

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



ESCUELA DE POSGRADO



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

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY, PROVINCIA JAÉN, DEPARTAMENTO CAJAMARCA, 2021

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

ERLINE TATIANA RIVERA GUEVARA

Asesora:

Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES

Cajamarca, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
creada con Resolución de Consejo Directivo N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
Resolución Rectoral N° 22056-90 UNC



El Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca expide, la siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD:

A la Bach. en Administración **ERLINE TATIANA RIVERA GUEVARA**, quien ha sustentado la tesis de Maestría titulada: **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY, PROVINCIA DE JAÉN, DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA, 2021”**; de manera **presencial**, acto que se realizó con fecha 28 de setiembre de 2023.

Que, la Dra. María Esther León Morales en su calidad de Asesora de la sustentante, ha adjuntado el Informe antiplagio de la tesis con el 12% de similitud, obtenido a través del servicio de análisis documental de Turnitin, en el cual se puede verificar la originalidad de la tesis antes mencionada.

Es todo cuanto se cumple con establecer para los fines pertinentes.

Cajamarca, 15 de enero de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE C. E. C. A.

Olazo
Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo
DIRECTOR

COPYRIGHT © 2023 By
ERLINE TATIANA RIVERA GUEVARA
Todos los derechos de autor



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 090-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *10:00* horas del día 28 de setiembre de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el, **Dr. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA**, el **Dr. REYNALDO MENDOZA HUARIPATA**, el **M. Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesor el **Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COLASAY, PROVINCIA DE JAÉN, DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA, 2021”**; presentada por la Bach. en ADMINISTRACIÓN **ERLINE TATIANA RIVERA GUEVARA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...*APROBADO*...con la calificación de *DIECISIETE (17) - EXCELENTE*...la mencionada Tesis; en tal virtud, la Bach. en **ADMINISTRACIÓN ERLINE TATIANA RIVERA GUEVARA**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las *11:00* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. María Esther León Morales
Asesor

.....
Dr. Marco Antonio Pajares Arana
Jurado Evaluador

.....
Dr. Reynaldo Mendoza Huaripata
Díaz Jurado Evaluador

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

DEDICATORIA

A Dios por ser la luz que ilumina mi camino protegiendo mi vida para ser cada día una mejor persona y buena profesional.

A mis queridos padres Wilmer Rivera Díaz y Narcisa Guevara Delegado, por su gran amor, apoyo incondicional, enseñanzas y consejos para concluir mi maestría.

A mi hermano Wilmer Enrique Rivera Guevara, por ser mi inspiración para alcanzar mis metas y esforzarme cada día más por ser una mejor mujer y profesional.

Erline Tatiana

AGRADECIMIENTO

Dios y a mi Anita Rivera por darme la vida y las fuerzas necesarias para salir adelante cada día, enfrentando nuevos retos que llenan de sabiduría mi vida.

A todos mis familiares y amigos, en especial a Lisseth Díaz Guevara, Merly Sosa Santos, Ingrid Sandoval Hernández y Sully Campos Ramos, por su amistad, apoyo, ánimos y consejos para concluir mi maestría.

A mi Asesora la Dra. María León, por compartir todos sus conocimientos que han permitido hacer realidad mi investigación.

A los Docentes de la Maestría por ser mi fuente de inspiración, para poder cumplir mi meta y hacer realidad este nuevo proyecto de vida.

A mis compañeros de la Maestría quienes con sus experiencias han generado aportes durante el desarrollo de la maestría, fortaleciendo mis conocimientos que ha permitido cumplir mi meta y culminar satisfactoriamente esta nueva experiencia.

Erline Tatiana

EPÍGRAFE

“El éxito en la vida no se mide por lo que logras sino por los obstáculos que superas” - Laureano Gallardo

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
EPÍGRAFE.....	vii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	xii
GLOSARIO O DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	xiii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1 Contextualización.....	1
1.1.2 Descripción del problema.....	3
1.1.3 Formulación del problema.....	3
1.2 Justificación e importancia	5
1.2.1 Justificación científica	5
1.2.2 Justificación técnica-práctica.....	6
1.2.3 Justificación institucional y personal	6
1.3 Delimitación de la investigación.....	8
1.3.1 Delimitación espacial	8
1.3.2 Delimitación temporal	8
1.3.3 Delimitación social	8
1.4 Objetivos	8
1.4.1 General.....	8
1.4.2 Específicos	8
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación o marco referencial.....	10
2.2 Bases teóricas.....	18
2.2.1 Teoría de la Motivación	18
2.3 Marco conceptual.....	19
2.3.1 Motivación.....	19
2.3.2 Desempeño laboral:	24
2.4 Definición de términos básicos.....	26

CAPÍTULO III	29
PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1 Hipótesis	29
3.1.1 General.....	29
3.1.2 Específicas.....	29
3.2 Variables	29
3.3 Operacionalización.....	29
CAPITULO IV	32
MARCO METODOLÓGICO.....	32
4.1 Ubicación geográfica	33
4.2 Diseño de la investigación.....	34
4.3 Métodos de investigación.....	35
4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación.....	35
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	36
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	39
4.7 Equipos, materiales, insumos, etc.	41
4.8 Matriz de Consistencia Metodológica	41
5.1 Presentación de resultados.....	44
5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	51
5.3 Contrastación de hipótesis.....	56

INDICE DE TABLAS

TABLA 1	Operacionalización	30
TABLA 2	Distribución Poblacional	35
TABLA 3	Instrumentos de recolección de datos	36
TABLA 4	Expertos en cuanto a validez	37
TABLA 5	Estadísticos de fiabilidad	37
TABLA 6	Valor del grado de relación	39
TABLA 7	Matriz de consistencia	40
TABLA 8	Tabla cruzada de motivación y desempeño laboral	44
TABLA 9	Nivel de motivación	45
TABLA 10	Nivel de desempeño laboral	46
TABLA 11	Tabla cruzada de nivel de motivación intrínseca y desempeño laboral.....	48
TABLA 12	Tabla cruzada de nivel de motivación extrínseca y desempeño laboral.....	49
TABLA 13	Tabla cruzada de motivación trascendental y desempeño laboral.....	50

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 Mapa.....	32
FIGURA 2 Nivel de las variables motivación y dimensiones	45
FIGURA 3 Nivel de variable desempeño laboral y dimensiones	47

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

MDC: Municipalidad Distrital de Colasay

MPJ: Municipalidad Provincial de Jaén

MPC: Municipalidad Provincial de Cajamarca

IEST: Instituto Superior Tecnológica 04 de junio 1821, Jaén

MDSR: Municipalidad Distrital de Santa Rosa

HGM: Hospital General de Machava

FAREM: Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa

ENTIDAD (es): Entidad pública del estado

MPM: Municipalidad Provincial de Moyobamba

UGEL: Unidad Gestión Local Educativa

GLOSARIO O DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Desempeño Laboral: Chiavenato (2000) toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de todo aquello de lo que es responsable y que será medido en base a su ejecución.

Desarrollo Profesional: Earley y Shalley (1991), el desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto una forma de abordar los nudos críticos dentro de las organizaciones, los programas de capacitación y desarrollo. Pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal al suministrar un idioma en común, formar redes de empleados y establecer una visión común para la empresa.

Liderazgo: Earley y Shalley (1991), el liderazgo debe ser entendido como una clase de influencia mediante la que se puede lograr que los miembros de una organización colaboren voluntariamente y con entusiasmo en el logro de los objetivos organizativos.

Motivación: Earley y Shalley (1991), toda organización está influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos, una visión del futuro y recompensas esperadas que en conjunto constituyen la motivación de sus miembros, comprender qué es lo que motiva a una organización y puede ser una herramienta poderosa para evaluar y mejorar su desempeño.

Supervisión: Palma (2004), en esta dimensión se proporcionan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

Condiciones laborales: Palma (2004) reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para desempeñar el trabajo de la mejor manera.

Realización personal o autorrealización: Palma (2004), aduce que la realización personal o autorrealización es la apreciación que presenta el trabajador respecto a las posibilidades que ofrece el medio laboral para el desarrollo personal y profesional concerniente a la tarea que realiza y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita crecer y sentirse realizados.

Responsabilidad: Earley y Shalley (1991), la responsabilidad dentro de una organización, engloba una serie de funciones que deben ser asumidas sea cual fuere los resultados. Es por este hecho que las personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y pasarle al otro la carga, generalmente llegando a instancias más elevadas, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo, sea esté bien o mal, será criticado sobre todo por las mismas personas que delegaron en un inicio estas decisiones, volviéndose un círculo vicioso.

Supervisión: Palma (2004) En esta dimensión se proporcionan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

Comunicación: Palma (2004) la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización. El desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección.

RESUMEN

En el presente estudio, tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, año 2021, la investigación presenta una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 68 trabajadores de la entidad pública, donde se utilizó un muestreo por conveniencia, quedando la muestra conformada por el mismo total de la población. Se aplicaron dos cuestionarios y los resultados fueron procesados en el programa de estadística SPSS versión 26. Los principales resultados están basados en función a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, donde el 76,5% considera que la motivación es regular, y además el 80,9% consideran que el desempeño es regular. Por lo tanto, se concluyó a través del coeficiente de relación a través de un p valor por debajo del nivel de sig. ($p = 0.001 < 0.05$) basado en un Rho de Spearman = 0.166 aduciendo que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Palabras clave: Motivación, Desempeño, trabajadores

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and work performance of the workers of the District Municipality of Colasay, year 2021, the research presents an applied methodology, with a quantitative approach at a correlational level, with a non-experimental design. The population consisted of 68 workers of the public entity, where a convenience sampling was used, and the sample consisted of the same total population. Two questionnaires were applied and the results were processed in the statistical program SPSS version 26. The main results are based on the workers of the District Municipality of Colasay, where 76.5% consider that motivation is regular, and 80.9% consider that performance is regular. Therefore, it was concluded through the relationship coefficient through a p value below the sig. level ($p = 0.001 < 0.05$) based on a Spearman's Rho = 0.166 adduced that motivation is significantly related to the work performance of the workers of the District Municipality of Colasay, Jaén Province, Cajamarca Department, 2021.

Key words: Motivation, Performance, workers.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 *Contextualización*

El buen funcionamiento de las entidades públicas promueve el desarrollo social y económico de cada país. Por lo tanto, el desempeño del personal administrativo de estas entidades públicas es fundamental para alcanzar las metas de cada país (Tuesta et al., 2021).

Hay que reconocer que la satisfacción de los directivos públicos es garantía del cumplimiento de las exigencias de sus puestos de trabajo. Con objetivos, los recursos, bienes y servicios deben dirigirse dentro de cantidades, tiempo y espacio específicos (He et al., 2017). Según diversos estudios, uno de los factores que contribuye al rendimiento y la motivación en el trabajo es el salario (Ledesma et al., 2020).

Aragón (2017) señala que España es uno de los países europeos donde casi no existen prestaciones laborales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, situación que resulta muy frustrante para las personas. Esta percepción es muy negativa tanto para la empresa como para sus empleados. Las empresas sufren una reducción de la productividad y el rendimiento de los empleados. Las medidas de mediación e igualdad y la sensibilidad de la empresa ante la situación de los empleados son medios fundamentales para motivar y retener el talento y mejorar los resultados empresariales. Es importante que estas medidas se integren en una nueva forma de gestión empresarial más respetuosa con el medio ambiente y los grupos de interés.

La situación en Colombia es diferente porque es uno de los países que utiliza el método de calificación del servicio, el cual constituye uno de los principales ejes del

sistema de gestión de competencias del talento y cuyo principal objetivo es analizar, evaluar y mejorar el desempeño del servicio civil. en el marco de la misión y los objetivos de la agencia.

Por ello, el artículo 125 de la Carta Magna prevé la pérdida de los derechos profesionales por despido o extinción de un empleo público por desempeño insatisfactorio, por lo que su orientación a la mejora profesional reporta beneficios a la entidad al potenciar las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos (Arenas y Liévano, 2017).

Debido al brote mundial de Covid-19, el Perú es el país con mayor desempleo durante la pandemia de coronavirus, lo que ha traído enormes cambios en nuestra forma de vida y ha tenido un impacto negativo en la economía, la salud y especialmente el trabajo, provocando Recesión económica grave, a medida que aumentan la pobreza y la desigualdad.

