

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUALGAYOC - BAMBAMARCA, 2025**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

GILDOR JULBER RAMÍREZ ESPINOZA

ASESOR:

Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

CAJAMARCA – PERÚ

2026

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. **Investigador:**
GILDOR JULBER RAMÍREZ ESPINOZA
DNI: 74547301
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. **Asesor:**
Dr. Lic. Adm. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ
Departamento Académico:
Ciencias Administrativas
3. **Grado académico o título profesional para el estudiante:**
☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor
4. **Tipo de Investigación:**
☒ Tesis ☐ Trabajo de Investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. **Título de Trabajo de Investigación:**
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC - BAMBAMARCA, 2025
6. **Fecha de evaluación:** 02/02/2026
7. **Software antiplagio:** ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. **Porcentaje de Informe de Similitud:** 7%
9. **Código Documento:** oid:3117:551786235
10. **Resultado de la Evaluación de Similitud:**
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES ☐ DESAPROBADO

Fecha Emisión: 11/02/2026

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
 Dr. Alejandro Vásquez Ruiz DNI: 17824300	 Director de la Unidad de Investigación F-CECA Dr. C.P.C. Juan José Julio Vera Abanto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional de Administración

APROBACION DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 590-2025-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el Bachiller GILDOR JULBER RAMÍREZ ESPINOZA, denominada:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC - BAMBAMARCA, 2025

Fecha Sustentación: 29/01/2026.

DR. LIC. ADM. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA
PRESIDENTE

MG. LIC. ADM. SARITA LIZET CHUQUIRUNA GOICOCHEA
SECRETARIA

MG. LIC. ADM. MARIA ELENA CÁRDENAS LEÓN
VOCAL

DR. LIC. ADM. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ
ASESOR

DEDICATORIA

*A Dios por la vida y salud; a mi padre Leonardo
Ramírez Tocas por su esfuerzo y apoyo
incondicional, por sus enseñanzas y motivación en el
cumplimiento de este proceso. A mi madre Dalila
Espinoza Choroco por su amor infinito, por ser mi
ejemplo de fortaleza y pilar que me sostuvo en cada
etapa de este camino. A mi abuelita y a mis hermanos
por estar siempre en todo momento de mi etapa
académica.*

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme la vida y la salud para cumplir con mis objetivos trazados; a Nilibeth Zambrano por su apoyo incondicional. A mis hermanos (Alcides, Elidia, Marina, Marisol, Sherlis y Miriam) y a mi familia que estuvo presente con su apoyo permanente.

A mi Asesor Dr. Alejandro Vásquez Ruiz por su guía y enseñanza en este trabajo de investigación, asimismo a todas las personas que me apoyaron directa e indirectamente en todo momento.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.1.1. Contextualización	2
1.2. Delimitación del problema	4
1.2.1. Delimitación espacial	4
1.2.2. Delimitación temporal	4
1.2.3. Delimitación teórica	4
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Pregunta principal	4
1.3.2. Preguntas específicas	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación práctica	5
1.4.3. Justificación académica	6
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivo general	6
1.5.2. Objetivos específicos	6

1.6 Limitaciones de la investigación	7
CAPITULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Internacionales	8
2.1.2. Nacionales	9
2.1.3. Regionales	11
2.2. Base Legal	12
2.3. Marco teórico y conceptual.	13
2.3.1. Marco teórico.....	13
2.3.2. Marco conceptual.....	16
2.3. Definición de términos básicos.	24
CAPITULO III.....	25
HIPÓTESIS Y VARIABLES	25
3.1. Planteamiento de la hipótesis	25
3.1.1. Hipótesis general	25
3.1.2. Hipótesis específicas.	25
3.2. Variables.....	25
CAPITULO IV	27
MARCO METODOLÓGICO.....	27
4.1. Enfoque y métodos de la investigación	27
4.1.1. Enfoque de la investigación.....	27
4.1.2. Métodos de la investigación	27
4.2. Diseño de la investigación.....	27
4.3. Población y muestra	28

4.3.1. Población	28
4.3.2. Muestra	28
4.4. Unidad de análisis y unidad de observación.....	29
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	29
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	29
4.7. Escala de medición	29
4.8. Matriz de consistencia	30
CAPÍTULO V	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
5.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	32
5.2. Prueba de Hipótesis	64
5.2.1. Prueba de normalidad	64
5.3. Discusión de resultados	69
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS	74
APÉNDICE	77
Apéndice A. Instrumento de recolección de datos, Inestabilidad laboral	78
Apéndice C. Escala de confiabilidad – Alfa de Cronbach	83
Apéndice D. Formato de validación de instrumentos por experto	84
Anexo 1	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de las variables	26
Tabla 2 Escala de medición para la variable motivación	29
Tabla 3 Escala de medición para el desempeño laboral.....	30
Tabla 4 Matriz de consistencia.....	31
Tabla 5 Se identifica y se siente orgulloso de trabajar en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	32
Tabla 6 Se siente satisfecho y a gusto con las funciones que realiza en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.....	33
Tabla 7 Considera que su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le ha permitido desarrollar competencias, habilidades y lograr realización personal y profesional.	34
Tabla 8 Se siente motivado a demostrar sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desempeño de sus funciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.....	35
Tabla 9 Al realizar sus labores en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, considera necesario el reconocimiento de su jefe.....	36
Tabla 10 Su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es reconocido oportunamente, lo cual le motiva a desempeñarse con mayor eficiencia.	37
Tabla 11 En la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cada vez que se le asigna una función de mayor responsabilidad, se siente seguro y más motivado.....	38
Tabla 12 Se le permite decidir cómo realizar su trabajo y promover sus ideas creativas e innovadoras y confían en sus habilidades profesionales.....	39
Tabla 13 Las condiciones del ambiente físico de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, influyen en la forma que desempeña su trabajo.....	40

Tabla 14 Considera que los equipos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, están en buenas condiciones y acorde a la tecnología actual	41
Tabla 15 Para usted es importante que la entidad quien le contrato le brinde estabilidad y seguridad laboral	42
Tabla 16 Recibo un trato justo por el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	43
Tabla 17 Cree que la remuneración que percibe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones que desempeña.	44
Tabla 18 Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	45
Tabla 19 Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.....	46
Tabla 20 Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.....	47
Tabla 21 Recibe incentivos laborales: (Canastas, vales de consumo, uniformes, viáticos, etc.).....	48
Tabla 22 Con frecuencia recibe capacitaciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que le permiten desarrollar mejor sus funciones.....	49
Tabla 23 Entrega su trabajo con total exactitud según los requerimientos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.....	50
Tabla 24 Cumple con todos los procesos, actividades y tareas designadas por su jefe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.....	51

Tabla 25 He tenido reclamos por parte de mi jefe inmediato u otros por la realización de mi trabajo.....	52
Tabla 26 Ayudo a mis compañeros de trabajo en procesos que no conocen como realizarlo.....	53
Tabla 27 Soy capaz de comunicar adecuadamente mis ideas y escuchar activamente a mis compañeros de trabajo.....	54
Tabla 28 Apoyo a mis compañeros en su trabajo para el cumplimiento de las metas institucionales.....	55
Tabla 29 Mantengo un buen trato con el resto de mis compañeros de la oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.....	56
Tabla 30 Apoya a sus compañeros de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cuando tienen problemas externos a su trabajo.	57
Tabla 31 Existe respeto entre compañeros de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	58
Tabla 32 Cumpro estrictamente con el horario de trabajo	59
Tabla 33 Cumpro de manera eficiente las tareas establecidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca ..	60
Tabla 34 Cumpro responsablemente con las tareas designadas por mi jefe	61
Tabla 35 Resumen, codificación de datos y nivel de motivación según baremo.....	62
Tabla 36 Resumen, codificación de datos y nivel de desempeño laboral según baremo....	63
Tabla 37 Prueba de normalidad.....	65
Tabla 38 Correlación entre la variable motivación y el desempeño laboral	66
Tabla 39 Correlación factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral.....	67
Tabla 40 Correlación factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Se identifica y se siente orgulloso de trabajar en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	32
Figura 2 Se siente satisfecho y a gusto con las funciones que realiza en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.....	33
Figura 3 Considera que su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le ha permitido desarrollar competencias, habilidades y lograr realización personal y profesional.	34
Figura 4 Se siente motivado a demostrar sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desempeño de sus funciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.....	35
Figura 5 Al realizar sus labores en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, considera necesario el reconocimiento de su jefe.....	36
Figura 6 Su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es reconocido oportunamente, lo cual le motiva a desempeñarse con mayor eficiencia.	37
Figura 7 En la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cada vez que se le asigna una función de mayor responsabilidad, se siente seguro y más motivado.....	38
Figura 8 Se le permite decidir cómo realizar su trabajo y promover sus ideas creativas e innovadoras y confían en sus habilidades profesionales.....	39
Figura 9 Las condiciones del ambiente físico de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos,ninfluyen en la forma que desempeña su trabajo.....	40
Figura 10 Considera que los equipos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, están en buenas condiciones y acorde a la tecnología actual	41
Figura 11 Para usted es importante que la entidad quien le contrato le brinde estabilidad y seguridad laboral	42

Figura 12 Recibo un trato justo por el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	43
Figura 13 Cree que la remuneración que percibe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones que desempeña.	44
Figura 14 Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	45
Figura 15 Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.....	46
Figura 16 Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.....	47
Figura 17 Recibe incentivos laborales: (Canastas, vales de consumo, uniformes, viáticos, etc.).....	48
Figura 18 Con frecuencia recibe capacitaciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que le permiten desarrollar mejor sus funciones.....	49
Figura 19 Entrega su trabajo con total exactitud según los requerimientos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.....	50
Figura 20 Cumple con todos los procesos, actividades y tareas designadas por su jefe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.....	51
Figura 21 He tenido reclamos por parte de mi jefe inmediato u otros por la realización de mi trabajo	52
Figura 22 Ayudo a mis compañeros de trabajo en procesos que no conocen como realizarlo	53

Figura 23 Soy capaz de comunicar adecuadamente mis ideas y escuchar activamente a mis compañeros de trabajo.....	54
Figura 24 Apoyo a mis compañeros en su trabajo para el cumplimiento de las metas institucionales.....	55
Figura 25 Mantengo un buen trato con el resto de mis compañeros de la oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.....	56
Figura 26 Apoya a sus compañeros de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cuando tienen problemas externos a su trabajo.	57
Figura 27 Existe respeto entre compañeros de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	58
Figura 28 Cumplo estrictamente con el horario de trabajo	59
Figura 29 Cumplo de manera eficiente las tareas establecidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca ..	60
Figura 30 Cumplo responsablemente con las tareas designadas por mi jefe	61

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, en el año 2025. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 103 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 81 personas mediante muestreo probabilístico. Para la obtención de datos, se utilizó un cuestionario estructurado con una escala tipo Likert. Posteriormente, la información recolectada fue analizada con ayuda del software estadístico SPSS, versión 27, empleando baremos y pruebas estadísticas pertinentes. Los resultados evidenciaron que el nivel de motivación de los trabajadores fue “alto”, alcanzando un promedio general de 70.08 puntos, de acuerdo con la escala de medición utilizada. Por otro lado, el desempeño laboral obtuvo un puntaje promedio de 47.77, situándose dentro del rango considerado como “bueno”. El análisis de correlación mediante la prueba de Spearman reveló una relación significativa y positiva entre ambas variables, con un coeficiente de 0.649 y un valor de significancia de $p = 0.001$. En cuanto, los factores motivacionales o intrínsecos mostraron una correlación positiva de 0.539 ($p = 0.001$), mientras que los factores higiénicos o extrínsecos alcanzaron un coeficiente de 0.589. Finalmente se concluye que, a mayor motivación, mejor es el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, factores extrínsecos, factores intrínsecos.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between motivation and job performance among the employees of the Human Resources Management Office of the Provincial Municipality of Hualgayoc – Bambamarca, in the year 2025. The study adopted a quantitative approach, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 103 employees, from which a representative sample of 81 participants was selected through probabilistic sampling. Data collection was carried out using a structured questionnaire with a Likert-type scale. The data collected were then analyzed using SPSS software, version 27, applying rating scales and relevant statistical tests. The results showed that the workers' level of motivation was classified as "high", with a general average score of 70.08 points according to the measurement scale used. On the other hand, job performance obtained an average score of 47.77, placing it within the "good" range. The correlation analysis using Spearman's test revealed a significant and positive relationship between the two variables, with a correlation coefficient of 0.649 and a significance value of $p = 0.001$. Regarding the components of motivation, intrinsic factors showed a positive correlation of 0.539 ($p = 0.001$), while extrinsic or hygiene factors reached a coefficient of 0.589. In conclusion, the study determined that higher levels of motivation are associated with better job performance among employees.

