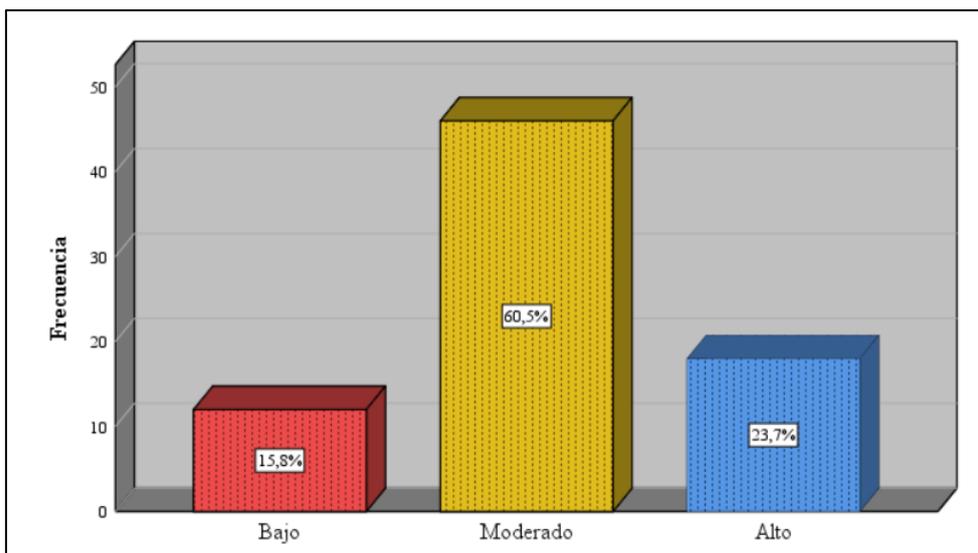


Figura 2: Niveles de los factores higiénicos de los trabajadores administrativos

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

En la tabla 2 sobre los factores de higiene de la motivación, se pudo constatar que el 15.8% (12) de los encuestados evidenció apreciarlo en un nivel bajo, 60.5% (46) un nivel moderado y sólo 23.7% (18) mostró un nivel alto. Por consiguiente, se infiere que los factores de higiene (necesidades primarias) es apreciado en un nivel bajo por el mayor porcentaje de trabajadores administrativos; lo cual refleja que las condiciones de trabajo, salario y seguridad laboral no es del todo bueno en la institución.

Tabla 3: Niveles de los factores motivacionales de los trabajadores administrativos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	14,5
Moderado	56	73,7
Alto	9	11,8
Total	76	100,0

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

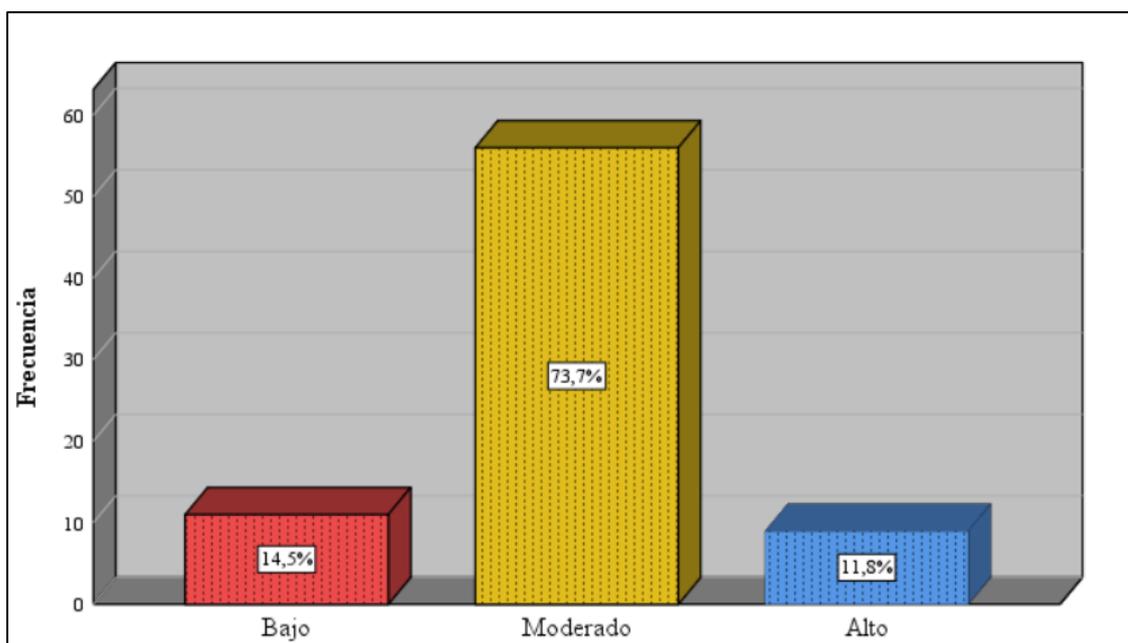


Figura 3: Niveles de los factores motivacionales de los trabajadores administrativos

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

En la tabla 3 sobre los factores motivaciones de la motivación, se pudo constatar que el 14.5% (11) de los encuestados evidenció apreciarlo en un nivel bajo, 73.7% (56) un nivel moderado y sólo 11.8% (9) mostró un nivel alto. Por lo expuesto, se deduce que los factores motivacionales (necesidades secundarias) es apreciado en un nivel bajo por el mayor porcentaje de trabajadores administrativos; lo cual refleja que el estigma, autorrealización y reconocimiento no es del todo bueno en la institución.

Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral

Tabla 4: Niveles de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	15,8
Moderado	38	50,0
Alto	26	34,2
Total	76	100,0

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

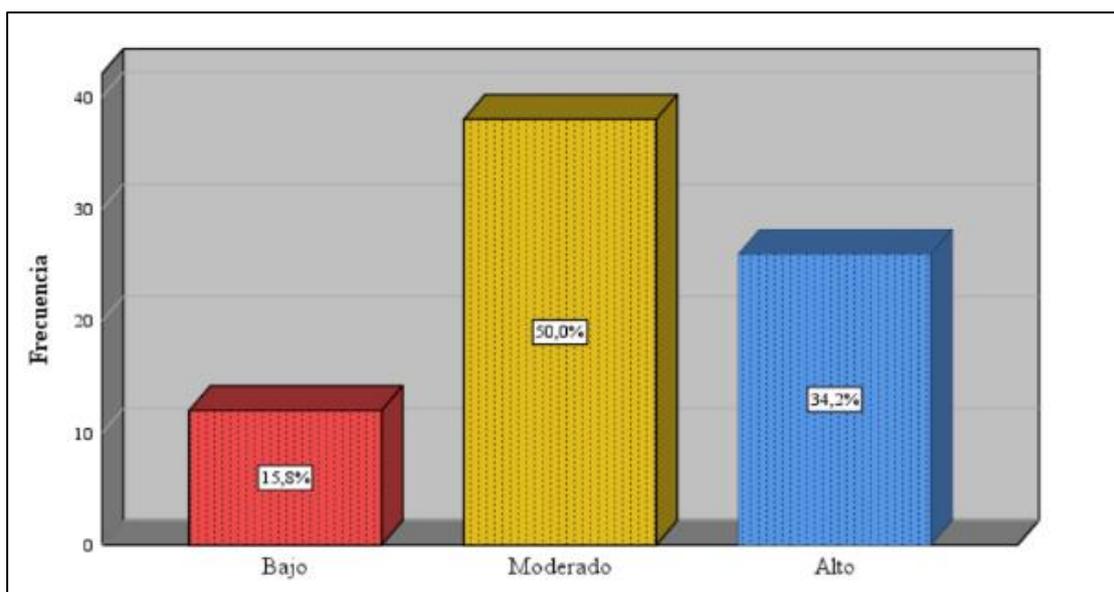


Figura 4: Niveles de desempeño laboral de los trabajadores administrativos

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

En la tabla 4 sobre desempeño laboral, se pudo constatar que el 15.8% (12) de los encuestados evidenció ofrecer un desempeño bajo, 50.0% (38) un nivel moderado y sólo 34.2% (26) mostró un nivel alto. Por lo expuesto, se deduce que el desempeño del mayor porcentaje de trabajadores administrativos es de nivel moderado; lo cual refleja que la calidad de trabajo que ofrecen los trabajadores no es del todo eficiente y/o eficaz.

Tabla 5: Niveles de los factores actitudinales de los trabajadores administrativos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,3
Moderado	49	64,5
Alto	26	34,2
Total	76	100,0