Asimismo, el problema más potencial es el cambio en las actividades de una empresa o entidad debido a la cuarentena, ya que el 52% de los empleados dice no haber recibido la capacitación adecuada para realizar su rutina de teletrabajo, según una investigación realizada por SkillRoad Technology y OnePoll, es decir, desempeño laboral no está funcionando tan bien (Félix y Egúsquiza, 2020).

La mayoría de las personas que sufren de disminución de la motivación en el trabajo no se dan cuenta de que padecen la afección porque subestiman las consecuencias de esta, que pueden variar desde malestar en nuestra vida personal hasta problemas más graves.

Reyes (2019) afirmó que hasta el 75% de los empleados experimenta estrés en algún momento de su vida, lo cual es causa de un mal desempeño laboral. Hasta el 40% de las personas se sienten incómodas en su trabajo, lo que significa que la productividad disminuye.

1.1.2 Descripción del problema

En la Provincia de Jaén, Departamento de Cajamarca, se encuentra la Municipalidad Distrital de Colasay, cuya entidad pública pertenece al gobierno local, y se percibe que el clima organizacional se resiente por la falta de comunicación entre los colaboradores en ciertas áreas de trabajo, la falta de oportunidades para que los empleados progresen o avancen dentro de la organización y la falta de provisión de facilidades de desarrollo. En algunas áreas el personal no coopera tácitamente entre sí y la relación no es armoniosa, el equipo de trabajo no forma un buen equipo y no tiene motivación para hacer bien el trabajo diario, lo que ha impactado negativamente.

Por ello, en la presente investigación se pretende estudiar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay.

1.1.3 Formulación del problema

Pregunta general. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?

Pregunta auxiliares

P₁. ¿Cuál es el nivel de la motivación que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?

- P₂**. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?
- P₃**: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?
- P₄**: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?
- P₅**: ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?

1.2 Justificación e importancia

1.2.1 Justificación científica

A través de la investigación se desarrollará una herramienta que mida la motivación en tres dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendental. Además, este estudio explorará la relación entre motivación y desempeño laboral desde diferentes perspectivas, lo que nos permitirá comprender diversas formas de motivar el desempeño de los empleados.

La motivación está dirigida a satisfacer el impulso, deseo y necesidad de obtener colaboradores con buen desempeño laboral que contribuyan a los objetivos de la entidad pública; la investigación se enmarcará dentro de una problemática nueva en la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, como referente para este estudio, en el que se estudiará la relación entre la motivación de los trabajadores y el desempeño laboral y se analizarán diversas teorías que ayuden a proponer estrategias de mejora.

La presente investigación brindará aporte al conocimiento científico respecto a la importancia de la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca; asimismo sirve como antecedente para futuros investigadores que deseen conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores.

El estudio en el campo administrativo será beneficioso para los directivos porque podrán comprender y considerar la motivación y el desempeño laboral como elementos esenciales de la administración pública.

1.2.2 Justificación técnica-práctica

Desde un punto de vista práctico, el fundamento de este estudio radica en encontrar la base para esclarecer las causas de la baja motivación de los trabajadores y el bajo desempeño laboral, contribuyendo así a mejorar algunos indicadores del desempeño laboral y la verdadera conciencia de los trabajadores. La importancia de la institución para la que trabajan es que tengan todos los incentivos para ser eficaces en su trabajo y, al hacerlo, optimizar los recursos dedicados a su desarrollo.

La presente investigación estará orientada a determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, cuyos resultados sirven para proponer estrategias que ayuden a mejorar las dos variables seleccionadas de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca.

Los resultados que se obtengan se darán a conocer y puesta a disposición de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, con la finalidad de tomar decisiones más adecuadas para abordar debilidades y problemas a favor de la institución y proponer planes estratégicos de mejora.

1.2.3 Justificación institucional y personal

Este proyecto busca obtener una aproximación del conocimiento acerca de la motivación que existe en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca. Para ello se mostrarán las relaciones entre diversos aspectos motivacionales, sin embargo, los resultados de este estudio pueden servir de base para otros proyectos y también ayudar a trabajadores de diferentes campos laborales a reflexionar y darse cuenta de que la motivación es fundamental para cualquier persona.

También puede resolver el problema de la ignorancia relacionada con la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores y, lo más importante, puede proporcionar una explicación objetiva de los hechos y confirmar algunas suposiciones y teorías relacionadas con la motivación y el desempeño laboral.

Personalmente, la investigación será de gran valor porque se fortalecerá mis competencias para la investigación científica y me brindará la posibilidad de aportar en la construcción de mejora a la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, entre ellos, la motivación se considera un elemento básico para mejorar el desempeño laboral de los empleados. Asimismo, nutrirá mi uso del método científico, permitiéndome producir datos objetivos que contribuyan a una mejor comprensión de la realidad.

1.3 Delimitación de la investigación

1.3.1 Delimitación espacial

La presente investigación se realizará en la Municipalidad del Distrito de Colasay, Provincia de Jaén, Departamento de Cajamarca.

1.3.2 Delimitación temporal

La investigación se efectuará tomando como base de estudio el periodo comprendido en el año 2021.

1.3.3 Delimitación social

La investigación abarcará a los trabajadores de la de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

1.4.2 Específicos

O₁: Identificar el nivel de la motivación que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

O₂: Analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

O₃: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

O₄: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

O₅: Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación o marco referencial

A nivel internacional:

Según Rodríguez (2020), desarrolló una investigación de posgrado, titulado *“Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde le Hospital General de Machava, en Mozambique”*, el cual tuvo como objetivo general buscar analizar la motivación laboral de los funcionarios públicos del Hospital antes mencionado. La recolección de datos fue realizada obedeciendo ciertos criterios de selección de los encuestados, los cuales incluyen género, categoría, edad, tipo de contrato y antigüedad laboral, con el fin de obtener información homogénea y amplia. Como muestreo se alcanzó el 65,3% de todos los funcionarios públicos elegibles del HGM.

En dicha tesis, se evidenció que el personal técnico de salud en promedio tiene mayor nivel de motivación interna, con un 62,4% que señala sentirse “muy motivado”, seguido de los médicos, con 60,0% en la misma categoría; y por último el personal administrativo, con un 59,4%. Los datos muestran también que la motivación del funcionario está influenciada por factores externos como mayor número de capacitaciones, mejor percepción de trabajo en equipo, percepción de evaluación de desempeño laboral justa, percepción de buen clima laboral, percepción de igualdad de oportunidades en programas de promoción; y también por factores internos, tales como la autopercepción de compromiso de servicio público, la percepción de seguridad/estabilidad en el empleo, y resolución de situaciones complejas en equipo.

De acuerdo a Zans (2017), en su investigación de posgrado titulado *“Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN- Managua en el periodo 2016”*, con el propósito de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios.

Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo.

Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral.

Según Vilema (2018), desarrolló la investigación titulada “*Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores, en la ciudad Quito, Ecuador*”, bajo los parámetros de interdependencia de Spearman. Utilizo la metodología de Likert, analizo la incidencia de las variables expresadas mediante las dimensiones: comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación; referentes del clima laboral y productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral; relacionadas con el desempeño laboral.

Del análisis de los resultados de la investigación se determina que el clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa es calificado como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral. Desprendiéndose de estos resultados la incidencia en particular de la motivación laboral como elemento clave en el desempeño de los trabajadores, por lo cual sirve de base para el desarrollo una alternativa de aplicación para el fortalecimiento del rendimiento laboral.

Este trabajo incorpora un programa de estrategias motivacionales, con el propósito de incidir en el rendimiento del personal y su desempeño, a través de un plan de mejoramiento de relaciones interpersonales y de reconocimientos al esfuerzo y a los resultados obtenidos. Además, se promueven las relaciones interpersonales funcionales para favorecer el clima laboral, el compañerismo, la colaboración, elevar el sentido de pertenencia y bienestar e incrementar la productividad de la empresa CODIEMPAQUES.

A nivel nacional

En cuanto a la investigación en el marco nacional, la investigación de posgrado de Carmona (2021), titulado *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa”*. La presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Este estudio, sigue un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño no experimental – correlacional, de corte transversal.

La técnica que se utilizó para recolectar información fue el censo y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, fundamentados en las teorías Herzberg y Alles respectivamente, los cuales fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y cuya confiabilidad fue determinada a través de una prueba piloto analizando el Alfa de Cronbach (0,887 y 0,712).

Los resultados obtenidos de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa; indicaron que el 38% de los trabajadores tienen una motivación baja, y el 38% de ellos también presentaron un desempeño bajo; asimismo con el 95% de confianza se determinó la relación de las variables, donde el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de $Rho: 0.601$, indicando una relación lineal directa o positiva de intensidad moderada entre ambas variables.

Según Rengifo (2021), en su investigación de posgrado titulado, *“Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020”*. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2020. El estudio fue tipo básico, diseño no experimental, cuya población y muestra fue de 115 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como

instrumento el cuestionario.

Los resultados determinaron que la motivación y los factores de comportamiento tiene una correlación positiva moderada de 0,615, asimismo la motivación y los factores resultados tiene una correlación positiva moderada de 0,587. Concluyendo que, existe relación directa, moderada y significativa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,635 y un p-valor 0,000 menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$), es decir, a mayor motivación mejor ser el desempeño laboral.

De acuerdo al estudio de posgrado desarrollado en Tingo María por Navarro (2019), titulado, "*La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de padre ABAD-Aguaytia*". Asumió como objetivo determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytia UGEL, desarrollado a un nivel descriptivo correlacional, con diseño transversal.

La recolección de datos (noviembre – diciembre 2018) se realizó mediante encuesta, empleando dos instrumentos: uno para la variable independiente (motivación) que consta de diez preguntas o afirmaciones respecto a; salarios y beneficios, condiciones de trabajo, status laboral y supervisión y autonomía laboral; segundo para la variable (dependiente) desempeño laboral), que consta de dieciséis preguntas respecto a; habilidades y técnicas, habilidades laborales, y rendimiento profesional. La muestra fue de 39 colaboradores. Para el análisis de datos se utilizó estadísticas descriptivas y pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov, Shapiro Wilk), así como el estadístico Rho de Spearman para demostración de la hipótesis.

Los resultados del análisis de Rho Spearman entre las variables motivación y desempeño laboral manifiesta que la significancia bilateral (P-Valor): indica que la correlación es significativa (P-valor $< \alpha$; $0.003 < 0.05$), asimismo el coeficiente de

correlación (r_s): de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como positiva moderado o media ($r_s = 0.460$). Las importantes dimensiones de la motivación que se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytía, son principalmente la supervisión y autonomía laboral y el status laboral.

Según Huerta (2017), en su investigación de posgrado titulado, "*Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016*". Cuya hipótesis planteada fue Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Yungay- 2016, se basó en el método de investigación Cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra de estudio fue de 74 servidores. El instrumento de recolección fue la encuesta, agrupados en 2 dimensiones: factores higiénicos y motivacionales con 20 y 12 ítems relativamente.

La conclusión principal de la investigación resalta que un grupo de trabajadores que manifiesta que su condición motivacional es entre baja y media, consideran que su Desempeño Laboral depende de la motivación; a partir de estos resultados y lo expuesto en el Marco teórico, se analiza cómo los trabajadores vinculan la motivación con su desempeño laboral, mostrando conexión entre ambas variables. La conclusión principal de la investigación indica que los factores motivacionales influyen en el Desempeño Laboral entonces existe correlación entre las variables y que a medida que exista cambios en los niveles de motivación habrá cambios significativos de manera directa en el Desempeño laboral.

A nivel local:

En cuanto a la investigación en el marco nacional en la investigación de posgrado desarrollado en Cajamarca por Cruzado (2021), en su estudio titulado, *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020”*. Tuvo como objetivo principal analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020; con el propósito de elaborar una propuesta de mejora, la investigación fue de tipo aplicada, de nivel exploratorio - descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y transversal.