Keywords: Motivation, job performance, extrinsic factors, intrinsic fact

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito principal analizar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca. El estudio surge a partir de la inquietud sobre cómo la falta de motivación puede incidir negativamente en el desempeño laboral. La presente tesis se estructura en cinco capítulos, detallados de la siguiente manera:

Capítulo I: Se expone el planteamiento del problema, así como los objetivos generales y específicos de la investigación. También se abordan las limitaciones del estudio y se justifica su importancia desde los ámbitos teórico, práctico y académico.

Capítulo II: Contiene el marco teórico o referencial, en el cual se presentan antecedentes relevantes, junto con las bases teóricas y conceptuales que fundamentan el desarrollo de esta investigación.

Capítulo III: Se formulan la hipótesis general y específicas, además de su respectiva operacionalización, permitiendo delimitar las variables que se analizarán.

Capítulo IV: Se detalla la metodología empleada, incluyendo el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, la unidad de análisis, la operacionalización de las variables dependiente e independiente, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de los datos.

Capítulo V: Se presentan los resultados obtenidos y su correspondiente discusión, incluyendo el análisis de hipótesis. Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones, seguidas de las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1. Contextualización

A nivel mundial, la motivación en el trabajo se ha convertido en un tema clave dentro de la gestión de recursos humanos. Teorías como las de Maslow y Herzberg han ayudado a entender qué impulsa a los trabajadores a rendir mejor. Aplicar estrategias adecuadas para motivar a los empleados ha demostrado ser eficaz para mejorar su productividad y satisfacción en distintos países y sectores.

En el Perú en el caso de La Libertad, especialmente en Trujillo, se han realizado estudios sobre cómo la motivación influye en el desempeño de los trabajadores en las oficinas municipales de recursos humanos. Un estudio llevado a cabo en 2023 en un municipio de la zona encontró que la motivación de los empleados está estrechamente relacionada con su nivel de desempeño laboral. (Gómez, 2023)

A nivel de la región Cajamarca, se han hecho diversas investigaciones sobre este tema en el sector público. Por ejemplo, un estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2020 confirmó que cuando los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos están más motivados, su desempeño mejora significativamente. (Cruzado, 2021)

Aunque no hay estudios específicos sobre la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca en 2025, la información disponible indica que la motivación y el desempeño laboral son aspectos clave en la gestión de recursos humanos municipales en el país. Aplicar estrategias motivacionales adecuadas podría ayudar a que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la municipalidad sea más eficiente y efectiva.

Por ello, sería recomendable que la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca lleve a cabo una evaluación interna para conocer las necesidades y expectativas de sus trabajadores. Con esta información, se podrían diseñar programas de motivación que contribuyan a crear un ambiente de trabajo positivo y más productivo.

1.1.2. Descripción de la realidad problemática

En la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca, se ha identificado una preocupante falta de motivación entre los trabajadores, lo que está afectando directamente su desempeño laboral. Muchos empleados sienten que su esfuerzo no es reconocido, que las oportunidades de crecimiento son limitadas y que el ambiente laboral no fomenta el compromiso ni la satisfacción en sus funciones.

Esta falta de motivación se refleja en retrasos en la atención de trámites, disminución en la calidad del servicio y una actitud poco proactiva en la resolución de problemas administrativos. Además, el estrés y la carga laboral mal distribuida generan un clima organizacional tenso, lo que repercute en la eficiencia y productividad.

El problema se agrava debido a la ausencia de incentivos adecuados, tanto económicos como no económicos, así como a la falta de programas de capacitación que fortalezcan las habilidades y competencias del personal. En consecuencia, se observa una baja motivación en los trabajadores, lo que impacta en la calidad del servicio que brindan a los ciudadanos y en la imagen institucional de la municipalidad.

Abordar este problema es clave para mejorar un buen desempeño laboral del área, garantizar un servicio público de calidad y fortalecer el compromiso del personal con los objetivos de la organización.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca, localizada en Jr. Miguel Grau N° 320, Provincia de Bambamarca y departamento de Cajamarca.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2025

1.2.3. Delimitación teórica

La investigación estudió la motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Pregunta principal

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025?

1.3.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?

- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores Intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Este estudio es importante porque buscó comprender a fondo qué motiva a los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Hualgayoc - Bambamarca y cómo esto impacta en su desempeño laboral. Se basa en la teoría de los factores de Herzberg, la cual explica que hay elementos que generan motivación en el trabajo y otros lo contrario. Además de analizar estos aspectos, la investigación permitió identificar qué condiciones laborales pueden mejorarse para aumentar la productividad y el desempeño laboral al ofrecer una visión más clara y detallada de la motivación y el desempeño, este estudio contribuye a la toma de decisiones dentro de la municipalidad, ayudando a crear un ambiente de trabajo más positivo y eficiente, en beneficio principalmente de los trabajadores.

1.4.2. Justificación practica

Desde un enfoque práctico, esta investigación es fundamental porque brinda un diagnóstico detallado sobre el nivel de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca. Esto permitió identificar áreas críticas que requieren mejora y diseñar estrategias concretas para abordar los problemas detectados en ambas variables.

Además, su importancia radica en la necesidad de optimizar el rendimiento institucional, fortaleciendo la eficiencia administrativa y garantizando el cumplimiento efectivo de los objetivos y políticas municipales. Al generar propuestas basadas en evidencia, este estudio contribuye a mejorar el desempeño laboral, la productividad del personal y, en consecuencia, la calidad del servicio brindado a la ciudadanía.

1.4.3. Justificación académica

Se justifica desde este punto académico, porque me permitió aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de mi formación profesional, lo que contribuyó tanto al avance de la teoría como a la mejora de la práctica administrativa. Al mismo tiempo, esta investigación es esencial para cumplir con los requisitos necesarios para obtener el título de Licenciada en Administración, conforme a las normativas establecidas por la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025.

1.5.2. Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de motivación de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025.

- Evaluar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025.

- Establecer la relación entre la dimensión Factores Intrínsecos y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca en el año 2025.
- Establecer la relación entre la dimensión Factores Extrínsecos y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025.

1.6 Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo de la presente investigación no se encontró limitaciones significativas, por la razón que se encontró facilidades para llevar a cabo sin ninguna dificultad sobre todo en la recolección de datos para la presente tesis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Ayon et.al. (2021) En su investigación titulada *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján*. Artículo científico publicado por la Revista Polo del Conocimiento. El objetivo de esta investigación es analizar la motivación laboral y su impacto en el desempeño organizacional del GAD Municipal del cantón Pajan. La metodología utilizada incluye un enfoque bibliográfico, recurriendo a documentos oficiales y personales como fuentes de información. Los resultados indican que en el municipio existen deficiencias en la motivación, lo que afecta negativamente el desempeño organizacional. Esto se debe a problemas de autoestima durante la jornada laboral, ya que no se han implementado estrategias adecuadas para fomentar la motivación profesional. Por lo tanto, se concluye que ofrecer una motivación adecuada puede hacer que los empleados se sientan más competentes, útiles, y establecidos en metas personales y organizacionales, lo que mejoraría su motivación en el trabajo.

Rodríguez (2020) en su tesis titulada *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique* [Tesis de maestría, Universidad de Chile] El objetivo principal fue analizar la motivación laboral de los empleados del hospital. Para recolectar los datos, se seleccionaron los encuestados considerando factores como género, categoría, edad, tipo de contrato y antigüedad, con el fin de obtener una muestra representativa. La investigación mostró que el personal técnico de salud tenía el mayor nivel de motivación interna, con un 62,4% de ellos sintiéndose "muy motivados", seguidos de los médicos con un 60%, y luego el personal

administrativo con un 59,4%. Las conclusiones indicaron que la motivación de los empleados está influenciada tanto por factores externos, como más capacitaciones, un buen ambiente de trabajo, evaluación justa del desempeño, y oportunidades de promoción, como por factores internos, como el compromiso con el servicio público, la estabilidad laboral y la resolución de problemas en equipo.

2.1.2. Nacionales

Benavides y Niño (2024) En su tesis *Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de José Leonardo Ortiz – 2022*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán. En esta investigación, el objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad José Leonardo Ortiz. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental, lo que permitió analizar y medir las variables de estudio. Los resultados obtenidos cumplieron con los objetivos establecidos, lo que llevó a aceptar la hipótesis de la investigación (H1), que planteaba que la motivación sí está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores. Finalmente se concluye que resalta la importancia de la motivación como un factor clave para mejorar el rendimiento de los colaboradores en la gestión pública.

Gómez (2023) en su tesis *Motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un municipio de la región Libertad Trujillo 2023* Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Tiene como objetivo principal analizar cómo la motivación de los empleados se relaciona con su desempeño laboral en dicha gerencia. Se trató de una investigación cuantitativa, con un diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 23 trabajadores del departamento de recursos humanos del municipio. Los resultados revelaron una correlación del 30.2%, lo que sugiere que la falta de técnicas efectivas de motivación en la entidad tiene un impacto directo en el desempeño

laboral de los trabajadores, indicando que una motivación deficiente afecta considerablemente su rendimiento.

Chumbiauca y Vilca (2021) En su tesis *Motivacion y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Barranca, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca en 2021. La investigación se realizó mediante un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un método correlacional. La muestra estuvo formada por 69 trabajadores administrativos de la municipalidad. Los resultados mostraron que el 42% de los empleados perciben tener una motivación media, el 36% una baja motivación y el 22% una motivación alta. En cuanto al desempeño laboral, el 42% de los encuestados consideran su rendimiento como medianamente eficiente, el 32% lo perciben como deficiente y el 26% lo califican como eficiente. La conclusión principal es que existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, con un valor de $P < 0.05$ y un coeficiente Rho de 0.452.