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado

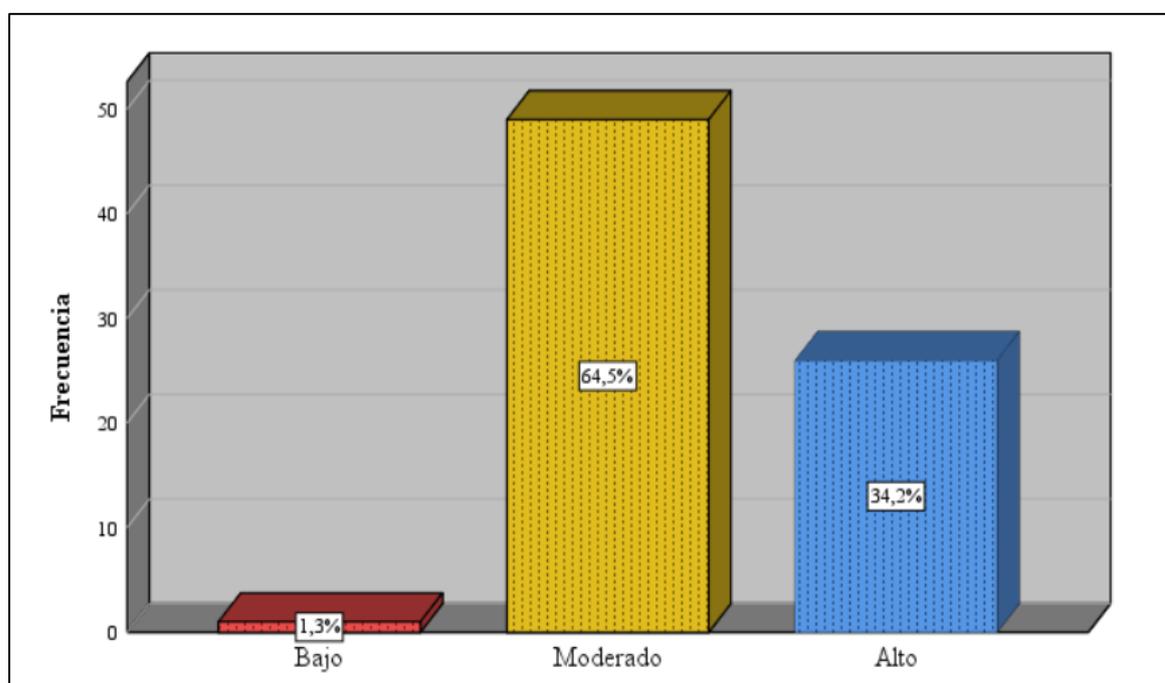


Figura 4: Niveles de los factores actitudinales de los trabajadores administrativos

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

En la tabla 5 sobre los factores actitudinales del desempeño laboral, se pudo constatar que el 1.3% (1) de los encuestados evidenció apreciarlo en un nivel bajo, 64.5% (49) un nivel moderado y sólo 34.2% (26) mostró un nivel alto. Por ello, se deduce que los factores actitudinales como la disciplina, iniciativa, creatividad, discreción y capacidad de realización no es del todo óptimo y debe ser fortalecido a través de estrategias o talleres que la organización debe impulsar.

Tabla 6: Niveles de los factores operativos de los trabajadores administrativos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	15,8
Moderado	38	50,0
Alto	26	34,2
Total	76	100,0

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

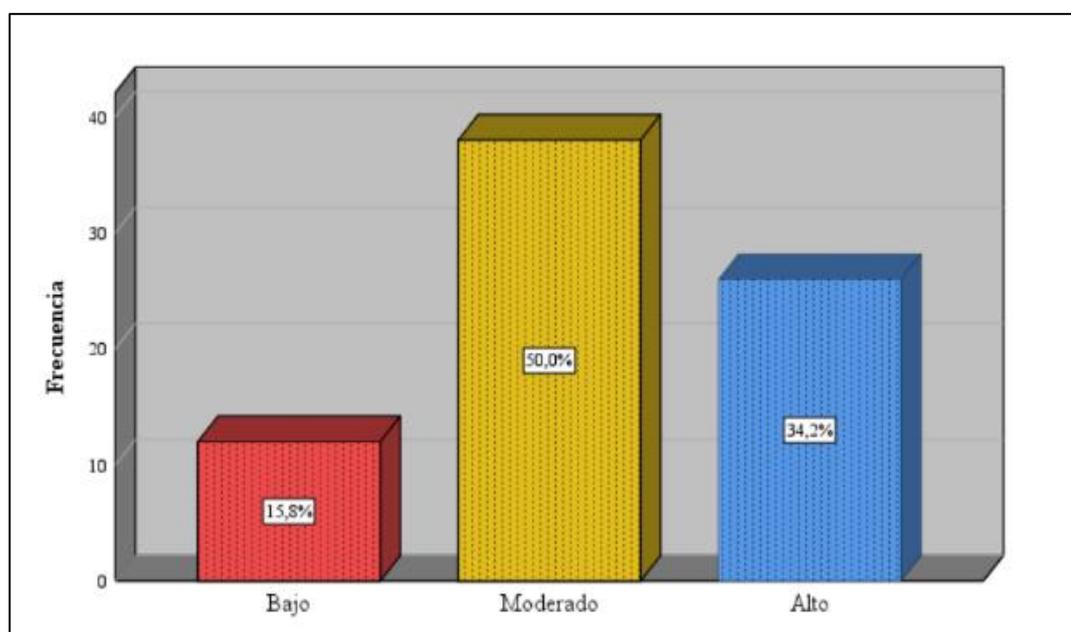


Figura 5: Dimensión 2. Factores operativos de los trabajadores administrativos

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado.