Se utilizó el muestreo no probabilístico con el método por conveniencia, en la cual la muestra está conformada por 70 trabajadores a quienes se le aplicó una encuesta mediante un cuestionario con preguntas estructuradas para ambas variables (motivación y desempeño laboral) y sus respectivas dimensiones. Se comprobó la confiabilidad con el Alpha de Cronbach.

El análisis de los datos obtenidos se realizó a través del estadístico descriptivo e inferencial en el programa estadístico SPSS lo cual permitió analizar, interpretar, correlacionar y determinar que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral ($Rho= 0,524$; $p<0,05$), llegando a la conclusión que a medida que aumente la motivación se incrementará el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de Municipalidad Provincial de Cajamarca, de modo que si disminuye la motivación bajara los niveles de desempeño laboral; resultado que permitiría poner a disposición del Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos la propuesta de mejora a los problemas.

Según Asencio (2020), en su investigación titulada *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública de Cajamarca en la Unidad de Administración y Finanzas, 2018”*, la población y muestra

de estudio estuvo conformado por 50 colaboradores que laboran en el área de Administración y Finanzas de una Institución Pública de Cajamarca, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que contó con el instrumento denominado cuestionario para cada una de las variables, la cual estuvo diseñada a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta. Para la variable Clima Organizacional estuvo conformada por 24 preguntas y la variable Desempeño Laboral por 24 preguntas.

Este estudio se apoyó en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal. El análisis de confiabilidad arrojó como resultado el Alpha de Cronbach de 85.9% para la variable clima organizacional y 88.7% para la variable desempeño laboral. Al realizar la prueba de la hipótesis utilizando el Chi cuadrado P valúe presentando resultado un nivel de significancia de 0.000. Se concluyó que el Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores.

Según Cubas (2019), en su investigación titulada *“El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén – Cajamarca”*, tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre Clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes para mejorar la calidad educativa los docentes del Instituto Superior tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén, Cajamarca”.

Dicho estudio fue del tipo correlacional realizado en una población de 39 docentes de las diferentes carreras técnico profesionales del IEST cuya muestra de estudio quedó conformada por 21 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos de trabajo de campo respectivo a las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, cuyo datos fueron analizados haciendo uso de la Estadística descriptiva e inferencial.

Al término de la investigación los resultados indican que entre la variable Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes, existe una relación estadística según la correlación de Pearson con un valor de 0.863. Por lo tanto se acepta la

hipótesis de investigación hallándose que: existe relación significativa muy alta y directa entre clima organizacional y el desempeño laboral de lo se concluye que a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de la Motivación

Para el psicólogo Abraham Maslow, nuestras necesidades como humanos nos impulsan a tener fuerza de voluntad para superar todas las dificultades que se presentan cada día. Cuando hablamos de motivación nos referimos a aquellos deseos que nos impulsan a querer alcanzar determinadas metas y satisfacer nuestras necesidades humanas. Por eso Maslow trabajó en el estudio de las necesidades de las personas y finalmente creó un modelo conocido como Pirámide de Maslow (Quintero, 2018).

Robbins y Judge (2017, p. 209), indica que la intensidad de la motivación se refiere a la cantidad de esfuerzo que alguien ejerce. Este es el elemento más importante en el que centrarse cuando se habla de motivación. Sin embargo, es poco probable que una alta intensidad conduzca a buenos resultados en el desempeño laboral a menos que el esfuerzo esté dirigido a beneficiar a la organización.

Según Ricky et al., (2017, p.171), podemos empezar a comprender qué es la motivación si observamos conductas encaminadas a alcanzar objetivos y cuando determinadas necesidades no se satisfacen. Una necesidad es el punto de partida y se refiere a cualquier cosa que una persona necesite o desee.

Según el autor, la motivación es la fuerza especial que tiene un ser humano para actuar de determinada manera, por lo que es necesario que un ser humano sienta un estímulo permanente para que pueda lograr su propósito u objetivo.

2.2.2 Teoría del Desempeño Laboral

Según Mejillón (2017), plantea que el desempeño laboral mide el desempeño de los trabajadores hacia la organización, lo que permite identificar áreas con impactos positivos y negativos, y el propósito de medir el desempeño es mejorarlos para lograr el cumplimiento de las metas propuestas.

El desempeño laboral se refiere a qué tan bien cada empleado realiza sus actividades asignadas, es decir, qué tan bien actúa, razón por la cual la mayoría de las empresas evalúan el desempeño para medir qué tan efectiva y eficientemente realizan sus tareas.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Motivación

Chiavenato (2017) La motivación es el impulso humano para satisfacer una necesidad, por lo tanto, es el proceso que estimula a un individuo a tomar medidas para satisfacer sus necesidades y alcanzar las metas organizacionales a través del desarrollo de sus actitudes y habilidades.

Münch (2018) La motivación es una de las funciones más importantes de la gestión, y a la vez la más compleja, porque a través de ella se logra que los colaboradores realicen su trabajo de manera responsable y feliz según los estándares establecidos. , además de que se puede conseguir el compromiso y lealtad del elemento humano.

Earley y Shalley (1991) Cada organización está influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos, visiones futuras y recompensas esperadas, que en conjunto constituyen las motivaciones de sus miembros. Comprender qué motiva a una organización puede ser una herramienta poderosa para valorar y evaluar una organización.

Consiste en procesos que influyen en la energía, la dirección y la perseverancia de los esfuerzos de una persona para lograr sus objetivos. Como tal, se refiere a la posibilidad que tiene una organización de motivar a los empleados a través de incentivos para mantener, mejorar, desarrollar o cambiar su comportamiento (Robbins & Coulter, 2018).

En sí mismo, este es el impulso que tiene todo el mundo de querer aprender y seguir estudiando su campo de trabajo, intentando ayudarlo a conseguir los objetivos que se propone, de modo que el interés que ponga y las cosas que le guste hacer determinen lo que trabajas para el éxito (Salazar, 2018).

Motivación, los objetivos de la empresa se pueden lograr en los cuales el elemento humano conserva un papel fundamental ya que los individuos son quienes realizan las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar y la organización en sí no existe y el éxito de estos dicha organización (Rodríguez et al., 2020).

Dimensiones de la motivación

Factores motivacionales o intrínsecos

De acuerdo con Chiavenato (2017), lo define como: factores relacionados con el grado de motivación de un empleado, provenientes de circunstancias internas o dependientes del propio puesto de trabajo.

Estos aspectos de la satisfacción incluyen: Por un lado, el sentido de logro: los empleados deben tener claro el concepto de sentido de logro, porque el sentido de logro se genera a partir de su trabajo.

Por otro lado, el reconocimiento: los méritos de los trabajadores deben ser felicitados y reconocidos por sus jefes. Asimismo, la satisfacción laboral: esta debe ser significativa, interesante y desafiante para que el empleado demuestre su potencial y se sienta motivado.

Asimismo, la responsabilidad: los trabajadores son responsables de su trabajo. Por lo tanto, los gerentes deben otorgarles autoridad para las tareas y deben reducir la supervisión pero mantener el compromiso.

En este sentido, la motivación de los trabajadores debe ser duradera, y los directivos tienen una gran responsabilidad en ello, ya que deben supervisar y controlar constantemente el trabajo que se realiza; sin embargo, esto no quiere decir que los empleados trabajen bajo presión, sino trabajando conscientemente. Para lograr este objetivo, los directivos deben brindar reconocimiento público y felicitaciones o bonificaciones a cada uno de ellos por el trabajo bien hecho.

Factores de higiene o extrínsecos

Según Chiavenato (2017): Herzberg utilizó la presión “higiene” para detallar aspectos del lugar de trabajo que provocan insatisfacción que son externos o independientes del trabajo en sí y relacionados con otros aspectos como la remuneración, la estabilidad laboral, etc. , políticas organizacionales, condiciones laborales, carácter de líder e interrelaciones entre gerentes, empleados y compañeros de trabajo.

Estos aspectos no son motivadores para los trabajadores, sin embargo, su ausencia o aplicación inadecuada de aspectos relacionados con la limpieza pueden causar fuerte insatisfacción. Estos aspectos incluyen: Por un lado, las políticas de empresa y las políticas administrativas: no deben ser muy estrictas, pero sí justas y claras, también se debe considerar flexibilidad de horarios de trabajo, vestimenta, siestas, vacaciones, etc.

Por otro lado, beneficios adicionales: los trabajadores deben tener planes de atención médica, patrocinio de familiares, actividades de apoyo al trabajador. Asimismo, las relaciones interpersonales: las interacciones de los trabajadores con compañeros de trabajo, superiores y subordinados deben considerarse y deben ser apropiadas y

toleradas.

Asimismo, las condiciones de trabajo: También se deben garantizar la seguridad, limpieza e higiene, y los grupos de trabajo deben estar actualizados y mantenidos en buenas condiciones. Finalmente, pago: adecuado y prudente. Además, debe ser justo y competitivo para todos en una misma empresa y en el mismo ámbito.

Todos los trabajadores creen que valen más de lo que ganan, por lo que los salarios rara vez se consideran un aspecto positivo. Todo el mundo quiere que le paguen más, por lo que es natural pensar en el salario como un aspecto de la insatisfacción. Por otro lado, el estado estipula que los trabajadores dentro de la empresa deben ser familiares y estar protegidos. Y seguridad: todos se sienten bien en un ambiente de trabajo donde se sienten seguros.

Motivación trascendental

Según Chiavenato (2017), afirmó: La fuente de esta motivación trasciende a las personas. Lo que normalmente motiva y moviliza la energía de las personas no es principalmente la tarea (intrínseca), ni lo que ganarán o adquirirán (externo), sino algo que está más allá de ellas, generalmente ayudar a otros y contribuir a una causa.

Elementos de motivación laboral

Considerando la teoría David McClelland, se tiene tres elementos de motivación laboral:

a. Motivación de logro:

Se refiere al impulso de tener éxito y destacarse: considerado dominante, generalmente se manifiesta como un enfoque intenso en establecer metas en trabajos de riesgo y dificultad moderados, esforzarse por alcanzar esas metas y recibir retroalimentación sobre el desempeño para ser recompensado por los logros. , éxito y reconocimiento.

La actividad es de carácter comercial y requiere asumir riesgos para tener éxito, y la necesidad de logro parece muy útil, pero esta fuerte necesidad se asocia con una mayor insatisfacción cuando el trabajo es sencillo, sin retroalimentación ni reconocimiento.

Son personas que tienen un fuerte deseo de triunfar pero que tienen igualmente miedo al fracaso.

b. Motivación de Poder

Se trata del impulso de tener influencia y obtener reconocimiento de importancia, donde el objetivo de la motivación de poder es sentirse poderoso y tratar de lograrlo a través de diversos medios (Salazar, 2018). Por lo tanto, se presenta como dos estilos de gestión distintos, que también contribuirán a nuestra escala como métrica de incentivo:

- **Poder personal**

Se esfuerzan por dominar y, a menudo, motivar a sus subordinados, inspirando así un alto grado de lealtad personal en sus seguidores. También pueden entrometerse e interferir con el trabajo personal de sus subordinados más por una necesidad personal de dominio que por requisitos de la tarea (Salazar, 2018).

- **Poder social o institucional**

Influyen en los demás mediante sus propios esfuerzos y no intentan someterse a su propia gente, sino que se comprometen impersonalmente a hacer lo que requiere la tarea, mostrando inhibiciones a la hora de ejercer control personal fuera del alcance de la tarea (Salazar, 2018).

c. Motivación de afiliación:

Incluye el impulso de mantener relaciones interpersonales satisfactorias, amistosas y cercanas y de sentirse parte de un grupo. Por su parte, son personas que

obtienen placer de ser amadas y tienden a evitar el dolor del rechazo de los grupos sociales (Salazar, 2018).

De las investigaciones realizadas en este ámbito se desprende que el trabajo de los directivos exitosos, así como de aquellos que ven dichas necesidades como más influyentes en sus acciones, requiere de coordinación entre departamentos (Salazar, 2018).

Una sección transversal o corte transversal está diseñada para recolectar datos todos a la vez. El propósito suele ser describir una variable en un conjunto de casos (muestra o población) o determinar el nivel o patrón de una variable en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018).