Villanueva y Quispe (2021) En su tesis *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba- departamento de Cusco- 2020* Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba en 2020. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel correlacional, realizando un estudio transversal. La población y muestra consistieron en 33 colaboradores. Los resultados y conclusiones obtenidos muestran una relación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.623 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

2.1.3. Regionales

Rivera (2023) En su tesis *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Colasay, provincia Jaén, departamento Cajamarca, 2021*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay en 2021. La investigación adoptó una metodología aplicada, con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional y un diseño no experimental. Se aplicaron dos cuestionarios y los datos obtenidos fueron procesados con el software estadístico SPSS versión 26. Los resultados revelaron que el 76,5% de los trabajadores consideran que su motivación es regular, y un 80,9% perciben su desempeño como igualmente regular. Con base en el análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de $p = 0.001$ (que es menor que 0.05), lo que se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, ubicada en la Provincia de Jaén, Departamento de Cajamarca, 2021.

Aguilar y Paz (2021) En su tesis *Motivación y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo. Tiene como objetivo principal analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados municipales en ese año. Se utilizó una investigación descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. La muestra estuvo compuesta por 137 trabajadores administrativos de los 212 que conformaban la población, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. Los resultados mostraron una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, con un valor de significancia de 0.000, que es inferior al 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. La correlación Rho de Spearman fue de 0.777, lo que

confirma la relación entre motivación y desempeño. En cuanto al nivel de motivación, el 63% de los trabajadores tiene un nivel bajo, el 9% un nivel regular y el 28% un nivel bueno. En cuanto al desempeño laboral, el 37% de los trabajadores lo tiene bajo, el 30% regular y el 33% bueno.

Cruzaado (2021) en su tesis 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 maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] El objetivo de esta investigación fue analizar cómo la motivación afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2020, con el fin de desarrollar una propuesta de mejora. La investigación fue aplicada, de enfoque exploratorio-descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, con una muestra de 70 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario sobre motivación y desempeño laboral. Los resultados mostraron que la motivación tiene una influencia positiva en el desempeño laboral ($Rho = 0,524$; $p < 0,05$). Esto significa que, si la motivación aumenta, el desempeño laboral también mejora, y si disminuye, el desempeño baja. Con estos resultados, se propone una mejora para abordar los problemas encontrados y mejorar el rendimiento en la oficina.

2.2. Base Legal

- Constitución Política del Perú (1993), “Constitución Política del Perú”
- Ley N° 27972 (2003), “Ley Orgánica de Municipalidades”.
- Ley N° 30057, Ley del servicio civil y su reglamento el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 28175, Ley marco del empleo público.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”

Ley N° 30036 (2013), “Ley de Teletrabajo”

Decreto Supremo N° 017-2015-TR (2015), “Reglamento de la Ley N° 30036.

(Decreto Supremo N° 007-2002-TR (2002), “Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.”

Ley del Servicio Civil Ley 30057 [actualizada] (2020)

2.3. Marco teórico y conceptual.

2.3.1. Marco teórico

A continuación, se presentan las principales teorías que sustentaron la presente investigación. La teoría de los dos factores de Herzberg sirvió como fundamento para comprender la motivación laboral. Asimismo, la teoría de la equidad permitió analizar el desempeño laboral. Estas teorías constituyeron una base conceptual relevante para proponer mejoras orientadas a fortalecer la motivación y el desempeño del personal de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Bambamarca, favoreciendo un mayor compromiso, eficiencia y bienestar en el entorno laboral.

2.3.1.1. Teoría de los dos factores de Herzberg. Frederick Herzberg, según Chiavenato (2006), desarrolló la teoría de los dos factores para comprender el comportamiento de las personas en el ámbito laboral. Esta teoría distingue dos tipos de factores que influyen en la motivación y satisfacción de los empleados: los factores higiénicos y los factores motivacionales.

2.3.1.1.1. Factores higiénicos o extrínsecos. Los factores higiénicos están relacionados con el entorno laboral y son gestionados por la empresa. No dependen del control del trabajador y abarcan aspectos como el salario, los beneficios sociales, la

supervisión, las condiciones físicas del lugar de trabajo, las políticas de la empresa, el ambiente interpersonal, entre otros.

Herzberg demostró que estos factores no generan satisfacción en sí mismos, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Es decir, cuando están bien gestionados, los empleados evitan sentirse desmotivados, pero no necesariamente se sentirán más comprometidos con su trabajo a largo plazo (Chiavenato, 2006).

2.3.1.1.2. Factores motivacionales o intrínsecos. Por otro lado, los factores motivacionales dependen directamente de la naturaleza del trabajo y de la percepción del empleado sobre su rol. Estos incluyen el reconocimiento, el crecimiento profesional, la autorrealización y el desafío que implican las tareas asignadas. A diferencia de los factores higiénicos, estos sí generan una satisfacción duradera cuando están presentes. Sin embargo, si son deficientes, los empleados pueden sentirse estancados o desmotivados (Herzberg, 1959; citado por Cruzado, 2021).

- **Implicaciones de la teoría de Herzberg**

Herzberg planteó que, para lograr una motivación sostenida en los empleados, es necesario mejorar los factores motivacionales, en lugar de centrarse únicamente en los higiénicos. Para ello, propuso el concepto de **enriquecimiento del puesto de trabajo (Job enrichment)**, que consiste en otorgar tareas más complejas y significativas a los empleados, con el fin de potenciar su crecimiento y satisfacción laboral. Este enriquecimiento puede darse de forma:

- a) Vertical:** eliminando tareas simples y añadiendo responsabilidades más complejas.
- b) Horizontal:** asignando nuevas tareas de dificultad similar, pero con un enfoque diferente, para diversificar el trabajo y evitar la monotonía.

- **Relación con la pirámide de Maslow**

La teoría de Herzberg guarda similitudes con la jerarquía de necesidades de Maslow. Los factores higiénicos pueden compararse con las necesidades básicas y de seguridad de Maslow, ya que ambos buscan evitar condiciones negativas. Por otro lado, los factores motivacionales se alinean con las necesidades de estima y autorrealización, que fomentan el desarrollo personal y profesional (Maslow, 1943).

En conclusión, la teoría de Herzberg destaca que la satisfacción laboral no se logra solo con buenas condiciones externas, sino que requiere factores internos que impulsen la motivación. Esto resalta la importancia de diseñar estrategias que combinen mejoras en el entorno laboral con oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

3.1.1.2. Teoría de la equidad. Según Klingner y Nabaladian (2002), el desempeño laboral está estrechamente ligado a la percepción que el trabajador tiene sobre cómo es tratado. Esta percepción influye en la lealtad, la disposición y la eficacia dentro de la organización. A menudo, esta percepción está más relacionada con un estado mental que con hechos objetivos, lo que resalta la importancia de la imparcialidad y el buen trato como elementos fundamentales. Además, la comunicación entre todos los niveles organizacionales juega un papel crucial.

La equidad se compone de dos aspectos, según Klingner y Nabaladian (2002): primero, la comparación del desempeño individual y la recompensa recibida en relación con otros; segundo, la comparación subjetiva del individuo respecto a sus pares. La teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre el trato recibido y el desempeño del empleado. Esto implica una conexión entre el esfuerzo y la recompensa, donde el trato justo o injusto influye directamente en la motivación y el rendimiento del colaborador.

Finalmente, la motivación y el desempeño laboral se encuentran estrechamente relacionados, ya que cuando los trabajadores se sienten valorados y tratados con equidad, muestran mayor compromiso con sus funciones. En ese sentido, fortalecer la motivación del

personal contribuye directamente a mejorar su desempeño y a lograr mejores resultados en la gestión institucional.

2.3.2. Marco conceptual

3.3.1.1. Motivación. Según, Chiavenato (2017) define la motivación como el impulso que lleva a una persona a actuar de determinada manera o que genera una tendencia hacia un comportamiento específico (p. 41).

Además, otros autores conceptualizan de la forma que se trata de un proceso que explica cómo se inicia, dirige, mantiene y fortalece la conducta en busca de una meta, influenciado por la percepción de uno mismo y las tareas a enfrentar (Herrera & Herrera, 2004; Citado por Cruza, 2021).

La motivación entonces considerando los conceptos anteriores se puede decir que es un impulso que conlleva a una persona a tener un cierto comportamiento o conducta que conlleva a un cierto fin dentro de la organización

Por otro lado, según Chiavenato (2017) menciona que existe un ciclo motivacional para entender mejor en que consiste y como se desarrolla la motivación, en su libro introducción a la teoría general de administración menciona lo siguiente:

El ciclo motivacional comienza cuando una persona experimenta una necesidad, lo que provoca un desequilibrio y genera incomodidad. Para restablecer el equilibrio, la persona actúa con el fin de satisfacer esa necesidad. Si lo logra, siente satisfacción, pero como las necesidades humanas son constantes, el proceso se repite (Chiavenato, 2017, p. 42).

3.3.1.1.1. Factores que influyen en la motivación. Según Soto y Echevarría (2012, citado por León, 2019), la motivación en el ámbito laboral y personal depende de diversos factores que influyen en la disposición de un individuo para realizar ciertas tareas o alcanzar sus objetivos. Estos factores pueden agruparse en las siguientes categorías:

a) Satisfacción por el logro de objetivos.

La motivación está fuertemente vinculada a la sensación de logro. Cuando las personas alcanzan sus metas, experimentan un aumento en la satisfacción y el deseo de seguir avanzando. Este factor se relaciona con la teoría del refuerzo positivo, donde el éxito impulsa a continuar con un desempeño óptimo.

b) Factores demográficos

Variables personales como la edad, el estado civil, el género y el nivel socioeconómico pueden incidir en la motivación. Por ejemplo, los trabajadores jóvenes pueden sentirse más motivados por el aprendizaje y el crecimiento profesional, mientras que los empleados con más experiencia pueden buscar estabilidad y reconocimiento.

c) Experiencia laboral

- **Antigüedad:** La cantidad de años en una organización puede influir en la motivación. Los empleados con mayor antigüedad pueden sentirse más comprometidos si han desarrollado un sentido de pertenencia.
- **Capacidad de atraer talento:** Un entorno laboral donde los trabajadores experimentan motivación también impacta en la atracción de nuevos talentos, ya que se genera una cultura organizacional positiva y atractiva.

d) Factores psicológicos

- **Control interno:** Se refiere a la percepción que tiene una persona sobre su capacidad de influir en los resultados de sus acciones. Las personas con un alto control interno suelen estar más motivadas porque creen que sus esfuerzos impactan en sus logros.
- **Motivación por logros:** Algunas personas están impulsadas por la necesidad de alcanzar metas y superarse continuamente.
- **Inteligencia y habilidades:** La preparación académica, la creatividad y la capacidad de resolver problemas pueden influir en la motivación, ya que una mayor competencia suele asociarse con una mayor confianza y compromiso en las tareas.

Además de estos factores, otras investigaciones han identificado elementos adicionales que pueden influir en la motivación, tales como el ambiente laboral, el reconocimiento, la autonomía en la toma de decisiones y la relación con los compañeros de trabajo.