En la tabla 6 sobre los factores operativos del desempeño laboral, se pudo constatar que el 15.8% (12) de los encuestados evidenció apreciarlo en un nivel bajo, 50.0% (38) en un nivel moderado y sólo 34.2% (26) mostró un nivel alto. Por lo que, se deduce que dichos factores tales como el trabajo en equipo, conocimiento de la labor y liderazgo no es del todo óptimo y debe ser fortalecido a través de estrategias o talleres que la organización debe impulsar.

4.2 Contrastación de hipótesis

Formulación de la hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

Criterio de decisión:

Sig. ≥ 0.05 = Hipótesis nula (H_0)

Sig. < 0.05 = Hipótesis alterna (H_a)

Establecer el nivel de significancia

Tabla 7: contrastación de hipótesis general.

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0,575**
Rho de Spearman	Motivación laboral	Significancia	0,000
		N	76

Nota. Sera considerada como correlación significativa cuando la significancia es < 0.01 .

Al resolver el estadístico Rho de Spearman se refleja un coeficiente de 0.575, lo cual se interpreta como una relación **directa y significativa** entre las variables mencionadas; además, se da cuenta de un $p = 0.000 < 0.05$; por ello, se llegó a rechazar la hipótesis nula y se determina que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

Hipótesis específicas

Formulación de la hipótesis específica 01

H1: Existe relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los Trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los Trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

Criterio de decisión:

Sig. ≥ 0.05 = Hipótesis nula (H_0)

Sig. < 0.05 = Hipótesis alterna (H_a)

Establecer el nivel de significancia:

Tabla 8: Prueba de correlación de la hipótesis específica 1

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0,571 **
Rho de Spearman	Factores de higiene	Significancia	0,000
		N	76

Nota. Sera considerada como correlación significativa cuando la significancia es menor a 0,01

Al resolver el estadístico de Rho de Spearman se refleja un coeficiente de 0.571, lo cual se interpreta como una relación **directa y significativa** entre la dimensión y la variable mencionada; además, se da cuenta de un $p = 0.000 < 0.05$; por ello, se llegó a rechazar la hipótesis nula y se determina que existe relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los Trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

Formulación de la hipótesis específica 02

H1: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

Criterio de decisión:

Sig. ≥ 0.05 = Hipótesis nula (H_0)

Sig. < 0.05 = Hipótesis alterna (H_a)

Establecer el nivel de significancia:

Tabla 9: Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	0,581**
		Significancia	0,000
		N	76

Nota. Sera considerada como correlación significativa cuando la significancia es menor a 0.01.

Al resolver el estadístico de Rho de Spearman, se refleja un coeficiente de 0.581, lo cual se interpreta como una relación **directa y significativa** entre la dimensión y la variable mencionadas; además, se da cuenta de un $p = 0.000 < 0.05$; por ello, se llegó a rechazar la hipótesis nula y se determina que existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En el estudio se fijó el **objetivo general** de establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la MPH – Huacho, 2022. Al realizar el análisis estadístico inferencial, se obtuvo un resultado favorable a los objetivos donde el p valor fue de $0.000 < 0.05$ y el coeficiente de 0.575 , considerándose que hay relación directa y significativa entre las variables. Ese resultado corrobora lo que otros investigadores han tenido en sus estudios científicos, como Mendoza (2018), en su tesis llegó establecer que la motivación se relaciona de forma positiva con el desempeño de un trabajador municipal, con un $p = 0.001$ y un coeficiente de 0.424 de la prueba de R de Pearson.

También Huamani y Chaco (2020), llegaron a obtener resultados que dejaron evidencia que la motivación laboral puede incidir en el desempeño que ofrezca el personal del área administrativa, mediante la prueba de Tau_b de Kendall obtuvo un $p = 0.000$ y un valor $t = 0.655$, interpretándose como una directa y significativa.

A nivel internacional, existe estudios con similares resultados como el de Verdesoto (2021), en su indagación realizada al personal administrativo de una institución gubernamental del Ecuador, pudo demostrar a través del estadístico chi cuadrado (χ^2) que hay asociación significativa entre las variables, con un $p = 0.000 < 0.5$.

Sin embargo, Ortiz y Tello (2021), obtuvieron resultados diferentes, en su indagación realizada en una Entidad Municipal ubicada en la Región de Cajamarca, llegó a indicar que no existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, con un $p = 0.792$ y un $\chi^2 = 0.467$ del estadístico chi ².

De lo anteriormente descrito, se argumenta que los trabajadores que presenten una baja motivación, lo reflejarán negativamente en los resultados de su trabajo, ya que se mostrarán con desgano y mala actitud por lo rutinario de sus labores. Chiavenato (1999), sostuvo que la motivación es influenciada por estímulos externos (condiciones laborales,

ambiente, etc.) o por impulsos internos originados por procesos psicológicos de un individuo. Es decir, la motivación de las personas es influenciada por factores organizacionales e individuales. De hecho, si una persona se muestra con desgano para hacer una determinada tarea, implicaría que su desempeño no sea del todo ideal, poniendo el riesgo el logro de metas deseadas.