2.3.2 Desempeño laboral:

Ricky et al., (2017) definen el desempeño como: “el comportamiento laboral de un empleado en comparación (medido) con estándares previamente establecidos en la organización.

Bohlander et al., (2018) creen que el desempeño laboral es un comportamiento que puede ser evaluado por el empleador con el propósito de medir las habilidades y capacidades del empleado frente a los requisitos de la empresa.

Flores (2008) Las características de desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y habilidades que una persona debe aplicar y demostrar en su desarrollo laboral.

Adaptabilidad: se refiere a mantener la efectividad en diferentes entornos y diferentes organizaciones.

Comunicación: Se refiere a la capacidad de expresar ideas de manera efectiva en un grupo o como individuo. La capacidad de utilizar la gramática, la organización y la estructura correctas en la comunicación según lo requiera el idioma o la terminología.

Iniciativa: Se refiere a la intención de influir activamente en los acontecimientos para lograr los objetivos. Capacidad para desafiar situaciones en lugar de aceptarlas positivamente.

Conocimiento: Se refiere al nivel de técnica y/o experiencia adquirida en un campo relevante para su campo de trabajo.

Trabajo en equipo: se refiere a la capacidad de desempeñarse eficazmente dentro de un equipo/grupo de trabajo para lograr los objetivos organizacionales, contribuir y producir un ambiente armonioso que permita el consenso.

Brunnet (1997) Es importante recordar que el ambiente de trabajo es un aspecto que afecta las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional. Para crear una buena atmósfera, es necesario crear un entorno en el que los miembros de la organización se sientan cómodos. Hay factores físicos que influyen en esto, uno de los factores físicos es un lugar de trabajo cómodo donde puedas encontrar todas las herramientas para realizar tu trabajo de manera efectiva. El sitio debe estar iluminado, limpio y posicionado para su uso específico.

2.4 Definición de términos básicos

Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) Cualquier acción que un individuo toma o realiza en respuesta a aquello de lo que es responsable y se medirá por qué tan bien se realiza.

Desarrollo Profesional

Earley y Shalley (1991) sostienen que el desarrollo de recursos humanos se ha convertido en una forma de abordar cuestiones clave en las organizaciones y en los programas de formación y desarrollo. Pueden facilitar el desarrollo de habilidades y mejorar la comunicación entre los empleados al proporcionar un lenguaje común, formar redes de empleados y establecer una visión compartida de la empresa.

Liderazgo

Earley y Shalley (1991) creen que el liderazgo debe entenderse como una influencia a través de la cual los miembros de la organización pueden cooperar voluntaria y entusiastamente para lograr las metas organizacionales.

Motivación

Earley y Shalley (1991) creen que toda organización se ve afectada por una combinación de factores como la experiencia, los valores compartidos, la visión de futuro y las recompensas esperadas, que en conjunto constituyen la motivación de sus miembros. Comprender cuál es la motivación de la organización puede ser una manera de evaluar la organización, poderosa herramienta. y mejorar tu rendimiento.

Supervisión

Palma (2004) proporciona en esta dimensión la evaluación de los empleados sobre la función y la importancia de la supervisión del supervisor en las actividades laborales. La presencia de supervisión crea un nivel de tensión para muchos empleados que mejora su desempeño laboral.

Condiciones laborales

Palma (2004) reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para desempeñar el trabajo de la mejor manera.

Realización personal o autorrealización

Palma (2004) La realización personal o autorrealización se refiere al aprecio que tiene un trabajador por las posibilidades que ofrece el entorno laboral para su desarrollo personal y profesional, así como por las tareas que desempeña y sus perspectivas de futuro, permitiéndole así crecer y sentirse.

Responsabilidad

Earley y Shalley (1991) La responsabilidad dentro de una organización consiste en un conjunto de funciones que deben realizarse independientemente del resultado. Es precisamente por este hecho que las personas con mala gestión intentan evadir responsabilidades y pasar la carga a otros, generalmente alcanzando un nivel superior y siendo obligadas a tomar decisiones, y al hacerlo, sean correctas o incorrectas, son criticadas por todos. Estas decisiones se delegan inicialmente a las mismas personas, creando un círculo vicioso.

Supervisión

Palma (2004) proporciona en esta dimensión la evaluación de los empleados sobre la función y la importancia de la supervisión del supervisor en las actividades laborales. La presencia de supervisión crea un nivel de tensión para muchos empleados que mejora su desempeño laboral.

Comunicación

Palma (2004) La comunicación es la percepción del grado de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relevante para el funcionamiento interno de una organización. El desarrollo de la productividad organizacional es efectivo debido a la comunicación entre los colaboradores, pero es pobre en la comunicación con las diferentes direcciones de mando porque muchos de ellos no están en estrecho contacto con otros.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 General

La motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

3.1.2 Específicas

HE₁: La motivación que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021 es deficiente.

HE₂: El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021 es deficiente.

HE₃: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

HE₄: Existe relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

HE₅: Existe relación positiva entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

3.2 Variables

Variable 1: La motivación

Variable 2: Desempeño Laboral

3.3 Operacionalización

Operacionalización

Tabla 1

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Hipótesis	Definición conceptual de las variables/categorías	Definición operacional de las variables/categorías			Fuente o instrumento de recolección de datos
		Variables/categorías	Dimensiones/factores	Indicadores/cualidades	
<p>Hipótesis General:</p> <p>La motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.</p>	<p>La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer las necesidades; por lo tanto, es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga su necesidad y alcance las metas de las organizaciones con el desarrollo de sus actitudes y habilidades (Chiavenato, 2017).</p>	Variable 1 motivación	Dimensión 1	Necesidades satisfechas	Instrumento Cuestionario
			Motivación intrínseca	Oportunidades Reconocimiento	
			Dimensión 2	Seguridad Estabilidad	
			Motivación extrínseca	Remuneración	
			Dimensión 3 Motivación trascendental	Autorrealización Satisfacción Sentimiento de logro	

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

El desempeño laboral, son aquellas conductas que podrían ser evaluadas por el empleador, con el objetivo de medir las capacidades y habilidades de los empleados, respecto a lo requerido por la empresa (Bohlander et al., 2018).	Variable 2 desempeño laboral	Dimensión 1	Conocimiento del trabajo	Instrumento Cuestionario
		Evaluación del desempeño	Iniciativa Dedicación Calidad de trabajo Volumen de trabajo	
		Dimensión 2	Relevancia estratégica	
		Administración del desempeño	Deficiencia de criterios Contaminantes de criterios Confiabilidad Justicia y aceptación	

Nota: basado en el fundamento de Chiavenato (2017) para la variable motivación y el fundamento de Bohlander et al., (2018) para la variable desempeño.

Fuente: Elaboración propia.

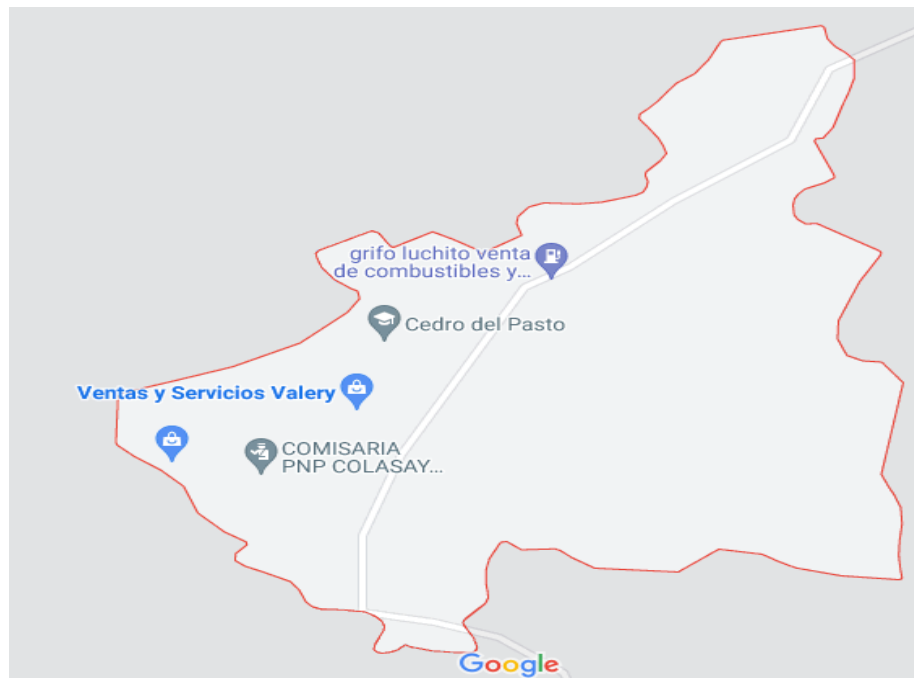
CAPITULO IV
MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ubicación geográfica

La presente investigación se realizará en el Distrito de Colasay es uno de los doce distritos de la Provincia de Jaén en el Departamento de Cajamarca.

MAPA.

Figura 1. Distrito de Colasay, Provincia de Jaén en el Departamento de Cajamarca



.Fuente: Extraído de google maps.

Limites:

Norte: Distrito de Pomahuaca y Chontali.

Sur: Provincia de Cutervo, separa por el río Huancabamba.

Este: Provincia de Jaén.

Oeste: Distrito de Pucará y Pomahuaca.

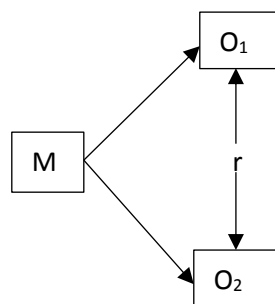
4.2 Diseño de la investigación

Según el diseño de investigación no experimental, se define como un estudio realizado sin manipular variables intencionalmente. En otras palabras, estos estudios no cambian intencionalmente la variable independiente para ver su efecto sobre otras variables. La investigación no experimental se refiere a observar, medir y analizar fenómenos y variables que ocurren en el entorno natural (Hernández y Mendoza, 2018).

Una sección transversal o corte transversal está diseñada para recolectar datos todos a la vez. El propósito suele ser describir una variable en un conjunto de casos (muestra o población) o determinar el nivel o patrón de una variable en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018).

De hecho, los diseños correlacionales descriptivos pueden ser extremadamente complejos y abarcar múltiples categorías, conceptos o variables, además de uno o más grupos o poblaciones, y comparar relaciones (similitudes y diferencias) entre variables. Describen la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado; pueden ser términos correlacionales o funciones causales (Hernández y Mendoza, 2018).

Desde la perspectiva de este diseño de investigación.



Donde:

M = Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay.

O₁ = Motivación.

O₂ = Desempeño laboral.

r = Relación de las variables

4.3 Métodos de investigación

Tipo de investigación

Se presenta un estudio prospectivo, transversal y correlacional:

Según Hernández (2014), la planificación de la recopilación de datos es proactiva ya que la información se recopilará de fuentes primarias. Su alcance es transversal en el sentido de que los datos serán recolectados en un solo momento en el tiempo; de igual manera, su nivel de investigación es correlacional en el sentido de que buscará correlacionar variables y permitir cuantificar relaciones entre ellas.

La investigación aplicada busca generar conocimiento que tenga aplicación directa a problemas de la sociedad o del sector productivo (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación cuantitativa es un método estructurado para recopilar y analizar información obtenida de diversas fuentes. Este proceso utiliza herramientas estadísticas y matemáticas para cuantificar el problema de investigación (Sánchez et al., 2018).

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

Es el conjunto del fenómeno de investigación, incluidas todas las unidades de análisis que componen el fenómeno, y debe cuantificar la investigación integrando la colección de todos los casos que cumplan las especificaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

La unidad de observación será la Municipalidad Distrital de Colasay, la población estará conformada por 68 trabajadores en las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Colasay, cifra referida a fines del mes de setiembre del 2021, una información basada en los contratos actuales de dicho mes mencionado, y finalmente la unidad de análisis es cada trabajador.

Tabla 2

Distribucion poblacional de los trabajadores de las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Colasay.

Municipalidad Distrital de Colasay						
Áreas	Género	Masculinos		Femeninos		Sub total
		F	%	f	%	
Recursos humanos		10	14.7%	24	35.3%	34
Contabilidad y costos		6	8.8%	7	10.3%	13
Tesorería		8	11.8%	6	8.8%	14
Contrataciones y abastecimiento		3	4.4%	4	5.9%	7
Total						68

Nota: Información brindada del área de recursos humanos de la entidad pública.