3.3.1.1.2. Dimensiones de la motivación. A continuación, se describe las dimensiones que servirán para el estudio de la variable motivación:

a) Factores motivacionales o intrínsecos: Relacionados con el contenido del puesto y la satisfacción personal que generan ciertas tareas. Algunos indicadores son:

- **Trabajo en sí:** Satisfacción al cumplir metas laborales (Chiavenato, 2006).
- **Responsabilidad:** Asumir mayores retos y tareas (Chiavenato, 2012).
- **Progreso profesional:** Crecimiento y oportunidades de ascenso (Robbins & Coulter, 2014).
- **Reconocimiento:** Recompensas públicas por logros alcanzados (Chiavenato, 2006).

b) Factores de higiene o extrínsecos: Se refieren al entorno de trabajo y pueden generar insatisfacción si no se manejan adecuadamente. Algunos indicadores incluyen:

- **Condiciones de trabajo:** Ambiente físico y seguridad laboral (Chiavenato, 2007).
- **Remuneración:** Pago recibido por el trabajo realizado.
- **Beneficios y programas de bienestar:** Incentivos para mejorar el desempeño.
- **Relaciones interpersonales:** Clima laboral y trabajo en equipo (Robbins & Coulter, 2014).

3.2.2.2. Desempeño laboral. El desempeño laboral es la capacidad de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficaz, en función del ambiente y la satisfacción laboral (Stoner, 1999). Chiavenato sostiene que el desempeño laboral es clave para el éxito de una empresa.

Además, Cruzado (2021) enfatiza que refleja el esfuerzo, habilidades y motivación de los empleados.

Por lo tanto, según lo antes mencionado se puede reunir que el desempeño laboral es la capacidad, esfuerzo de una persona para lograr los objetivos plasmados en una organización.

3.2.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño. Según Chiavenato (2003, citado por Días, 2019), el desempeño de un individuo dentro de una organización está determinado por diversos factores que pueden agruparse en dos grandes categorías: factores personales y factores operativos.

a) Factores personales

Estos factores están relacionados con las características individuales de cada trabajador y su actitud hacia el trabajo. Algunos de los más relevantes incluyen:

- **Disciplina:** La capacidad de seguir normas, cumplir plazos y mantener una conducta ordenada es fundamental para un desempeño eficiente. Un trabajador disciplinado tiende a ser más productivo y confiable.
- **Iniciativa:** La disposición para tomar decisiones y actuar sin necesidad de supervisión constante impulsa el crecimiento personal y profesional. Los empleados con iniciativa suelen proponer mejoras y contribuir activamente al éxito organizacional.
- **Creatividad:** La habilidad para generar nuevas ideas y soluciones innovadoras ayuda a mejorar procesos, resolver problemas y diferenciar a la empresa en un mercado competitivo.

b) Factores operativos

Estos factores están relacionados con el entorno laboral y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Entre ellos se destacan:

- **Calidad del trabajo:** La precisión, eficiencia y excelencia en la ejecución de tareas impactan directamente en el desempeño. Un trabajador motivado y con habilidades adecuadas suele ofrecer mejores resultados.
- **Liderazgo:** La forma en que se ejerce el liderazgo dentro de una organización influye significativamente en el desempeño de los empleados. Un líder efectivo fomenta el compromiso, la motivación y el trabajo en equipo, lo que se traduce en una mayor productividad.
- **Condiciones laborales:** Factores como la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos y el ambiente organizacional también afectan el rendimiento de los empleados.

Además, otros estudios han identificado elementos adicionales que influyen en el desempeño, como la capacitación y el desarrollo profesional, la satisfacción laboral, el reconocimiento y la cultura organizacional (Robbins & Judge, 2017).

3.2.2.2.2. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño mide cómo un trabajador cumple con sus funciones y contribuye a la organización. Chiavenato (2017, citado por León, 2019) señala que debe considerar metas alcanzadas y ser aceptada por ambas partes. Álvarez (2011, citado por León, 2019) agrega que, en el sector público, esta evaluación busca mejorar la productividad y eficiencia.

3.2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral. A continuación, se describe las dimensiones que ayudaran para el estudio de la variable desempeño laboral.

a) Calidad del Trabajo

Cada persona aporta a la organización ideas, experiencia, visiones, expectativas, sueños, capacidades, habilidades y competencias y, sobre todo, conocimiento y talento. (Chiavenato, 2007)

Por lo tanto, el desempeño laboral influye directamente en la productividad y éxito organizacional. Cada colaborador aporta conocimientos, habilidades y experiencia que impactan en la calidad del trabajo. Sus indicadores incluyen:

- **Precisión y exactitud:** Capacidad de ejecutar tareas con fidelidad y atención al detalle, minimizando errores.
- **Cumplimiento de normas y procedimientos:** Adhesión a los lineamientos establecidos por la organización para garantizar orden y eficiencia.
- **Eficacia:** Logro de los objetivos planteados en el tiempo y forma esperados.

- **Satisfacción del cliente:** Grado en que las expectativas del usuario interno o externo son cumplidas gracias a un trabajo bien realizado.
- **Eficiencia:** Optimización de recursos y tiempo para obtener resultados de calidad con el menor desperdicio posible.

b) Trabajo en Equipo

Los equipos implican relaciones, o sea, conexiones humanas, en las cuales el todo emerge como algo mayor que la suma de sus partes. (Chiavenato, 2007)

Entonces, el trabajo en equipo implica la coordinación de esfuerzos entre colaboradores para alcanzar metas comunes. Su éxito depende de varios indicadores:

- **Cooperación:** Disposición de los empleados para colaborar y aportar al logro de los objetivos organizacionales.
- **Apoyo profesional:** Solidaridad y ayuda mutua entre compañeros y líderes para potenciar el crecimiento profesional y la productividad.
- **Valores organizacionales:** Principios éticos y normas que guían el comportamiento de los trabajadores y fortalecen la cultura organizacional.
- **Compromiso:** Nivel de responsabilidad y lealtad de los colaboradores hacia la empresa, reflejado en su esfuerzo y dedicación.
- **Clima laboral:** El comportamiento de los empleados influye en el ambiente de trabajo, afectando la motivación y la productividad del equipo.

c) Relaciones Interpersonales

Relaciones constantes entre la organización y los colaboradores. Relaciones afectivas y emocionales, conexiones personales entre los miembros en el entorno laboral. (Chiavenato, 2007)

Por lo tanto, las relaciones dentro del entorno laboral van más allá de simples interacciones; implican la construcción de vínculos emocionales y afectivos entre compañeros de trabajo. Los indicadores de esta dimensión son:

- **Empatía con los compañeros:** Capacidad de ponerse en el lugar del otro, comprender sus emociones y reaccionar con sensibilidad. Esta habilidad es crucial en ambientes laborales colaborativos y en roles de liderazgo.
- **Compañerismo:** Actitud de apoyo y colaboración entre colegas para alcanzar metas en conjunto. Implica respeto, solidaridad y trabajo en armonía.
- **Comunicación efectiva:** Habilidad para expresar ideas con claridad y escuchar activamente, lo que facilita la comprensión mutua y mejora la convivencia en el entorno laboral.

c) Orientación a Resultados

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos. (Chiavenato, 2007)

Es decir, la orientación de resultados se relaciona con la capacidad de los trabajadores para actuar con rapidez y determinación, buscando cumplir los objetivos organizacionales de manera efectiva. Se mide mediante:

- **Reducción del ausentismo:** Nivel de asistencia y cumplimiento del deber laboral por parte del empleado.
- **Puntualidad y cumplimiento de horarios:** Adherencia a los tiempos establecidos para la jornada laboral.
- **Ejecución efectiva de actividades:** Cumplimiento de las tareas asignadas dentro del plazo y con los estándares de calidad requeridos.

2.3. Definición de términos básicos.

a) Desempeño laboral: Se refiere a la manera en que un trabajador lleva a cabo sus funciones para alcanzar las metas establecidas. Representa su estrategia personal para cumplir con los objetivos organizacionales. (Dias, 2019)

b) Evaluación de desempeño: Es un proceso estructurado que permite medir el grado de cumplimiento de las responsabilidades laborales de un empleado. (Dias, 2019)

c) Motivación: Es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen. (Chiavenato, 2007)

d) actores Intrínsecos: Son aquellos elementos internos que motivan al trabajador desde su propia satisfacción personal y profesional. Están relacionados con el sentido de logro, el crecimiento personal, la autonomía y la realización en el trabajo.

e) Factores Extrínsecos: Son aquellos elementos externos que influyen en la motivación del trabajador y están relacionados con el entorno laboral. Estos incluyen el salario, los beneficios, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral, la supervisión y las políticas de la empresa.

f) Factores: Elementos fundamentales de un puesto, como habilidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales (Cruzado, 2021)

g) Satisfacción: Grado de aceptación e identificación (o rechazo) que la una persona experimenta respecto a su trabajo.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Planteamiento de la hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La motivación se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca en el año 2025.

3.1.2. *Hipótesis específicas.*

El nivel de motivación de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca, es alta.

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca, es buena.

Existe una relación positiva entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.

Existe una relación positiva entre los factores Extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.

3.2. Variables.

Variable 1

Motivación

Variable 2

Desempeño laboral

3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Tabla 1*Operacionalización de los componentes de las variables*

Nombre de la Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento
Motivación	“Procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” Chiavenato (2006)	Factores Intrínsecos	- Trabajo en si - Realización personal - Reconocimiento - Progreso Profesional - Responsabilidad	Técnica
	El análisis se realizará considerando sus dimensiones e indicadores. La información se recopilará a través de una encuesta tipo Likert, que posteriormente será procesada y evaluada utilizando una escala de baremos para medir el nivel de motivación.	Factores Extrínsecos	- Condiciones trabajo - Administración de la Institución - Remuneración: - Relaciones con el jefe y compañeros - Beneficios y programas de bienestar	Encuesta
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la manera en que los miembros de una organización trabajan de manera eficaz para alcanzar metas comunes. (Stoner, 1999).	Calidad del trabajo	- Exactitud - Cumplimientos parámetros en los procesos - Eficacia y Eficiencia	Instrumento Cuestionario
		Trabajo en equipo	- Cooperación - Apoyo profesional - Compromiso	
	Sera analizado considerando sus dimensiones e indicadores, la información se recopilará mediante una encuesta tipo Likert, para su posterior decodificación y medir el nivel mediante escala baremos.	Relaciones interpersonales	- Empatía con los compañeros - Compañerismo - Respeto	
		Orientación a resultados	- Ausentismo - Cumplimiento de las actividades y tareas	

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Enfoque y métodos de la investigación

4.1.1. Enfoque de la investigación

El presente estudio de investigación adoptó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, ya que se realizó un análisis estadístico y prueba de hipótesis sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Además, a partir de los resultados se realizó recomendaciones a la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.

4.1.2. Métodos de la investigación

En esta investigación se empleó dos métodos principales: el Método Analítico, que facilitó la evaluación de la motivación y desempeño laboral y Deductivo, que consistió en recopilar información sobre las bases teóricas enfocándose en analizar desde un ámbito general a un escenario específico.

4.2. Diseño de la investigación

La investigación presentó un diseño no experimental y de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2023).