Como **objetivo específico 1**, se consideró establecer la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la MPH – Huacho, 2022. En los resultados alcanzados se dejó en evidencia que existe correlación directa y significativa entre los factores extrínsecos o de higiene y el desempeño laboral, con un p valor de $0.000 < 0.5$ y un coeficiente de 0.571. Hallazgo similar al de Díaz y Vega (2018), en su indagación realizada en la Municipalidad Provincial del Santa, utilizando la prueba χ^2 , pudo constatar que la motivación laboral se correlaciona significativamente con el desempeño laboral, con un $p=0.000$ y un valor de 0.871. Desde la postura teórica de Herzberg (2002), la motivación extrínseca son los que inducen a un trabajador a desarrollar cierta conducta por condiciones externas, es decir, tales condiciones son gestionadas y manejadas por la organización. Es así que, sí una institución pública o privada ofrece mejoras remunerativas, independencia laboral, retroalimentación, capacitaciones, menor carga laboral, entre otros, hará que el capital humano se muestre con mayor motivación y no actúen por presión de sus superiores.

Para culminar, respecto al **objetivo específico 2**, se propuso identificar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la MPH – Huacho, 2022. Como resultado se obtuvo un $p = 0.000 < 0.5$ y un $r_s = 0.581$, determinándose que existe relación directa y moderada entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral. Resultado que están estrechamente asociadas al obtenido por Laiza, et al. (2020), en su estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, demostró que los componentes de factores intrínsecos ($r= 0,321$ y $p = 0,004$) se correlacionaron con el desempeño laboral. Tales resultados dejan en evidencia que los trabajadores necesitan sentirse valorados por su jefe o institución para así tener mayor estabilidad y ofrecer un mayor desempeño, al percibir que son rechazados o excluidos no trabajaron cómodamente. Por lo tanto, los jefes de área deben entender y aprender sobre las condiciones motivacionales internas que requieren su equipo de trabajo para poder estimularlos. Un empleado que es valorado por su empresa, ofrecerá mejores resultados al comprometerse más con los objetivos de la institución.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se determinó que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022, con un $r_s = 0.575$ y un $p=0.000$, confirmándose que mientras mayor sea la motivación, mayor será el desempeño laboral que ofrezcan los trabajadores administrativos.

Se identificó que existe relación directa y significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral en trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022, con un $r_s = 0.571$ y un $p=0.000$, confirmándose que mientras mejor gestionado sean los factores de higiene, mayor será el desempeño laboral que ofrezcan los trabajadores administrativos.

Se determinó que existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos CAS D.L. 1057 de la MPH – Huacho, 2022, con un $r_s = 0.581$ y un $p=0.000$, confirmándose que mientras mejor gestionado sean los factores motivacionales, mayor será el desempeño laboral que ofrezcan los trabajadores administrativos.

6.2 Recomendaciones

A las Oficinas Generales y Gerencias de la MPH, aplicar estrategias que tengan el propósito de mejorar la motivación de su equipo de trabajo, tales como organización de talleres, viajes, reconocimientos tangibles e intangibles, eventos de confraternidad, etc., medidas que permitan aumentar el compromiso del capital humano con los objetivos de la Entidad Edil. Así mismo, se sugiere realizar la evaluación de logros en cada inicio y fin de ciclos trimestrales, para que de esta forma se identifiquen las falencias y se determinen las oportunidades de mejora en aras de salvaguardar el buen servicio de la institución.

A las autoridades de la MPH, tener en cuenta las bonificaciones económicas para los trabajadores más eficientes, se puede optar por otras opciones de compensaciones como descuentos de impuestos u otros para sus trabajadores como parte de sus políticas de mejora de motivación. También, es importante que se refuerce la comunicación entre los jefes y trabajadores, se puede organizar talleres con dinámicas de motivación al finalizar la semana con el propósito de destacar los logros alcanzados.

A los jefes de área de la MPH, conversen y evalúen las inquietudes y preferencias de su equipo de trabajo. Además, deben otorgar oportunidades para que los trabajadores brinden sus opiniones o propuestas en la ejecución del trabajo que realizan. Y que las iniciativas propuestas sean recompensadas con incentivos o estímulos de acuerdo a la necesidad de los trabajadores.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Alvarez, A. (2016). *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana*. Universidad Libre. Bogota: Dialogo de saberes. Recuperado el 5 de abril de 2022
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R., & Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Santiago: Universidad de Concepción. Recuperado el 29 de Marzo de 2022
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Castro, P. (2016). *Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8520>
- Chong, R. (2017). *LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA - PERIODO 2014*. Tesis maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Posgrado, Iquitos. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/4801/Rilke_Tesis_Maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, L., & Vega, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28964>
- Granthiel, S. (2013). *Estudio de la influencia del Estrés en el desempeño de los colaboradores de las Áreas Operativas de la Compañía Durini Industria de Madera C.A. EDIMCA en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas. Recuperado el 06 de abril de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13629>
- Huamani, R., & Chaco, E. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas - Cusco 2020*. Juliaca: Universidad Peruana Unión. Obtenido de