Fuente: Elaboración propia.

En relación a los criterios de inclusión se propuso que se incluirá a los trabajadores que accedan a participar en la investigación y que vienen laborando más de un año en la Municipalidad Distrital de Colasay. De esta manera los criterios de exclusión para los trabajadores que no accedieron a contestar la encuesta virtual y al personal que viene laborando menos de un año en la entidad.

Así mismo, el tamaño de la muestra queda compuesta por 68 trabajadores administrativos de las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad en estudio.

La unidad muestral esta conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay.

4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Técnicas:

Para Hernández y Mendoza (2018), la técnica está compuesta por un conjunto de mecanismos a través de los cuales se busca obtener datos ineludibles de un contexto real que se ajusten a los propósitos de la investigación.

La técnica es la encuesta, y el instrumento el cuestionario, para recoger datos sobre los caracteres singulares que se requieren en el estudio.

Instrumentos:

En la presente investigación se utilizará como instrumento el cuestionario. Por su parte Hernández y Mendoza (2018), pusieron de manifiesto que los cuestionarios son partes elementales de un instrumento empleado para la adquisición de datos que tengan relación con los propósitos de la investigación.

Tabla 3

Instrumentos de recolección de datos.

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Encuesta	Cuestionario (Ver anexo)	Medición para la variable motivación	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay
Encuesta	Cuestionario (Ver anexo)	Medición para la variable desempeño laboral	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay

Nota: Elaborado de acuerdo al fundamento de las variables.

Fuente. Elaboración propia.

Validez

Tal como señala Hernández y Mendoza (2018), la validez del instrumento de recolección de datos son las peculiaridades que hacen referencia a la utilidad del instrumento para ponderar de modo conveniente y apropiado los caracteres de los individuos que son de interés del estudio.

La eficacia de la herramienta de recaudación de información son las singularidades que forman un informe sobre el provecho de la herramienta para calificar de modo benéfico y adecuado las características de los personajes requeridos a estudiar.

Para la validez de los instrumentos se utilizó la validación por juicio de expertos:

Tabla 4

Expertos en cuanto a la validez de contenido

Expertos	Especialidad
Dr. Rosel Burga Cabrera	Ingeniera de Sistemas
Mg. César Jesús Díaz Coronel	Ingeniero Civil

Nota: Expertos que evaluaron los instrumentos del estudio.

Fuente. Elaboración propia.

Confiabilidad:

En lo referente a determinar la confiabilidad del instrumento se empleó la Escala Alfa de Cronbach con la finalidad de validar la confiabilidad de los instrumentos, en este sentido se utilizó una prueba modelo o piloto con la finalidad de demostrar la confiabilidad del mismo.

En lo que respecta a la prueba modelo o piloto, Hernández y Mendoza (2018), plantean desarrollarlo con una muestra de poco tamaño, en la que se determina si los ítems actúan de forma correcta, empleando los resultados para el cálculo de la confiabilidad y de ser necesaria la validez de los instrumentos a medir (p. 262).

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad de las herramientas de investigación

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Motivación	0.000	20
Desempeño laboral	0.000	20

Nota: Elaborado en base al grado de la fiabilidad.

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo al argumento de la fiabilidad de los instrumentos es referida al grado que presenta la aplicación de la herramienta como resultado del mismo que produce en función al agrado que debe de medir.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

El análisis de datos es la ciencia que se encarga de examinar un conjunto de datos con el propósito de sacar conclusiones sobre la información para poder tomar decisiones, o simplemente ampliar los conocimientos sobre diversos temas (Hernández y Mendoza, 2018).

Se entiende que la metodología de procesamiento de datos es el conjunto de procedimientos usados para analizar los hechos, los que se necesitan ser dados en cantidades, con la meta de obtener información concisa y coherente.

Dentro del proceso de análisis de los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva

Permitira la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes, que detallan de manera cuantitativa el comportamiento de las variables y sus dimensiones. Las tablas se acompañaron con gráficos de barras con la finalidad de poder detallar claramente las características de los fenómenos estudiados.

Estadística inferencial

Se requiere de su uso debido a que el enfoque cuantitativo de la investigación exigía que la prueba de hipótesis se realice de manera estadística y con la aplicación de una prueba que detalle los valores o niveles de relación, así como el nivel de significancia.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es de $\alpha = 0.05$; ue corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Regla de decisión

El nivel de significación “p” es menor a 0.05; rechazar la H_0 El nivel de significación “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la H_0 .

Prueba estadística

La elección de la prueba estadística para la comprobación de hipótesis de estudio se hizo en razón de las variables motivación y desempeño laboral. En esta elección también se debió tener en cuenta el tipo de escala que presentó cada uno de los cuestionarios. Las dos variables son de tipo cualitativo, además se totalizaron los valores de cada dimensión y variable, categorizándose cada una de ellas en tres rangos. Estas condiciones exigieron la utilización de una prueba de tipo no paramétrico que correspondió al estadígrafo de correlación de Spearman.

Tabla 6

Valor del grado de relación para la interpretación.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Basado en el fundmaneto de Hernandez et al., (1998), grado de relación para la interpretación.Fuente. Extraído del libro estadisitca para la investigacion científica.

4.7 Equipos, materiales, insumos, etc.

- Computadora
- Impresora
- Libros
- Internet
- Papel bond
- Boligrafos

4.8 Matriz de Consistencia Metodológica

Tabla 7

Matriz de consistencia metodológica

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable/categoría	Dimensiones/Factores	Indicadores/Cualidades	Instrumento de recolección	Metodología	Población y muestra			
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1 motivación	Dimensión 1 Motivación intrínseca	Necesidades satisfechas	Técnica 1 encuesta	Enfoque Cuantitativo	Población 68 trabajadores			
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.	La motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.			Dimensión 2 Motivación extrínseca				Oportunidades	Instrumento 2 cuestionario	Tipo de investigación Correlativa
									Reconocimiento		
Preguntas auxiliares	Objetivos auxiliares	Hipótesis específicas	Variable 2 Desempeño Laboral	Dimensión 3 Motivación transcendental	Seguridad	Escalamiento Likert	Diseño No experimental Transversal	Muestra 68 trabajadores			
					Estabilidad						
					Autorrealización						
					Satisfacción						
					Sentimiento de logro						
					Conocimiento del trabajo						
P₁: ¿Cuál es el nivel de la motivación que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?	O₁: Identificar el nivel de la motivación que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.	HE₁: La motivación que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021 es deficiente.		Dimensión 1 Evaluación del desempeño	Iniciativa						

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

<p>P₂: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?</p>	<p>O₃: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.</p>	<p>HE₂: El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021 es deficiente.</p>	<p>Dimensión 2 Administración del desempeño</p>	<p>Dedicación</p>
<p>P₃: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?</p>	<p>O₂: Analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.</p>	<p>HE₃: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.</p>		<p>Calidad de trabajo</p>
<p>P₄: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?</p>	<p>O₄: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.</p>	<p>HE₄: Existe relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.</p>		<p>Volumen de trabajo</p>
				<p>Relevancia estratégica</p>
				<p>Deficiencia de criterios</p>
				<p>Contaminantes de criterios</p>
				<p>Confiabilidad</p>

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

P₅: ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021?	O₅: Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.	HE₅: Existe relación positiva entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.	Justicia y aceptación
			Relevancia estratégica

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Presentación de resultados

OG: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 8

Tabla cruzada de nivel de motivación y desempeño laboral.

Motivación		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	0	10	2	12
	%	0,0%	14,7%	2,9%	17,6%
Regular	N°	6	41	5	52
	%	8,8%	60,3%	7,4%	76,5%
Bueno	N°	0	4	0	4
	%	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%
Total	N°	6	55	7	68
	%	8,8%	80,9%	10,3%	100,0%

Nota. Información extraída de los 68 colaboradores. Tau-b de Kendall (T) = 0.104 Sig. P = 0.001 < 0.05; Rho de Spearman = 0.166

Se observa que el 60,3% de la muestra consideran un nivel regular en las variables Motivación y Desempeño Laboral, así mismo se observa que el 7.4% considera un nivel regular a la Motivación y un nivel bueno al Desempeño Laboral, mientras que el 14,7% consideran una mala motivación y un nivel regular el Desempeño Laboral. El valor (T) es = 0.104 Sig. P = 0.001 < 0.05; Rho de Spearman = 0.166, lo cual evidencia que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

O1: Identificar el nivel de la motivación que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 9

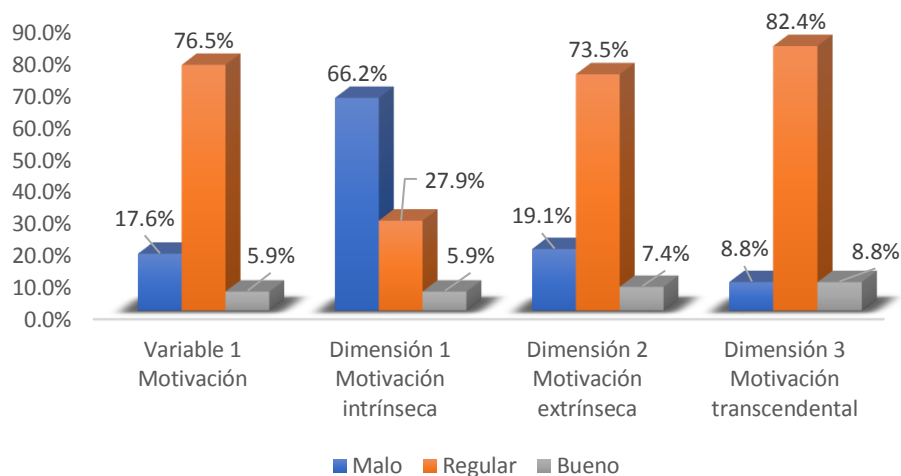
Nivel de la motivación que presentan los trabajadores la MDC

Variable/ Dimensión	Nivel	Ni	%
Variable 1 Motivación	Malo	12	17.6%
	Regular	52	76.5%
	Bueno	4	5.9%
Dimensión 1 Motivación intrínseca	Malo	45	66.2%
	Regular	19	27.9%
	Bueno	4	5.9%
Dimensión 2 Motivación extrínseca	Malo	13	19.1%
	Regular	50	73.5%
	Bueno	5	7.4%
Dimensión 3 Motivación transcendental	Malo	6	8.8%
	Regular	56	82.4%
	Bueno	6	8.8%

Nota. Información extraída de los 68 trabajadores de la MDC

Figura Nº 2

Nivel de las variable motivación y dimensiones



Fuente: Tabla Nº 9

Respecto al análisis realizado, en función a los trabajadores de la MDC, se tiene el 76,5% que la motivación es regular, por otro lado el 17,6% han señalado una mala motivación y solo el 5,9% de los trabajadores refieren una buena motivación.

O2: Analizar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 10

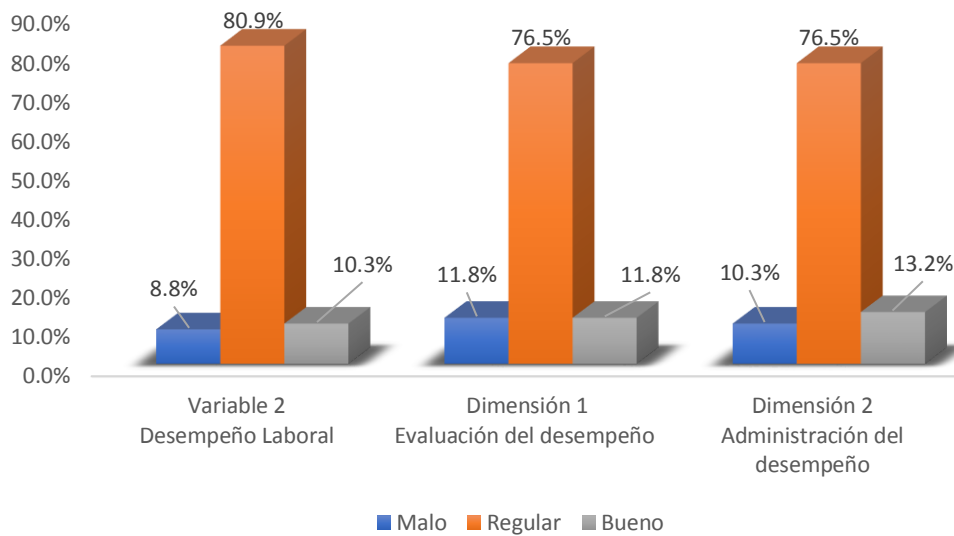
Nivel del desempeño laboral que presentan los trabajadores la MDC

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
Variable 2 Desempeño Laboral	Malo	6	8.8%
	Regular	55	80.9%
	Bueno	7	10.3%
Dimensión 1 Evaluación del desempeño	Malo	8	11.8%
	Regular	52	76.5%
	Bueno	8	11.8%
Dimensión 2 Administración del desempeño	Malo	7	10.3%
	Regular	52	76.5%
	Bueno	9	13.2%

Nota. Información extraída de los 68 trabajadores de la MDC.