Es de tipo no experimental, ya que no hubo manipulación de variables, sino que fueron analizadas e interpretadas conforme a los objetivos del estudio en su contexto natural. Además, es de corte transversal, dado que el estudio se realizó en un tiempo determinado, es decir la información fue recopilado en el año 2025 para el estudio de la presente investigación que incluye la variable de motivación y desempeño laboral en la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Según Hernández y Mendoza (2023), “La población se refiere al conjunto completo de elementos que cumplen con ciertas características o especificaciones”.

Por lo tanto, la población de este estudio está conformados por todos los trabajadores que laboran a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca, haciendo un total 103 trabajadores

4.3.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se utilizó una muestra probabilística, es decir se realizó mediante fórmula para determinar la muestra para el presente estudio.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Dónde:

n= Tamaña de la muestra:

N = Población de estudio (103 trabajadores)

Z= Nivel de confianza (1.96)

e= Precisión o error (5%)

p= Variabilidad positiva (50%)

q= Variabilidad negativa (50%)

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 103 \cdot 0.2 \cdot 0.8}{(0.05)^2 \cdot 103 + (1.96)^2 \cdot 0.2 \cdot 0.8} = 81$$

En consecuencia, la muestra para la presente investigación fue 81 trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos de la Municipalidad de Hualgayoc – Bambamarca.

4.4. Unidad de análisis y unidad de observación

Según Hernández y Mendoza (2023), la unidad de análisis es el componente principal del estudio, a partir del cual se recopila la información para responder a las preguntas de investigación. Puede tratarse de personas, instituciones, sucesos o documentos. Por su parte, la unidad de observación corresponde al punto específico donde se obtiene la información o se realiza la medición.

Considerando lo antes mencionado, para la presente investigación la unidad de análisis será los trabajadores de la municipalidad y la unidad de observación será la institución en sí, es decir la municipalidad provincial de Hualgayoc. Bambamarca.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La presente investigación utilizó como técnica para la recolección de información la encuesta y el instrumento el cuestionario con preguntas tipo escala likert, (Siempre, Casi siempre, A veces, casi nunca y nunca) la cual fueron aplicados por el investigador

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Los datos se organizaron, clasificaron y procesaron manualmente y con programas como Excel y SPSS. Además, profesionales expertos revisaron la recolección y coherencia de los datos, la validez de contenido fue verificada para asegurar que las preguntas del cuestionario cubran los aspectos esenciales de la variable motivación y desempeño laboral

4.7. Escala de medición

Para evaluar el nivel de motivación y el desempeño laboral, se usó una escala de rangos conocida como baremo. Este baremo sirvió para organizar los puntajes obtenidos en diferentes

niveles, lo que ayudó a interpretar los resultados de manera clara. En el caso de la motivación, se consideraron cuatro niveles: bajo (de 18 a 36 puntos), regular (de 36 a 54 puntos), alta (de 54 a 72 puntos) y muy alta (de 72 a 92 puntos), como se muestra en la Tabla 2. De igual manera, para el desempeño laboral se usó una escala similar, con los siguientes rangos: bajo (de 12 a 24 puntos), regular (de 24 a 36 puntos), bueno (de 36 a 48 puntos) y muy bueno (de 48 a 60 puntos), según la Tabla 3. Estas escalas ayudaron a clasificar a las personas evaluadas según el puntaje total que obtuvieron.

Tabla 2

Escala de medición para la variable motivación

Calificativo	Bajo	Regular	Alta	Muy alta
Rangos	De 18 -36 puntos	De 36 – 54 puntos	De 54 – 72 puntos	De 72 – 92 puntos

Nota: Los rangos presentados han sido determinados conforme al baremo establecido.

Tabla 3

Escala de medición para el desempeño laboral

Calificativo	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
Rangos	De 12 -24 puntos	De 24 – 36 puntos	De 36 – 48 puntos	De 48 – 60 puntos

Nota: Los rangos presentados han sido determinados conforme al baremo establecido.

4.8. Matriz de consistencia

Tabla 4*Matriz de consistencia*

Título: Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca, 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores/ Cualidades	Metodología	Instrumentos
Problema general - ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025?	Objetivo General - Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025.	Hipótesis general La motivación se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca en el año 2025	Variable 1	Factores Intrínsecos	- Trabajo en si - Realización personal - Reconocimiento - Progreso Profesional - Responsabilidad	Nivel de investigación correlacional	Técnica: Encuesta
Problema específico - ¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca - ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca - Cual es la relación entre la dimensión factores Intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca - Cual es la relación entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	Objetivo específico - Evaluar el nivel de motivación de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca - Evaluar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca - Establecer la relación entre la dimensión Factores Intrínsecos y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año - Establecer la relación entre la dimensión Factores Extrínsecos y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca	Hipótesis Especifica - El nivel de motivación de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca es alta. - El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca es buena. - Existe una relación positiva entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca. - Existe una relación positiva entre los factores Extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.		Motivación	- Condiciones trabajo - Administración de la Institución - Remuneración: - Relaciones con el jefe y compañeros - Beneficios y programas de bienestar	Diseño de la investigación Transversal/ no experimental	
			Variable 2	Calidad del trabajo	- Exactitud - Cumplimientos parámetros en los procesos - Eficacia y Eficiencia	Población 103 trabajadores	Instrumento: Cuestionario
				Trabajo en equipo	- Cooperación - Apoyo profesional - Compromiso	Muestra 81 trabajadores	
			Desempeño laboral	Relaciones interpersonales	- Empatía con los compañeros - Compañerismo - Respeto		
				Orientación a resultados	- Ausentismo - Cumplimiento de las actividades y tareas		

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Motivación

- Dimensión: Factores motivacionales o Intrínsecos

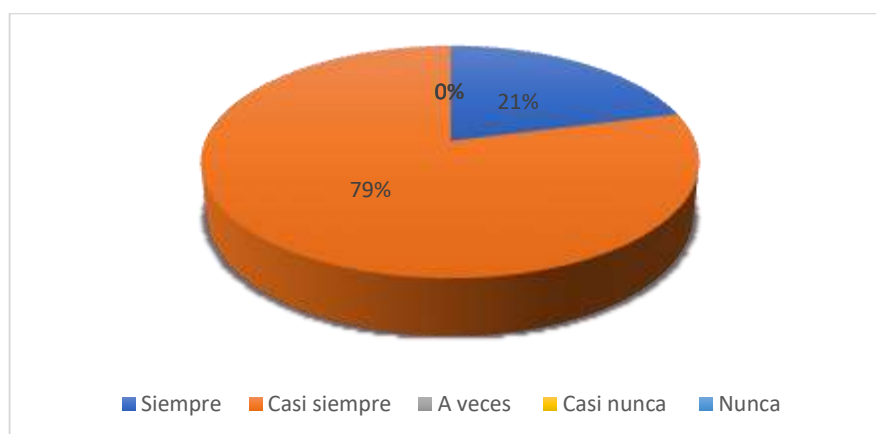
Tabla 5

Se identifica y se siente orgulloso de trabajar en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	21%
Casi siempre	64	79%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 1

Se identifica y se siente orgulloso de trabajar en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca



De las 81 personas encuestadas, 64 dijeron que *casi siempre* se sienten identificadas y orgullosas de trabajar en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, lo que representa una gran mayoría (79%). Además, 17 personas (21%) afirmaron que *siempre* se sienten así. Nadie respondió de forma negativa. Esto demuestra un ambiente laboral positivo y buen sentido de pertenencia.

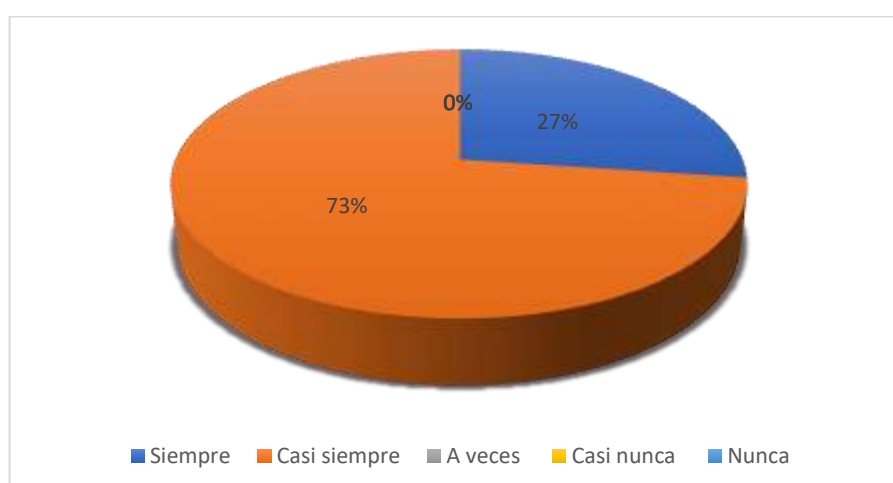
Tabla 6

Se siente satisfecho y a gusto con las funciones que realiza en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	27%
Casi siempre	59	73%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 2

Se siente satisfecho y a gusto con las funciones que realiza en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca



De las 81 personas encuestadas, 59 (el 73%) dijeron que *casi siempre* se sienten satisfechas y a gusto con las funciones que realizan, y 22 (el 27%) respondieron que *siempre* lo están. No hubo respuestas negativas. Esto indica que todos los trabajadores están conformes con su labor y disfrutan lo que hacen en su puesto.

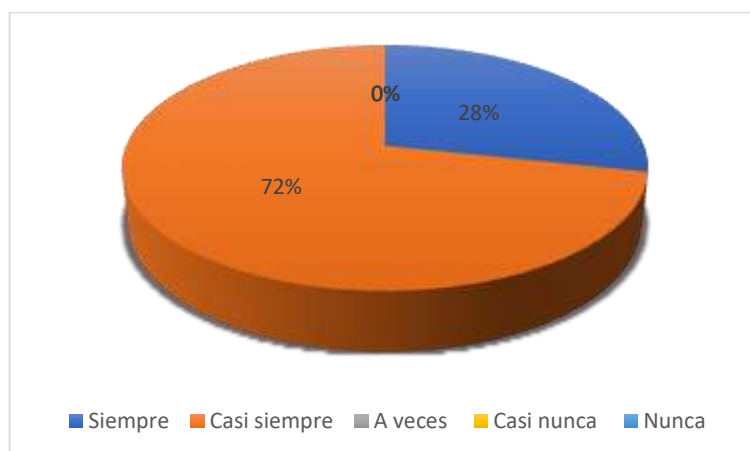
Tabla 7

Considera que su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le ha permitido desarrollar competencias, habilidades y lograr realización personal y profesional.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	28%
Casi siempre	58	72%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 3

Considera que su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le ha permitido desarrollar competencias, habilidades y lograr realización personal y profesional.



El 72% de los trabajadores (58 personas) opinan que *casi siempre* su trabajo les ha permitido desarrollar habilidades, crecer profesionalmente y sentirse realizados. Además, el 28% (23 personas) dijo que *siempre* ha sido así. Nadie expresó desacuerdo. Esto refleja que la oficina brinda buenas oportunidades de crecimiento y satisfacción personal.