- <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3726>
- Huerta, F. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016*. Yungay: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11993>
- Laiza, C., Paredes, M., & Rodriguez, W. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018*. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28964>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 79-86. Recuperado el 16 de mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Martinez, M. (2016). *La motivación en el desempeño laboral de la empresa CELSIUS Ecuador del cantón Quito, provincia de Pichincha*. Quito: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23592>
- Mendoza, L. (2018). *Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017*. Huamanga: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20240>
- Ortiz, E., & Tello, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro Poblado "El Rosario de Polloc" distrito La Encañada-Cajamarca 2019*. Cajamarca, Perú: Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1701/INFORME%20DE%20TESIS%20TELLO%20Y%20ORTIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11-22.
- Tacuri-Palaguachi, M., & Orbe-Guaraca, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VII(3), 593-614. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/602/920>
- Tomalá, M. (2019). *Estrategias de Motivación para mejorar el Desempeño Laboral en la Empresa Aguapen E.P, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2018*. La Libertad: La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5129>

- Trejo, G., Martínez, R., Camacho, H., & Ramos, A. (2020). *Evaluación del desempeño laboral en el área cultural del Municipio de Oaxaca de Juárez*. Bogotá: Universidad Santo Tomás. doi:<https://doi.org/10.15332/dt.inv.2021.01780>
- Treminio, M. (2018). *Motivación como factor preciso en el desempeño laboral del Departamento de Atención al Personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía de Managua, periodo 2015*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/14489>
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://docplayer.es/207386628-Maestria-en-gestion-del-talento-humano-tesis-de-grado-previo-a-la-obtencion-del-titulo-de-master-en-gestion-del-talento-humano.html>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Arias, F., & Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos : para el alto desempeño* (Quinta ed.). Mexico: México : Trillas. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de http://www.biblioeco.unsa.edu.ar/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=23
- Arias. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (Quinta ed.). Caracas: Episteme. Recuperado el 9 de Octubre de 2017, de https://es.scribd.com/doc/267912987/El-Proyecto-de-Investigacion-Fidias-Arias#download&from_embed
- Arias. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme. Recuperado el 9 de Septiembre de 2017, de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art* (Vol. 22). *Journal of Managerial Psychology*. doi:10.1108/02683940710733115
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. (J. R. Gutierrez, Trad.) Madrid: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 27 de Abril de 2021
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. San Francisco: In N. Schmitt and W. C. Borman (eds.). Recuperado el 06 de abril de 2022
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). *Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research* (Vol. 10). *Human performance*. Recuperado el 6 de abril de 2022
- Borman, W., Motowidlo, S., & Schmith, M. (1997). *A theory of individual differences in task and contextual performance* (Vol. 10). *Human Performance*. Recuperado el 06 de abril de 2022
- Bunge, M. (2006). *La ciencia, su metodo y su filosofia*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Patria, S. A. de C. V. Recuperado el 18 de febrero de 2022, de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1310.%20La%20ciencia%2C%20su%20m%C3%A9todo%20y%20su%20filosof%C3%ADa.pdf>
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Palo Alto: M.D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). Recuperado el 06 de abril de 2022
- Chiavenato, I. (1999). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”* (QUINTA ed.). MADRID, ESPAÑA: MCGRAW-HILL. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2000). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”* (QUINTA ed.). (G. Alberto, Trad.) MADRID, ESPAÑA: MCGRAW-HILL. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Tercera ed.). España: McGraw-Hill Interamericana de España. Recuperado el 27 de Abril de 2021
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodologia de la investigacion* (Cuarta ed.). Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 31 de Mayo de 2021, de https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F. (2002). *The Motivation to Work* (reimpresión, revisada ed., Vol. I). (2. Editores de Transacciones, Ed.) New Brunswick and London: Transaction Publisher. Recuperado el 16 de Mayo de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=KYhB-B6kfSMC&hl=es&sitesec=reviews>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 79-86. Recuperado el 16 de mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Marín, A. (7 de Marzo de 2008). *Metinvestigacion*. Recuperado el 9 de Octubre de 2017, de <https://metinvestigacion.wordpress.com/>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11-22.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). (P. Guerrero, Ed., & J. Enriquez, Trad.) Mexico: Pearson Education. Recuperado el 28 de Mayo de 2021, de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). (G. Dominguez, Ed., & L. Pineda, Trad.) Mexico: Pearson Education. Recuperado el 28

de Mayo de 2021, de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación* (primera ed., Vol. I). Barcelona: Alienta. Recuperado el 5 de abril de 2022, de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