Figura N° 3

Nivel de las variable desempeño laboral y dimensiones



Fuente: Tabla N° 10

Respecto al analisis realizado, en función a los trabajadores de la MDC, se tiene el 80,9% que el desempeño es regular, por otro lado el 8,8% han señalado una mala motivacion y solo el 10.3% de los trabajadores refieren una buena motivación.

O₃: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 11

Tabla cruzada de nivel de motivación intrínseca y desempeño laboral.

Motivación intrínseca		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	3	38	4	45
	%	4,4%	55,9%	5,9%	66,2%
Regular	N°	3	13	3	19
	%	4,4%	19,1%	4,4%	27,9%
Bueno	N°	0	4	0	4
	%	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%
Total	N°	6	55	7	68
	%	8,8%	80,9%	10,3%	100,0%

Nota. Información extraída de los 68 colaboradores. Tau-b de Kendall (T) = 0.116 Sig. P = 0.000 < 0.05; Rho de Spearman = 0.179

Se observa que el 19,1% de la muestra consideran un nivel regular en las variables Motivación intrínseca y Desempeño Laboral, así mismo se observa que el 55,9% considera un nivel malo a la Motivación intrínseca y un nivel regular al Desempeño Laboral. El valor (T) es = 0.116 Sig. P = 0.000 < 0.05; Rho de Spearman = 0.179, lo cual evidencia que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

O4: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 12

Tabla cruzada de nivel de motivación extrínseca y desempeño laboral

Motivación extrínseca	Desempeño laboral			Total	
	Malo	Regular	Bueno		
Malo	N°	0	11	2	13
	%	0,0%	16,2%	2,9%	19,1%
Regular	N°	6	40	4	50
	%	8,8%	58,8%	5,9%	73,5%
Bueno	N°	0	4	1	5
	%	0,0%	5,9%	1,5%	7,4%
Total	N°	6	55	7	68
	%	8,8%	80,9%	10,3%	100.0%

Nota. Información extraída de los 68 colaboradores. Tau-b de Kendall (T) = 0.132 Sig. P = 0.000 < 0.05; Rho de Spearman = 0.184

Se observa que el 58,8% de la muestra consideran un nivel regular en las variables Motivación extrínseca y Desempeño Laboral, así mismo se observa que el 16,2% considera un nivel malo a la Motivación extrínseca y un nivel regular al Desempeño Laboral. El valor (T) es = 0.132 Sig. P = 0.000 < 0.05; Rho de Spearman = 0.184, lo cual evidencia que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

O₅: Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 13

Tabla cruzada de nivel de motivación trascendental y desempeño laboral

Motivación trascendental		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	0	5	1	6
	%	0,0%	7,4%	1,5%	8,8%
Regular	N°	6	44	6	56
	%	8,8%	64,7%	8,8%	82,4%
Bueno	N°	0	6	0	6
	%	0,0%	8,8%	0,0%	8,8%
Total	N°	6	55	7	68
	%	8,8%	80,9%	10,3%	100.0%

Nota. Información extraída de los 68 colaboradores. Tau-b de Kendall (T) = 0.190 Sig. P = 0.000 < 0.05; Rho de Spearman = 0.206

Se observa que el 64,7% de la muestra consideran un nivel regular en las variables Motivación trascendental y Desempeño Laboral, así mismo se observa que el 8,8% considera un nivel bueno a la Motivación trascendental y un nivel regular al Desempeño Laboral. El valor (T) es = 0.190 Sig. P = 0.000 < 0.05; Rho de Spearman = 0.206, lo cual evidencia que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Respecto a este apartado, se desarrollará la discusión con los resultados encontrados en función a los antecedentes y el fundamento teórico.

Respecto al objetivo general se determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, donde se fundamentó con la teoría de Robbins y Judge (2017), la que refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien, considerando que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño laboral, la misma que se orienta que la organización obtenga beneficios.

Así mismo, los resultados encontrados en la tabla 8, donde Rho de Spearman = 0.166, lo cual evidencia que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, precisando así que los trabajadores de la Municipalidad, no están motivados de manera idónea, por ende, su desempeño laboral es bajo. De acuerdo a los resultados encontrados se corrobora con la investigación desarrollada por Carmona (2021).

Con respecto a los resultados presentados, se puede señalar que existe una coincidencia con el contexto descrito anteriormente, donde se ha señalado que la motivación en órganos estatales no es la idónea, y esto debido a que los altos funcionarios no les prestan la atención a recursos humanos, o simplemente los instrumentos de gestión son documentos que no se practican.

Respecto al objetivo específico 1, se identificó que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, han señalado una motivación regular en un valor de 76,5%, donde se encontró que dicha entidad no brinda oportunidades de reconocimiento profesional a los trabajadores, a su vez basado en que la entidad no ha realizado ningún reconocimiento sobre los logros que ha presentado dicho personal en la gestión.

En su efecto, no brindando una estabilidad laboral. De acuerdo a los resultados encontrados se corrobora con la investigación desarrollada por Navarro (2019).

Así mismo, se reafirma con el fundamento señalado por teoría de Chiavenato (2017), aduciendo que la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer las necesidades; por lo tanto, es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga su necesidad y alcance las metas de las organizaciones con el desarrollo de sus actitudes y habilidades.

Con respecto a los resultados presentados, se puede señalar que existe una coincidencia con el contexto descrito anteriormente, donde se ha señalado que la motivación en las organizaciones de decenas de entidades públicas, no están diseñadas de acuerdo a sus objetivos, por ende, existe problemas graves con trabajadores, lo que conlleva a la baja productividad, desempeño inadecuado de sus funciones, etc.

En relación al 2 objetivo específico, se identificó que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, han señalado que el desempeño laboral es regular, en un valor de 80,9%, donde se encontró que la falta de motivación es una de los principales factores, sin embargo, la entidad pública no valora las acciones realizadas a favor de la gestión, en tal sentido la productividad disminuye y perjudica los planes trazados. De acuerdo a los resultados encontrados se corrobora con la investigación desarrollada por Rengifo (2021).

Así mismo, se reafirma con el fundamento señalado por la teoría de Ricky et al., (2017) podemos comenzar a entender lo que es la motivación si observamos las conductas orientadas al cumplimiento de las metas y la falta de satisfacción de ciertas necesidades. La necesidad es el punto de partida y se refiere a cualquier cosa que una persona requiere o desea.

Con respecto a los resultados presentados, se puede señalar que existe una coincidencia con el contexto descrito anteriormente, los organismos públicos cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la población de su jurisdicción, sin embargo, no considera como principal aliado estratégico a los trabajadores, para el cumplimiento de sus metas y planes. Sin duda alguna, el adecuado desempeño laboral, coopera a brindar bienes, servicios y obras de calidad y de manera eficiente.

En relación al 3 objetivo específico, se determino que los trabajadores de la Municipalidad, han señalado que la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es malo (55,9%) según la tabla 11; Rho de Spearman= 0.179, donde se encontró que la falta de reconocimiento hacia los logros obtenidos, es factor de gran envergadura porque el fruto del esfuerzo diario, la entidad no reconoce y felicita por los méritos a los trabajadores, por ende se refleja baja productividad y poca eficiencia en las labores encomendadas. De acuerdo a los resultados encontrados se corrobora con la investigación desarrollada por Cruzado (2021).

Así mismo, se reafirma con el fundamento señalado por teoría de Robbins y Judge (2017, p.209), indican que en la motivación la intensidad se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien. Es el elemento en el que la mayoría se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño laboral, al menos que el esfuerzo se oriente en una dirección que beneficie a la organización.

Con respecto a los resultados presentados, se puede señalar que existe una coincidencia con el contexto descrito anteriormente, las entidades públicas tienen que priorizar con respecto a la motivación para que se realice de manera permanente, considerando que los gerentes y/o funcionarios públicos de confianza, asumen una gran reto y responsabilidad para lograr que los trabajadores realicen su trabajo o funciones de manera consciente, y así mismo ejecutar reconocimiento Público, además ello conlleva al crecimiento profesional.

Con respecto al 4 objetivo específico, se determinó que los trabajadores de la Municipalidad, sobre la motivación extrínseca y el desempeño laboral considera que es regular (58,8%) según la tabla 12, reflejado en Rho de Spearman = 0.184, donde se encontró que dicha entidad no brinda estabilidad laboral, debido al constante cambio de gerentes, lo que conlleva que las condiciones laborales sean pésimas para los trabajadores, por tanto se refleja en la baja productividad y eficiencia de los mismos. De acuerdo a los resultados encontrados se corrobora con la investigación desarrollada por Rengifo (2021).

Además, se reafirma con el fundamento señalado por teoría de Idalberto Chiavenato (2018), para entender un poco sobre motivación nos tenemos que centrar en el proceso motivacional que inicia con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio.

Con respecto a los resultados presentados, se puede señalar que existe una coincidencia con el contexto descrito anteriormente, porque las entidades públicas están orientadas a maximizar el valor de los recursos públicos que se invierten y a promover la actuación bajo el enfoque de gestión por resultados en las contrataciones de bienes, servicios y obras, a fin que de que se efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad, por ende el cumplimiento de lo antes mencionado, estaría reflejado en el excelente desempeño de los trabajadores de la entidad, sin embargo en la Municipalidad, no existe las condiciones para fortalecer la motivación.

Con respecto al 5 objetivo específico, se determinó la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, en la que considera que es regular (64,7%) según la tabla 13, reflejado en Rho de Spearman = 0.206, donde se encontró que dicha entidad no brinda recompensa a los trabajadores, a su vez no compromete a que todos sean partícipes del resultado, considerando de esta manera que obtendrán beneficios o habrán alcanzado la meta deseada.

En su efecto, no brindando un liderazgo trascendente. De acuerdo a los resultados encontrados se corrobora con la investigación desarrollada por Navarro (2019).

Además, se reafirma con el fundamento señalado por teoría de a Ricky et al., (2017) para iniciar entendiendo sobre la motivación si observamos las conductas orientadas al cumplimiento de las metas y la falta de satisfacción de ciertas necesidades. La necesidad es el punto de partida y se refiere a cualquier cosa que una persona requiere o desea.

Con respecto a los resultados presentados, se puede señalar que existe una coincidencia con el contexto descrito anteriormente, porque la administración municipal adopta una estructura gerencial, sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión y control concurrente y posterior, sin embargo en la Municipalidad de Colasay, no se enfoca en mejorar la motivación, considerando que el buen desempeño laboral permite el cumplimiento de los fines públicos y de esta manera tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de los ciudadanos.