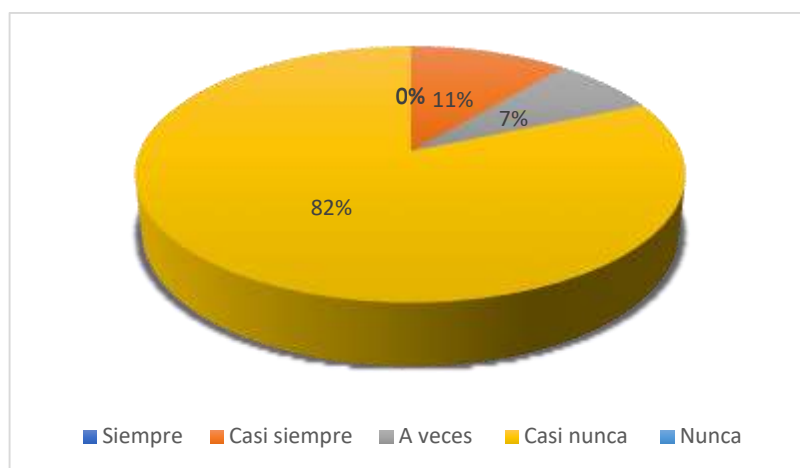
Tabla 8

Se siente motivado a demostrar sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desempeño de sus funciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	9	11%
A veces	6	7%
Casi nunca	66	81%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 4

Se siente motivado a demostrar sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desempeño de sus funciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.



De las 81 personas, 66 (81%) respondieron que *casi nunca* se sienten motivadas para demostrar sus habilidades en el trabajo. Solo 9 (11%) dijeron que *casi siempre* lo están, y 6 (7%) que *a veces*. Esto revela una seria falta de motivación en el área, lo que podría afectar el desempeño y la productividad del equipo.

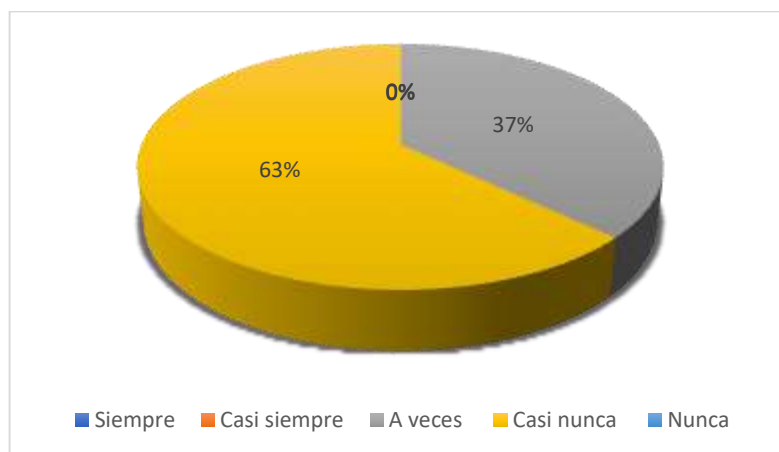
Tabla 9

Al realizar sus labores en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, considera necesario el reconocimiento de su jefe.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	30	37%
Casi nunca	51	63%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 5

Al realizar sus labores en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, considera necesario el reconocimiento de su jefe.



De los 81 encuestados, 51 personas (63%) señalaron que *casi nunca* necesitan el reconocimiento de su jefe para realizar sus labores, mientras que 30 (37%) dijeron que *a veces* lo requieren. Nadie respondió que siempre o casi siempre necesita ese reconocimiento. Esto sugiere que la mayoría trabaja por compromiso propio más que por aprobación externa.

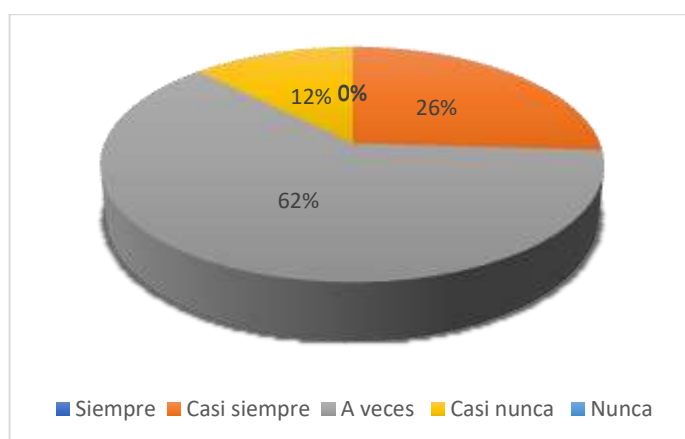
Tabla 10

Su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es reconocido oportunamente, lo cual le motiva a desempeñarse con mayor eficiencia.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	21	26%
A veces	50	62%
Casi nunca	10	12%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 6

Su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es reconocido oportunamente, lo cual le motiva a desempeñarse con mayor eficiencia.



De los 81 trabajadores, la mayoría (62%) siente que su trabajo *a veces* es reconocido a tiempo, mientras que solo el 26% dice que *casi siempre* lo es. Un 12% indicó que *casi*

nunca recibe reconocimiento oportuno. Esto refleja que el reconocimiento laboral no es constante y podría estar afectando la motivación y eficiencia del personal.

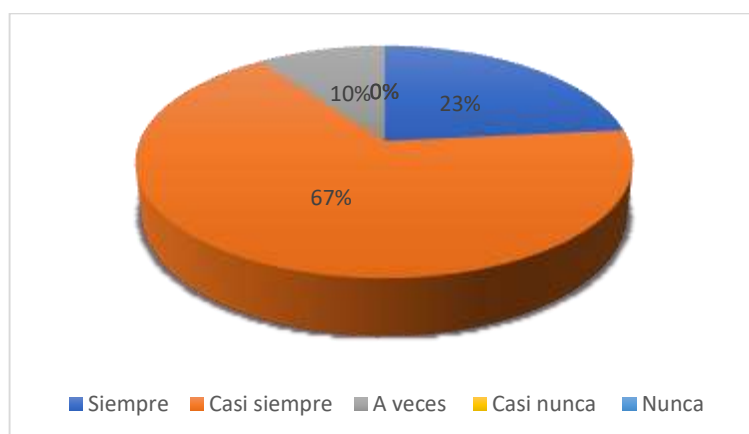
Tabla 11

En la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cada vez que se le asigna una función de mayor responsabilidad, se siente seguro y más motivado.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	23%
Casi siempre	54	67%
A veces	8	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 7

En la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cada vez que se le asigna una función de mayor responsabilidad, se siente seguro y más motivado.



De los 81 trabajadores, 54 (67%) afirmaron que *casi siempre* se sienten seguros y motivados cuando reciben funciones de mayor responsabilidad, y 19 (23%) dijeron que *siempre* lo están. Solo 8 (10%) respondieron que *a veces* se sienten así. Esto indica que asumir nuevos retos genera, en general, una respuesta positiva en la mayoría del personal.

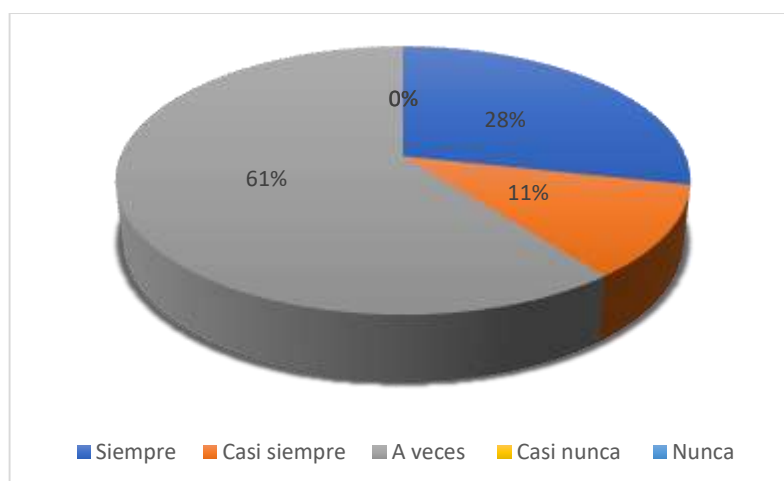
Tabla 12

Se le permite decidir cómo realizar su trabajo y promover sus ideas creativas e innovadoras y confían en sus habilidades profesionales

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	28%
Casi siempre	9	11%
A veces	49	60%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 8

Se le permite decidir cómo realizar su trabajo y promover sus ideas creativas e innovadoras y confían en sus habilidades profesionales



Del total de encuestados, 49 personas (60%) señalaron que *a veces* se les permite decidir cómo trabajar y proponer ideas innovadoras. Solo 23 (28%) dijeron que *siempre* tienen esa libertad, y 9 (11%) que *casi siempre*. Esto indica que, aunque existe cierta apertura, aún no se promueve plenamente la autonomía ni la confianza en sus capacidades.

- **Dimensión: Higiénicos o extrínseca**

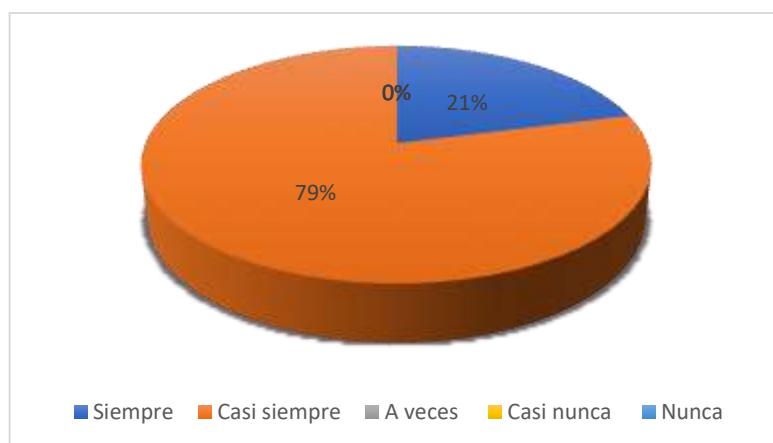
Tabla 13

Las condiciones del ambiente físico de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, influyen en la forma que desempeña su trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	21%
Casi siempre	64	79%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 9

Las condiciones del ambiente físico de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, influyen en la forma que desempeña su trabajo



Todos los trabajadores encuestados coinciden en que el ambiente físico influye en su desempeño. La mayoría (79%) dijo que *casi siempre* impacta, y el 21% que *siempre* lo hace. No hubo respuestas negativas. Esto demuestra que un entorno físico adecuado es clave para que realicen bien sus funciones.

Tabla 14

Considera que los equipos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, están en buenas condiciones y acorde a la tecnología actual

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	30%
Casi siempre	57	70%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 10

Considera que los equipos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, están en buenas condiciones y acorde a la tecnología actual



La mayoría de los trabajadores (70%) considera que los equipos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos están *casi siempre* en buenas condiciones y actualizados tecnológicamente, mientras que un 30% dice que *siempre* lo están. No hubo respuestas negativas. Esto sugiere que los equipos y tecnología disponibles son adecuados para el desempeño laboral.