7.3 Fuentes hemerográficas

Diario Oficial El Peruano. (26 de Mayo de 2003). Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

Gaceta Jurídica. (27 de Junio de 2008). *Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Obtenido de https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057_LALEY.pdf

Tacuri, M. y Orbe, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Rev. Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*; 7 (3): 593-614. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/602/920>

7.4 Fuentes electrónicas

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (julio de 2009). Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana. *BOLETIN DE ECONOMIA LABORAL* 39, 22-23. Recuperado el 29 de Marzo de 2022, de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf

Edenred. (10 de junio de 2016). *Remica Empleo*. Recuperado el 29 de Marzo de 2022, de Remica S.A.: <https://remicaempleo.es/motivacion-laboral/>

Organización Internacional de Trabajo. (2014). *Guía de diagnóstico empresarial* (primera ed.). (N. B. Rogers, Ed.) Ginebra: ILO DWT and Country Office for Central America, Haiti, Panama and Dominican Republic. doi:03.04.5

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS CAS D.L. 1057 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA – HUACHO, 2022					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	MOTIVACIÓN	X1. Factores de higiene X2. Factores motivacionales	Enfoque de estudio: Cuantitativa Alcance del estudio Correlacional Diseño del estudio No experimental Tipo de estudio Básica Población 205 trabajadores administrativos Muestra 134 trabajadores administrativos Recolección de datos: <input checked="" type="checkbox"/> Técnica Encuesta <input checked="" type="checkbox"/> Instrumento Cuestionarios Procesamiento de información: El software SPSS
¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el Desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022.	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	DESEMPEÑO LABORAL	Y1. Factores actitudinales Y2. Factores operativos	
¿Existe relación entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022?	Identificar la relación que existe entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022.	Existe relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022.			
¿Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022?	Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022.	Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, 2022.			

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Autor: Br. Fidel Máximo Huerta Figueroa (2016)

Instrucciones: Por favor marque con una cruz la opción que corresponda de acuerdo con la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
Factores de higiene					
1. La institución donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico.					
2. La remuneración que recibo satisface mis necesidades básicas.					
3. El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo.					
4. Me siento seguro y estable en mi empleo.					
5. La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones.					
6. El lugar donde trabajo cuenta con iluminación y ventilación adecuada y poco ruido.					
7. Me motiva trabajar con supervisión cercana.					
8. Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a trabajar en equipo.					
9. Los conflictos o problemas laborales no afectan mi vida personal.					
10. La relación laboral con mi jefe es cordial/adecuada.					
11. Me motiva trabajar en esta institución por las buenas relaciones entre la alta dirección y los trabajadores.					
12. El tipo de gestión aplicado por la institución me motiva a trabajar con eficiencia.					
Factores motivacionales					
13. Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento en mi vida laboral.					
14. Me motiva trabajar en mi puesto de trabajo por su importancia dentro de la organización.					
15. Me motiva trabajar con la responsabilidad que se me ha asignado en mis tareas diarias.					

16. La institución me ofrece un trabajo atrayente a mis intereses profesionales.					
17. Recibo algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, reconocimiento), cuando mi desempeño es favorable/productivo.					
18. Mis compañeros y mis jefes reconocen mi trabajo.					
19. El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías.					
20. La institución me proporciona oportunidades de ascenso.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Br. Pedro César Castro Aponte (2016)

Instrucciones: Por favor marque con una cruz la opción que corresponda de acuerdo con la siguiente escala.

Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
Factores actitudinales					
1. Tengo bien organizado mi lugar de trabajo.					
2. Respeto las indicaciones de mis superiores.					
3. Puedo discutir asuntos de trabajo con mi jefe sin enojarme.					
4. Permanezco en mi área de trabajo.					
5. Ayudo a mis compañeros cuando me necesitan.					
6. Cumpló con mi plan de trabajo diario.					
7. Terminó las tareas en los tiempos preestablecidos.					
8. Asisto puntualmente al trabajo.					
9. Asisto al trabajo diariamente.					
10. Respeto las normas de conducta de la institución					
11. Sigo el código de valores de la institución					
12. Cumpló las políticas de la institución.					
13. Uso responsablemente la libertad que tengo en mi sitio de trabajo.					
14. Trato al público con amabilidad.					
15. Mi comunicación verbal es clara.					
16. Mis expresiones no verbales son cordiales.					
17. Comunico de manera clara mis ideas					
18. Soy respetuoso con la opinión de mis compañeros.					
19. La imagen que proyecto es profesional.					
20. Realizo mi trabajo con agrado.					
21. Enfrento los problemas laborales con seguridad.					
22. Realizo mi trabajo sin desperdiciar recursos materiales.					
23. Organizo eficazmente el tiempo en el trabajo.					
24. Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.					
25. Respondo favorablemente a la crítica constructiva del público.					
26. Ejecuto mis labores de acuerdo a lo planeado.					
Factores operativos					
27. Mi trabajo está al día.					
28. Me aseguro que el público haya comprendido la información que les he dado.					
29. Utilizo eficientemente el área de trabajo.					
30. Realizo con eficiencia las diversas labores encargadas por mi superior.					