5.3 Contrastación de hipótesis

Hipotesis General (Hi): La motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Hipotesis nula (H0): La motivación y el desempeño laboral **no** se relacionan de manera directa y significativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 14

			Motivación	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,104**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,104**	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		68	68	

De acuerdo al análisis para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Tau_b de Kendall donde se obtuvo un p valor de $0.001 < 0.05$, aduciendo que se acepta la hipótesis de investigación; La motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Hipótesis Específica (HE3): Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Hipótesis nula (H0): No existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 15

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	,116**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,116**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	68	68

De acuerdo al análisis para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Tau_b de Kendall donde se obtuvo un p valor de $= 0.000 < 0.05$, aduciendo que se acepta la hipótesis de investigación; la motivación intrínseca y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Hipótesis Específica (HE₄): Existe relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Hipótesis Nula (H₀): No existe relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 16

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	,132**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,132**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	68	68

De acuerdo al análisis para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Tau_b de Kendall donde se obtuvo un p valor de $= 0.000 < 0.05$, aduciendo que se acepta la hipótesis de investigación; la motivación intrínseca y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Hipótesis Específica (HE₅): Existe relación positiva entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Hipótesis Nula (H₀): No existe relación positiva entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021.

Tabla 17

Motivación trascendental		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	0	5	1	6
	%	0,0%	7,4%	1,5%	8,8%
Regular	N°	6	44	6	56
	%	8,8%	64,7%	8,8%	82,4%
Bueno	N°	0	6	0	6
	%	0,0%	8,8%	0,0%	8,8%
Total	N°	6	55	7	68
	%	8,8%	80,9%	10,3%	100,0%

Nota. Información extraída de los 68 colaboradores. Tau-b de Kendall (T) = 0.190 Sig. P = 0.000 < 0.05; Rho de Spearman = 0.206

Se observa que el 64,7% de la muestra consideran un nivel regular en las variables Motivación trascendental y Desempeño Laboral, así mismo se observa que el 8,8% considera un nivel bueno a la Motivación trascendental y un nivel regular al Desempeño Laboral. El valor (T) es = 0.190 Sig. P = 0.000 < 0.05; Rho de Spearman = 0.206, lo cual evidencia que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema

Programa de Motivación en la Municipalidad Distrital de Colasay

6.1.1. Presentación

La institución pública, es la que está inmersa a la sociedad de su jurisdicción y considerando que actualmente existen nuevos retos que tiene que asumir debido a las nuevas tendencias y la evolución de la tecnología, entonces es importante plantear un programa de Motivación en la Municipalidad Distrital de Colasay, con la finalidad de mejorar las condiciones de ambiente de trabajo para que los trabajadores se sientan comprometidos, motivados y participen con eficiencia teniendo en cuenta la optimización de los recursos de la entidad; así mismo realizar actividades que permita la integración y sensibilización a la población para fomentar el cuidado del medio ambiente, incentivar propuestas de reciclaje, integración de personas con discapacidad a laborar en la organización, y la adecuada difusión de información institucional.

6.1.2. Objetivos

Objetivo general

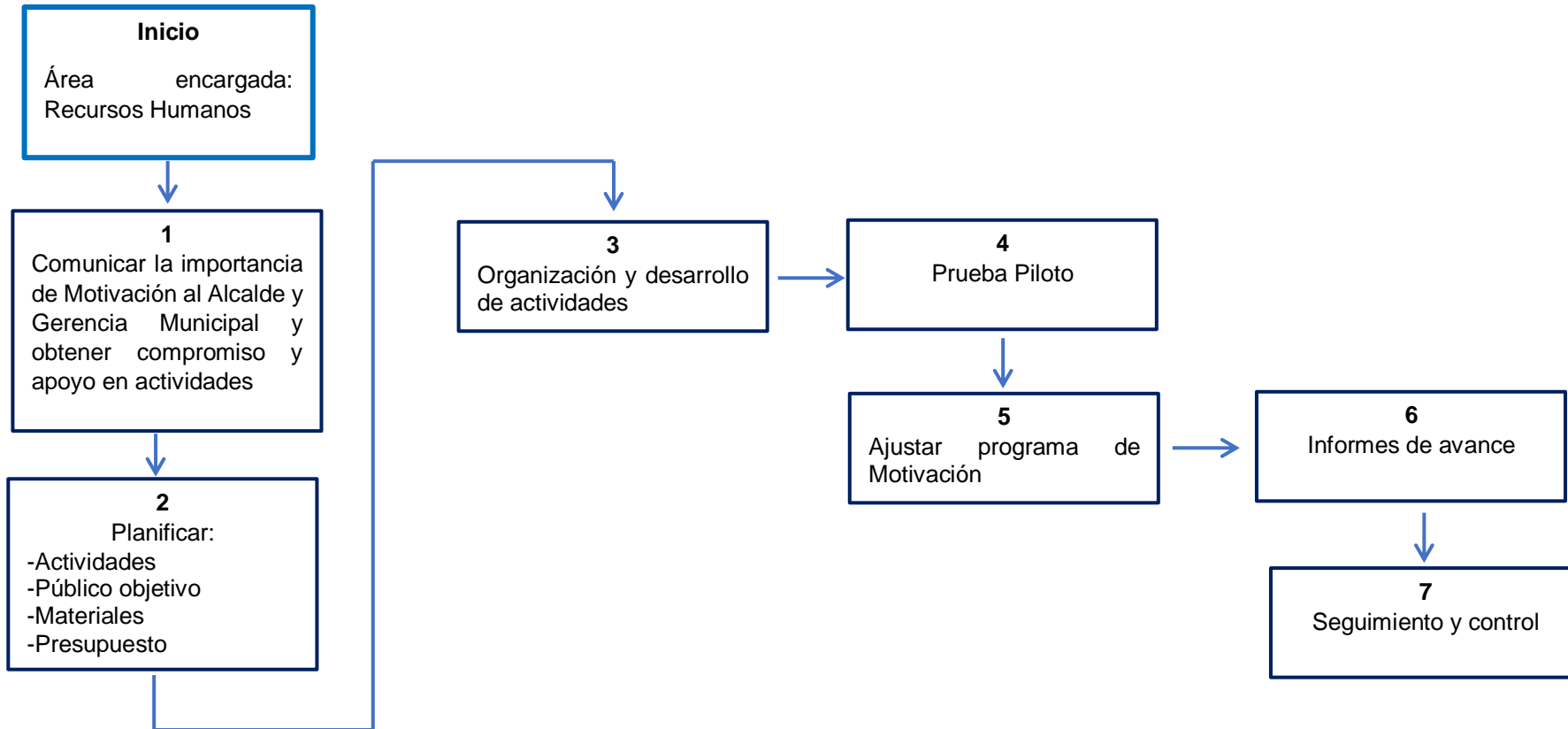
Proponer un programa de Responsabilidad Social en la Municipalidad Distrital de Colasay.

Objetivos específicos

O1. Sensibilizar y capacitar a los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Colasay.

O2. Promover acciones de apoyo, de incentivar y reconocimiento profesional a los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Colasay.

Proceso del Programa de Motivación



6.2. Costos de implementación de la propuesta

Acciones y costos de Motivación

N°	Meta	Objetivo	Cronograma												Actividad	Público Objetivo	Materiales y Equipos	Presupuesto		
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D						
1	Difundir la misión, visión y valores.	Comunicar e informar a los trabajadores y usuarios en la Municipalidad Distrital de Colasay.	x														-05 banner de 50x50cm. -Colocación en los documentos y recibos.	Alcaldía, Secretaria de Alcaldía, Gerencia Municipal, Mesa de Partes.	-05 banners	S/ 250.00
2	Conocer las condiciones de ambiente de Trabajo.	Analizar las políticas de recursos humanos.	x														Aplicar un cuestionario al personal.	30 trabajadores.	-30 copias de cuestionario.	S/ 3.00
3	Promover la participación de los trabajadores	Actividades deportivas, celebraciones, cumpleaños y excursiones	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Realizar talleres, reuniones, pasantías	30 trabajadores.	-Catering para el personal - Balones -Viáticos	S/ 3,500.00
5	Capacitar al personal.	Mejorar conocimiento y desarrollo de habilidades del personal.			x			x							x	Aplicar talleres y charlas.	30 trabajadores.	- 120 Coffe Break -1 Capacitador	S/ 560.00	
7	Inclusión laboral.	Integración de personas con discapacidad.			x											Realizar convocatorias.	Personas con discapacidad.	- Impresiones	S/. 50.00	
TOTAL																			S/4,363.00	

ENCUESTA

DATOS

Sexo:

Cargo que ocupa actualmente:

Instrucciones

Agradeceremos marcar con una (x) la respuesta, en función al grado que considera conveniente.

VALORES DE 1 A 5 (1: Totalmente de acuerdo, 2:En desacuerdo, 3:Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo , 4:De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4	5
Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos de la entidad.					
Recibo retroalimentación clara por parte de mis jefes acerca del trabajo realizado.					
Cuando comencé a trabajar me indicaron las funciones que debía realizar. Me entregaron la "Descripción del Cargo".					
Tengo seguridad de conservar mi trabajo.					
Mi puesto de trabajo contribuye con mi auto realización.					
La motivación que poseo propicia me establezca nuevas metas.					
Los objetivos de mi trabajo están claramente definidos.					
Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos personales.					
Estoy plenamente integrado en mi trabajo.					
Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.					
Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.					
Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.					
Cuando llego a cometer algún error, mi jefe lo detecta oportunamente e informa de manera adecuada.					
El estilo de dirección de mi jefe me influye positivamente.					
Mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros.					
Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades.					
Me adapto rápidamente a los cambios.					
La comodidad de mi área de trabajo es óptima.					
La limpieza y aseo en general son buenos.					
Existe la seguridad debida para evitar accidentes y riesgos de trabajo.					
Hay un proceso de selección de personal, bastante bueno.					
Al ingresar, se proporcionada la inducción pertinente para conocer las responsabilidades y políticas de mi empresa.					
Tengo oportunidades de incrementar mi desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos.					
Me siento valorado(a) y respetado(a) en mi trabajo.					
Son satisfactorios el sueldo y prestaciones.					
Es satisfactoria la relación con mi(s) jefe(s).					
Desempeño mis actividades en tiempo y forma adecuados.					
Respeto a mi(s) jefe(s) aunque no esté de acuerdo con él/ella.					
Siempre trato de aportar nuevas ideas en mi trabajo.					

6.3. Beneficios que aporta la propuesta

N°	Meta	Estrategia
1	Difundir la misión, visión y valores.	Realizar la expansión de la Visión, Misión y Valores de la Municipalidad, mediante los documentos formales de la entidad y en los ambientes de la misma.
2	Conocer las condiciones de ambiente de Trabajo.	Detectar las necesidades que afronta el personal de la municipalidad. A través de la observación, realizando cuestionarios sobre los intereses y evaluando el desarrollo de sus habilidades, para mejorar los conocimientos y las herramientas necesarias para un buen desempeño laboral. Así mismo crear un ambiente propicio en todas las áreas para lograr una comunicación fluida, dejando espacios para que cada persona tenga la libertad de expresar sus ideas y preocupaciones.
4	Acciones recreacionales.	Las áreas de la municipalidad participen en diferentes tipos de actividades orientando hacia las prácticas deportivas o de integración y ofreciendo de materiales deportivos donde interactúen conjuntamente con su familia para el desarrollo y una buena salud.
5	Capacitar al personal.	Considerar temas relevantes que sea necesario para la mejora de sus habilidades y conocimiento, considerando dinámicas.
7	Inclusión laboral.	Integrar a personas con discapacidad de acuerdo a las posibilidades y habilidades.
8	Mejorar la calidad de vida de la población.	Generar más áreas verdes en perímetros de la municipalidad que no son ocupadas para ningún fin.

CONCLUSIONES

- Respecto al objetivo general se determinó una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral debido a que los trabajadores no presentan determinadas acciones en el ámbito de alcanzar las metas institucionales de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca. Esto indica que la mejora de la motivación se relaciona a una mejora del desempeño laboral; explicándose también de forma viceversa.
- El nivel de la motivación se determinó en base a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, el cual el 76,5% manifestó que la motivación es regular, este resultado muestra que, la entidad no presenta y/o realiza actividades, técnicas y estrategias relacionado a la motivación hacia sus colaboradores.
- El nivel del desempeño laboral se determinó en concordancia a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, el cual el 80,9% manifestó que el desempeño laboral es regular, este resultado muestra que, debido a que la entidad pública casi nunca organiza o fomenta capacitaciones de acuerdo al grado académico, nivel, categoría o área, en función a desarrollar las actividades laborales.
- La relación se estableció a través de un Rho de Spearman de 0.179**, y un p valor por debajo del nivel de sig. $p = 0.000 < 0,05$, este resultado muestra que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores, lo que implica que si la efectividad de la motivación incrementa, también tendrá a mejorar proporcionalmente el desempeño laboral.