Tabla 15

Para usted es importante que la entidad quien le contrato le brinde estabilidad y seguridad laboral

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	43%
Casi siempre	46	57%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 11

Para usted es importante que la entidad quien le contrato le brinde estabilidad y seguridad laboral



La mayoría de los trabajadores (57%) considera que *casi siempre* es importante que la entidad les brinde estabilidad y seguridad laboral, mientras que un 43% dice que *siempre* lo es. No hubo respuestas negativas. Esto refleja una alta valoración de la estabilidad laboral como factor clave para el bienestar y el desempeño.

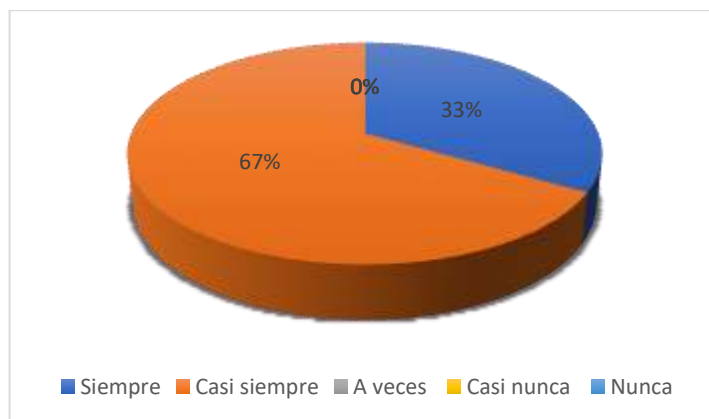
Tabla 16

Recibo un trato justo por el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	33%
Casi siempre	54	67%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 12

Recibo un trato justo por el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca



De los 81 trabajadores encuestados, 54 (67%) indicaron que *casi siempre* reciben un trato justo por parte de su jefe, mientras que 27 (33%) afirmaron que *siempre* lo reciben. Esto refleja que, en su mayoría, los empleados perciben que son tratados de manera equitativa, lo que es crucial para mantener un buen ambiente laboral y fortalecer la confianza en la autoridad. No hubo respuestas negativas, lo que sugiere que no se experimentan problemas serios de trato injusto en la oficina.

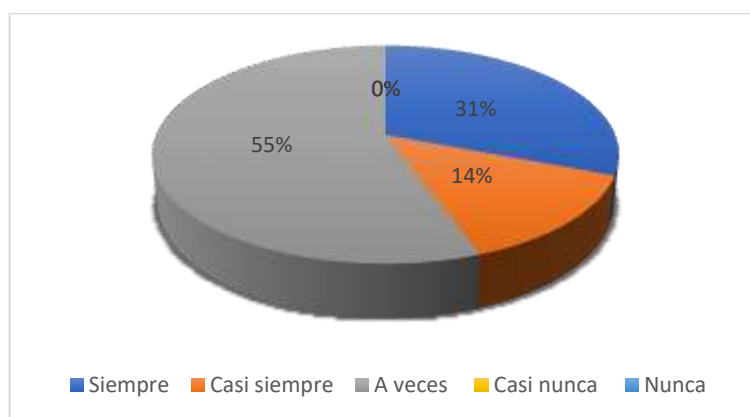
Tabla 17

Cree que la remuneración que percibe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones que desempeña.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	31%
Casi siempre	11	14%
A veces	45	56%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 13

Cree que la remuneración que percibe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones que desempeña.



La mayoría de los trabajadores (56%) considera que *a veces* su remuneración es acorde a sus capacidades y funciones, mientras que un 31% siente que *siempre* lo es. Solo un 14% la percibe como *casi siempre* adecuada. Esto indica que la relación entre salario y desempeño no satisface completamente a la mayoría del personal.

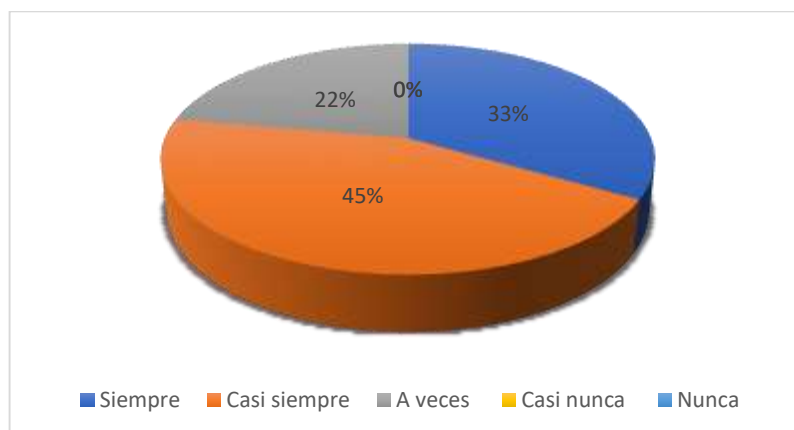
Tabla 18

Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	33%
Casi siempre	36	44%
A veces	18	22%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 14

Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.



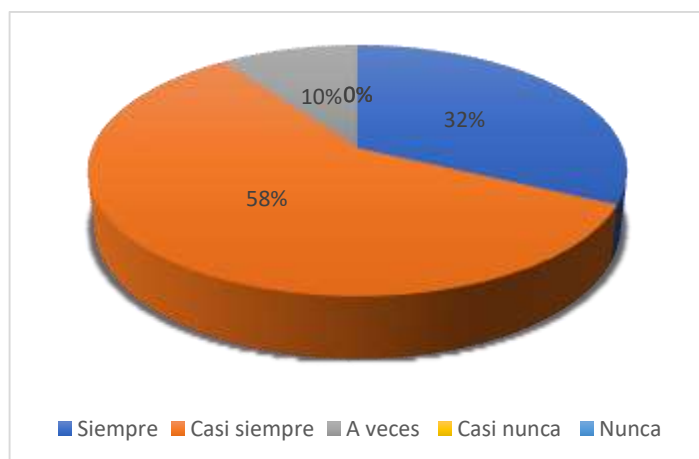
El 44% de los trabajadores considera que *casi siempre* los beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas, mientras que el 33% dice que *siempre* lo hacen. Un 22% siente que *a veces* se cubren sus necesidades, lo que sugiere que la mayoría está algo satisfecha, pero no completamente.

Tabla 19

Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	32%
Casi siempre	47	58%
A veces	8	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 15 Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca



El 58% de los trabajadores indicó que *casi siempre* recibe felicitaciones por su buen desempeño, mientras que el 32% afirmó que *siempre* lo hace. Solo un 10% respondió que *a veces* recibe reconocimiento, lo que muestra una mayoría con una experiencia positiva en cuanto a la retroalimentación de su jefe.

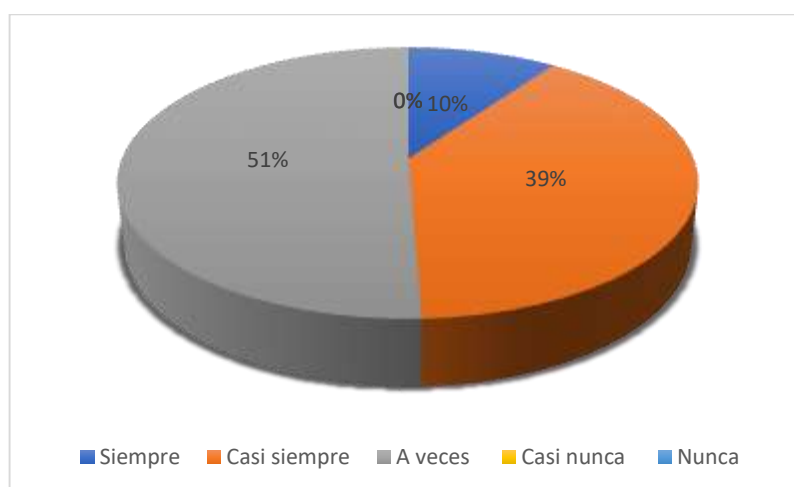
Tabla 20

Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	10%
Casi siempre	32	40%
A veces	41	51%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 16

Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca



El 51% de los trabajadores afirmó que *a veces* las relaciones interpersonales entre compañeros los motivan a trabajar en equipo, mientras que el 40% dijo que *casi siempre* lo hacen. Solo un 10% respondió que *siempre* se sienten motivados, lo que sugiere que las relaciones sociales juegan un papel moderado en la motivación para el trabajo en equipo.

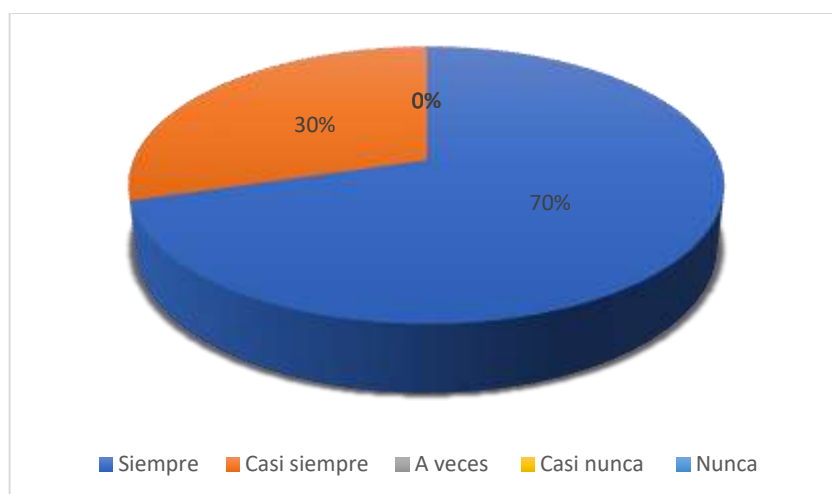
Tabla 21

Recibe incentivos laborales: (Canastas, vales de consumo, uniformes, viáticos, etc.)

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	57	70%
Casi siempre	24	30%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 17

Recibe incentivos laborales: (Canastas, vales de consumo, uniformes, viáticos, etc.)



El 70% de los trabajadores recibe *siempre* incentivos laborales como canastas, vales de consumo, uniformes o viáticos, y el 30% lo hace *casi siempre*. No hubo respuestas negativas, lo que indica que la mayoría de los empleados se beneficia regularmente de incentivos.

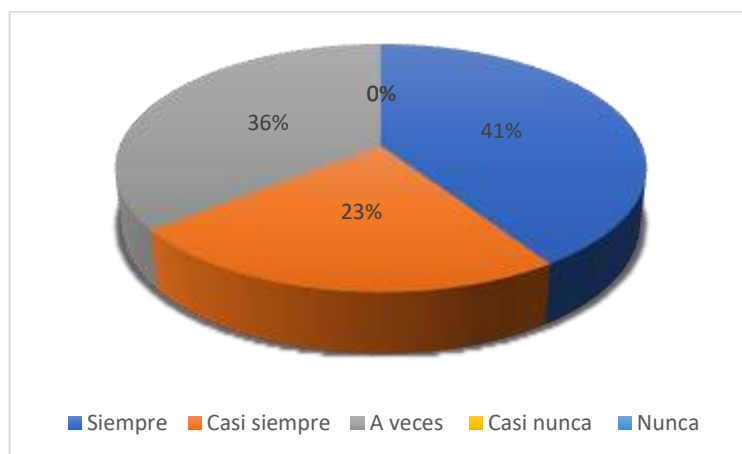
Tabla 22

Con frecuencia recibe capacitaciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que le permiten desarrollar mejor sus funciones.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	41%
Casi siempre	19	23%
A veces	29	36%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 18

Con frecuencia recibe capacitaciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que le permiten desarrollar mejor sus funciones.