31. Comunico la información importante de manera oportuna					
32. Aplico los procedimientos establecidos por la institución.					
33. Me responsabilizo de las malas decisiones que tomo.					
34. Si una decisión fue mal tomada, identifico la causa.					
35. Mantengo buenas relaciones laborales con mi jefe inmediato.					
36. Mantengo buenas relaciones laborales con mis compañeros.					

Anexo 3. Evidencias estadísticas

Tabla de frecuencia

V1_

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	14,5	14,5	14,5
	Moderado	49	64,5	64,5	78,9
	Alto	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

V2_

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	15,8	15,8	15,8
	Moderado	38	50,0	50,0	65,8
	Alto	26	34,2	34,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

DIM1_

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	15,8	15,8	15,8
	Moderado	46	60,5	60,5	76,3
	Alto	18	23,7	23,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

DIM2_

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	14,5	14,5	14,5
	Moderado	49	64,5	64,5	78,9
	Alto	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Correlaciones

			V1_	V2_
Rho de Spearman	V1_	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
Rho de Spearman	V2_	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=DIM1_ V2_
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			DIM1_	V2_
Rho de Spearman	DIM1_	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
Rho de Spearman	V2_	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Anexo 4: Validación de expertos del cuestionario de motivación

N°	INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO O MOTIVACIÓN	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	JUECES		
			N°1	N°2	N°3
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	4	5
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	5	4	5
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.	5	4	5
4.	ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.	5	4	5
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	5	4	5
6.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio	5	4	5
7.	CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio	5	4	5
8.	COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.	5	4	5
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos	5	4	5
10.	PERTINENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías	5	4	5
	(SUMA 10 ITEMS)		50	40	50
	SUB TOTAL (TJ1-TJ2-TJ3 *100/ 50)		1,00	0,80	1,00
	VALORACIÓN CUALITATIVA		Aplicable	Aplicable	Aplicable

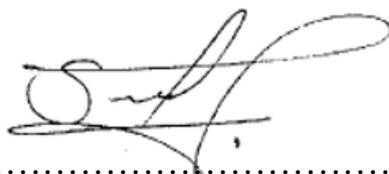
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: DR. SILVINO ALIAGA CASTRO

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de Motivación, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos CAS D.L. 1057 de la Municipalidad provincial de Huaura – Huacho, 2022 ; que tiene por finalidad medir los niveles de motivación en una población de Trabajadores Municipales y elaborado por el Br. Fidel Máximo Huerta Figueroa, tesista de la investigación Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Huacho, 15 de abril del 2022.



.....
Dr. Silvino Aliaga Castro
JUEZ EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: MG. IRMA VIOLETA MORALES RAMIREZ

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de Motivación, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos CAS D.L. 1057 de la Municipalidad provincial de Huaura – Huacho, 2022 ; que tiene por finalidad medir los niveles de motivación en una población de Trabajadores Municipales y elaborado por el Br. Fidel Máximo Huerta Figueroa, tesista de la investigación Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Huacho, 15 de abril del 2022.



.....
Mg. Irma Violeta Morales Ramírez
JUEZ EXPERTO

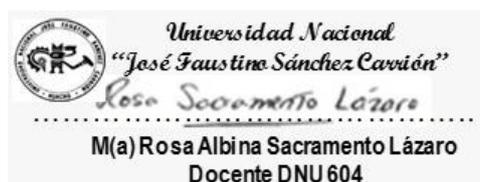
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: MG. ROSA SACRAMENTO LÁZARO

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de Motivación, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos CAS D.L. 1057 de la Municipalidad provincial de Huaura – Huacho, 2022 ; que tiene por finalidad medir los niveles de motivación en una población de Trabajadores Municipales y elaborado por el Br. Fidel Máximo Huerta Figueroa, tesista de la investigación Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Huacho, 06 de mayo del 2022.



.....
Mg. Rosa Sacramento Lázaro
JUEZ EXPERTO

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión



Dra. Maritza Isabel Martínez Loli
DOCENTE DNT 805

Dra. MARITZA ISABEL MARTINEZ LOLI

ASESOR



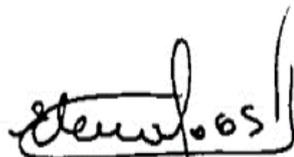
Dra. OLIMPIA MARTHA CAMARENA LINO

PRESIDENTE



Dra. HAYDEE DEL ROSARIO RAMOS PACHECO

SECRETARIO



Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ

VOCAL