- La relación se estableció a través de un p valor por debajo del nivel de sig. ($p = 0.001 < 0.05$) basado en un Rho de Spearman = 0.184, aduciendo que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores. El resultado indica que mientras la motivación tenga un alto grado de incitación, mejorará en el mismo sentido el desempeño laboral sí también esta relación puede darse cuando ambos presenten niveles descendentes.
- La relación se estableció a través de un Rho de Spearman de 0.206**, y un p valor por debajo del nivel de sig. $p = 0.000 < 0,05$ señalando que la motivación trascendental se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021. El resultado indica que mientras no mejora las condiciones de trabajo, salario y los beneficios el desempeño laboral tampoco va mejorar.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

- Al alcalde y los regidores de la Municipalidad Distrital de Colasay, diseñar programas y estrategias para continuar reforzando la motivación en los trabajadores, con el fin de mejorar el desempeño laboral y trato humanizado a la población de la localidad, se propone contratar a egresados y/o practicantes de la carrera de Psicología para reforzar el ambiente de trabajo interno y externo de la entidad y brindar charlas semanales para mejorar la inteligencia emocional de los trabajadores.
- Al alcalde y los regidores de la Municipalidad Distrital de Colasay, implementar actividades y/o acciones que promuevan las buenas acciones e iniciativas relacionadas a la mejora de la motivación de los trabajadores, y además se propone realizar comunicación horizontal mediante canales y medios necesarios para que formen parte activa de la entidad.
- Al alcalde y los regidores de la Municipalidad Distrital de Colasay, fortalecer las capacidades y habilidades de los trabajadores, mediante capacitaciones de acuerdo a las funciones y áreas u oficinas, se propone pasantías y visita a entidades locales de Región.
- Al alcalde y los regidores de la Municipalidad Distrital de Colasay, realizar motivación laboral directamente relacionada con el nivel de satisfacción de los trabajadores, es decir la satisfacción que aporta una tarea en su ejecución. Se trata de una motivación propia que viene con la persona, que se autoestimula y que no requiere de una tercera fuente.

- Al alcalde y los regidores de la Municipalidad Distrital de Colasay, implementar estrategias para mejorar el clima laboral, fortalecer el reconocimiento de los logros, la flexibilidad de los horarios o la posibilidad de ascender dentro de la entidad, se propone realizar eventos deportivos, sociales y culturales.
- Al alcalde y los regidores de la Municipalidad Distrital de Colasay, compartir objetivos y beneficios común para los trabajadores, a través del liderazgo trascendente, valores a respetar y la satisfacción personal.

REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos, el factor humano*. Lima: Esan ediciones.
- Ayón, G., Merchán, J., y Zambrano, M. (15 de septiembre de 2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, N°. 9, 2021. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
- Bohlander, G., Snell, S., y Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos* (17ª ed.). México DF: Cengage Learning.
- Carmona, M. (10 de enero de 2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63222>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Décima edición) Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (10.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Cruzado, E. (22 de setiembre del 2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4413>
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH, 2018. D.R. © Universidad Técnica de Machala, 2018.
- Félix, F., y Egúsqüiza, B. (08 de junio de 2020). Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos. *Revista actualidad laboral*. <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>
- He, P., Findley, H., & Wheatley, R. (2017). The effects of training on job satisfaction and service quality among temporary employees: the mediating role of affective

commitment. *Journal of Management and Marketing Research*, 21, 1–17.

<http://www.aabri.com/copyright.html>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1 ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Huerta, F. (2017, setiembre). Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11993>

Ledesma, K., Nauca, F., y González, R. (2020). Etica sindical en la negociación de contrato colectivo de construcción de obras públicas. *Caso Ducolsa. CIID Journal*, 1(1), 01-14.

Münch, L. (2018). *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo* (3.ª ed.) México: Pearson Educación.

Navarro, F. (19 de julio del 2019). La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Padre Abad-Aguaytia. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1531>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Quinta edición: Bogotá, Colombia. Ediciones de la U.

Rengifo, S. (08 de enero de 2021). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59737>

Ricky, W., Griffin, F., Jean. M., Philips, A., Stanley, M. y Gully, G. (2017). *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.

Robbins, P., y Judge, A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17.ª ed.) México: Pearson Educación.

Quintero, J. (s.f.). Teoría de las necesidades de Maslow. http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018, junio). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (17 de agosto de 2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 629-641.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

ANEXO A

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

PRESENTACIÓN: Se presenta el cuestionario diseñado para recopilar información sobre cómo comprender la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay. Léalo atentamente y márkelo con una cruz (X). Es completamente anónimo.

INTRODUCCIÓN: A continuación, se presenta una lista de preguntas que deberá marcar con un aspa (X) según considere, se le solicita responder las preguntas de acuerdo a las siguientes denominaciones de alternativas, las preguntas están valoradas del 1 al 5.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Opciones				
		1	2	3	4	5
	Motivación Intrínseca					
1	Considera que el sueldo que le brinda la Municipalidad Distrital de Colasay satisface sus necesidades básicas y cumple sus expectativas.					
2	Su sueldo que se genera en la Municipalidad Distrital de Colasay, es suficiente para atender las necesidades de su familia.					
3	La Municipalidad Distrital de Colasay, le brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
4	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
5	Considera que la Municipalidad Distrital de Colasay, tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.					
6	Recibe algún incentivo económico, cuando realiza un trabajo en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
8	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
	Motivación Extrínseca					
9	El riesgo al fracaso de sus actividades, lo hace esforzarse en su trabajo en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
10	Está convencido que el puesto de trabajo que ocupa en la Municipalidad Distrital de Colasay, es el que le corresponde por capacidad y preparación.					
11	La Municipalidad Distrital de Colasay, le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.					
12	Me siento útil en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
13	Me siento seguro con el empleo en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
14	Mi trabajo en la Municipalidad Distrital de Colasay, me da un seguro de vida adecuado.					

15	El trabajo que realizo en la Municipalidad Distrital de Colasay, según mi puesto profesional tengo poca remuneración.					
16	El sueldo que percibo en la Municipalidad Distrital de Colasay, es muy adecuado.					
	Motivación Transcendental					
17	Trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
18	En la Municipalidad Distrital de Colasay, me permite actuar con autonomía.					
19	El entorno físico de mi centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Colasay, facilita la labor que desarrollo por su ambiente seguro e higiénico.					
20	En la Municipalidad Distrital de Colasay, existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con el equipo de trabajo.					
21	Me siento satisfecho porque he contribuido con mi desempeño y conocimiento en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
22	En la Municipalidad Distrital de Colasay, se otorgan incentivos si trabajo horas extras.					
23	Labora en la Municipalidad Distrital de Colasay, porque es un medio para realizar sus proyectos profesionales.					
24	En la Municipalidad Distrital de Colasay, tiene posibilidades de crecer profesionalmente.					
25	Mis aspiraciones se ven alentadas por las políticas de la Municipalidad Distrital de Colasay.					

¡Muchas gracias!

ANEXO B

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

PRESENTACIÓN: Se presenta el cuestionario diseñado para recopilar información sobre cómo comprender el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay. Léalo atentamente y márkelo con una cruz (X). Es completamente anónimo.

INTRODUCCIÓN: A continuación, se presenta una lista de preguntas que deberá marcar con un aspa (X) según considere, se le solicita responder las preguntas de acuerdo a las siguientes denominaciones de alternativas, las preguntas están valoradas del 1 al 5.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Opciones				
	Evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
1	Se evalúa regularmente el trabajo y predisposición de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay.					
2	En la Municipalidad Distrital de Colasay, se identifican aquellas capacidades del personal (conocimientos y comportamientos) que son imprescindibles para el desarrollo del trabajo.					
3	Toma la iniciativa cuando se solicitan voluntarios para realizar alguna tarea adicional a sus funciones en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
4	Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, se esfuerzan por cumplir sus objetivos en el trabajo.					
5	Conoce los valores organizacionales de la Municipalidad Distrital de Colasay.					
6	Tiene participación activa en el logro de objetivos laborales en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
7	En la Municipalidad Distrital de Colasay, se brinda capacitación cuando se delegan actividades nuevas.					
8	Está capacitado para las actividades laborales que realiza en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
9	Cumple con las funciones encomendadas de manera íntegra y honrada en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
10	Los trabajadores utilizan los recursos que les brinda la Municipalidad Distrital de Colasay, de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades.					
11	Aporta considerablemente en lo laboral para mantener un ritmo de trabajo sostenible en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
12	Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, se consideran que tienen los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas de sus puestos.					
13	Suele anticiparse a los cambios de trabajo que desempeña en la Municipalidad Distrital de Colasay					
	Administración del desempeño					

14	Cumple su labor en concordancia con los cambios institucionales de la Municipalidad Distrital de Colasay.					
15	Las metas exigidas en la Municipalidad Distrital de Colasay, están en proporción directa a la realidad del mercado en el que se encuentra.					
16	Replantea su formación profesional en función de los cambios de la Municipalidad Distrital de Colasay.					
17	En la Municipalidad Distrital de Colasay, se organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinados aspectos innovadores.					
18	Los criterios con los que se le evalúa su desempeño en la Municipalidad Distrital de Colasay, son deficientes.					
19	Mantiene una actitud positiva con los cambios en el servicio de atención en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
20	Considera que, los indicadores con los que se mide su desempeño en la Municipalidad Distrital de Colasay, cambian constantemente.					
21	Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales.					
22	Las metas exigidas en la Municipalidad Distrital de Colasay, van de acuerdo al rango y puesto que ocupan los trabajadores.					
23	Promueve acciones conjuntas para lograr un clima organizacional agradable en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
24	Considera justa su remuneración respecto a las exigencias de los indicadores de su puesto que desempeña en la Municipalidad Distrital de Colasay.					
25	Se plantean los valores institucionales acorde con la realidad de la Municipalidad Distrital de Colasay.					

¡Muchas gracias!

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Experto	Rosel Burga Cabrera
Grado Académico Profesional	Dr. en Ingeniería de Sistemas
Profesión o especialidad	Contador Público /Ing. Informático y de Sistemas
Cargo Actual	Docente principal
Institución donde labora	Universidad Nacional de Cajamarca
Tipo de instrumento	Cuestionario
Autor del instrumento	ERLINE TATIANA RIVERA GUEVARA
Lugar y fecha	JAEN, AGOSTO 2022
TÍTULO: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY, PROVINCIA JAÉN, DEPARTAMENTO CAJAMARCA, 2021	

FICHA DE EVALUACIÓN

N°	Indicadores (Atributos)	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	5				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación.		4			
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación.	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se dese evaluar.	5				
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables.		4			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	5				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	5				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.		4			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUBTOTALES			35	12	0	0	0

Coeficiente de valoración porcentual $c=$	Valoración global
0.94	Muy bueno

Observaciones:

OPINIÓN: Apto para su aplicación () No apto para su aplicación ()

Firma:



DNI 26612952

Nota: Se adjunta cuestionario y matriz de operacionalización

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Experto	CESAR JESUS DIAZ CORONEL
Grado Académico Profesional	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA
Profesión o especialidad	INGENIERO CIVIL
Cargo Actual	SUG GERENTE DE OPERACIONES
Institución donde labora	GERENCIA SUB REGIONAL DE JAEN
Tipo de instrumento	CUESTIONARIO
Autor del instrumento	ERLINE TATIANA RIVERA GUEVARA
Lugar y fecha	JAEN, AGOSTO 2022
TÍTULO: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, Provincia Jaén, Departamento Cajamarca, 2021	


FICHA DE EVALUACIÓN

N°	Indicadores (Atributos)	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	5				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación.	5				
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación.	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se dese evaluar.	5				
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables.	5				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular		4			
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		4			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	5				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUBTOTALES			40	8	0	0	0

Coeficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
0.96	Muy bueno

Observaciones:

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()

Firma: 

DNI 45041941

Nota: Se adjunta cuestionario y matriz de operacionalización