El 41% de los trabajadores recibe *siempre* capacitaciones para mejorar su desempeño, y el 23% lo hace *casi siempre*. El 36% indicó que *a veces* recibe capacitación, lo que sugiere que la formación continua es una práctica frecuente, pero no constante para todos.

5.1.2. Desempeño laboral

- Dimensión calidad de trabajo

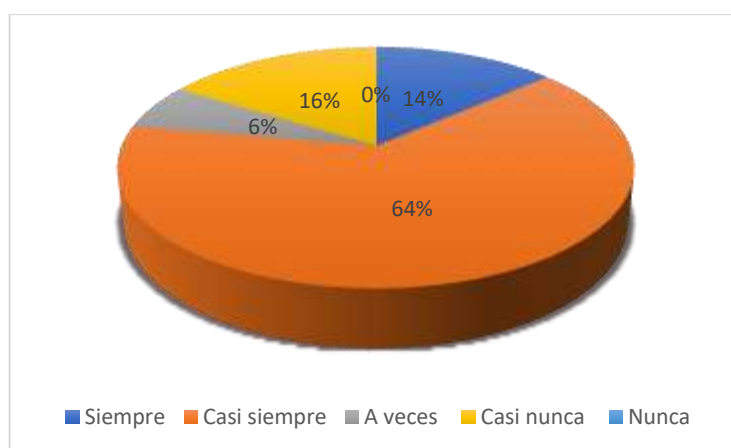
Tabla 23

Entrega su trabajo con total exactitud según los requerimientos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	14%
Casi siempre	52	64%
A veces	5	6%
Casi nunca	13	16%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 19

Entrega su trabajo con total exactitud según los requerimientos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.



El 64% de los trabajadores entrega *casi siempre* su trabajo con total exactitud a los requerimientos, mientras que el 14% lo hace *siempre*. Sin embargo, un 16% responde que *casi nunca* cumple con exactitud, lo que podría señalar áreas de mejora en la precisión o en los procesos de trabajo.

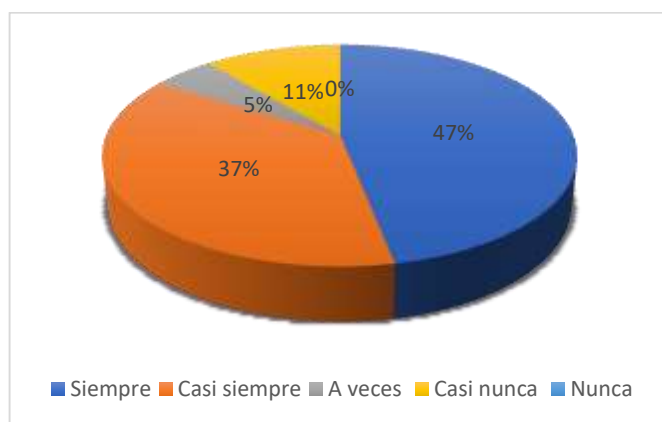
Tabla 24

Cumple con todos los procesos, actividades y tareas designadas por su jefe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	38	47%
Casi siempre	30	37%
A veces	4	5%
Casi nunca	9	11%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 20

Cumple con todos los procesos, actividades y tareas designadas por su jefe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.



El 47% de los trabajadores *siempre* cumple con todos los procesos y tareas asignadas, mientras que el 37% lo hace *casi siempre*. Sin embargo, un 11% indica que *casi nunca* cumple con los procesos, lo que sugiere que, aunque la mayoría sigue las instrucciones, hay un porcentaje que podría enfrentar dificultades o falta de claridad en las tareas.

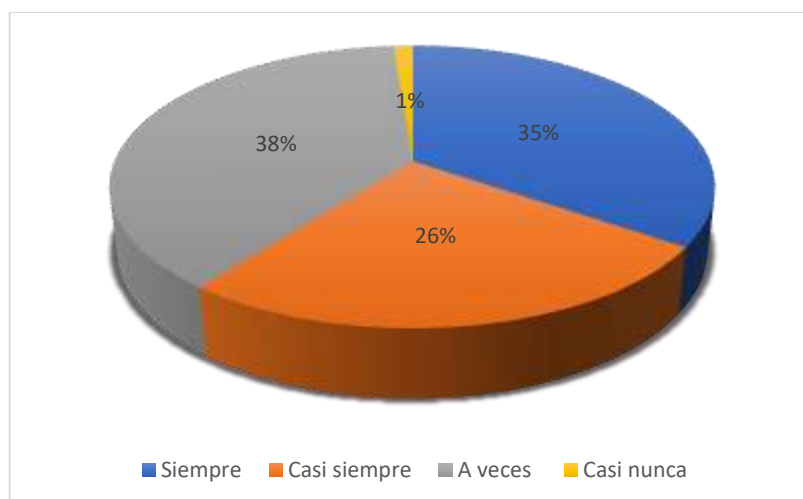
Tabla 25

He tenido reclamos por parte de mi jefe inmediato u otros por la realización de mi trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	35%
Casi siempre	21	26%
A veces	31	38%
Casi nunca	1	1%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 21

He tenido reclamos por parte de mi jefe inmediato u otros por la realización de mi trabajo



El 35% de los trabajadores ha tenido *siempre* reclamos por la realización de su trabajo, mientras que el 26% lo ha tenido *casi siempre*. Un 38% ha experimentado reclamos *a veces*, lo que sugiere que la mayoría ha recibido algún tipo de retroalimentación negativa, aunque en muchos casos de manera ocasional.

- **Dimensión: Trabajo en equipo**

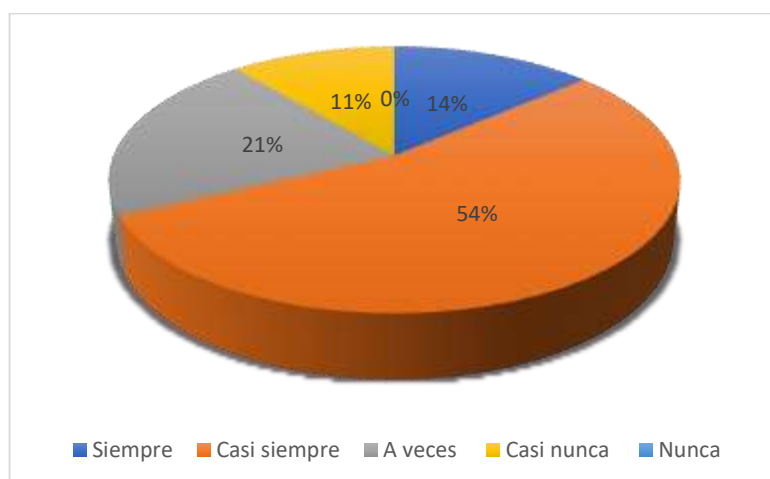
Tabla 26

Ayudo a mis compañeros de trabajo en procesos que no conocen como realizarlo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	14%
Casi siempre	44	54%
A veces	17	21%
Casi nunca	9	11%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 22

Ayudo a mis compañeros de trabajo en procesos que no conocen como realizarlo



El 54% de los trabajadores *casi siempre* ayuda a sus compañeros en procesos que no conocen, mientras que el 14% lo hace *siempre*. Un 21% ayuda *a veces*, lo que indica una actitud mayormente colaborativa, aunque hay un pequeño porcentaje que lo hace con menos frecuencia.

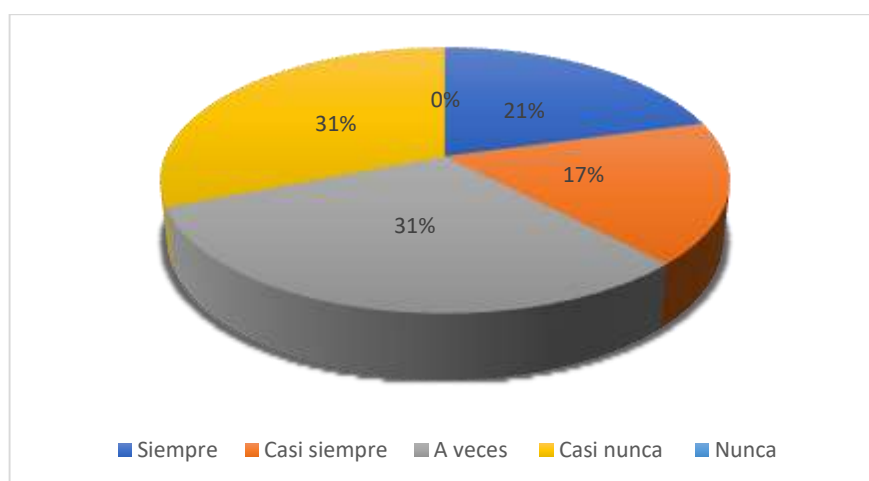
Tabla 27

Soy capaz de comunicar adecuadamente mis ideas y escuchar activamente a mis compañeros de trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	7%
Casi siempre	5	6%
A veces	9	11%
Casi nunca	9	11%
Nunca	0	0%
Total	29	36%

Figura 23

Soy capaz de comunicar adecuadamente mis ideas y escuchar activamente a mis compañeros de trabajo



Un 7% de los trabajadores *siempre* es capaz de comunicar adecuadamente sus ideas y escuchar activamente, mientras que un 6% lo hace *casi siempre*. Un 22% indica que *a veces* lo logra, y un 22% responde que lo hace *casi nunca*, lo que sugiere que hay dificultades en la comunicación dentro del equipo.

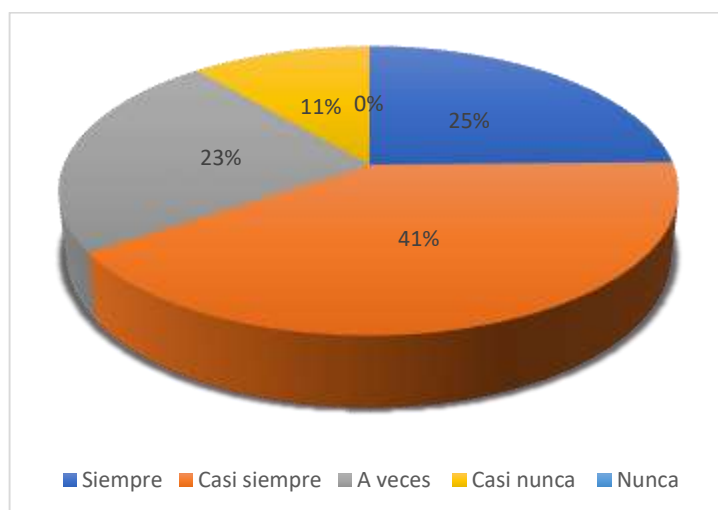
Tabla 28

Apoyo a mis compañeros en su trabajo para el cumplimiento de las metas institucionales

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	25%
Casi siempre	33	41%
A veces	19	23%
Casi nunca	9	11%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 24

Apoyo a mis compañeros en su trabajo para el cumplimiento de las metas institucionales



El 41% de los trabajadores *casi siempre* apoya a sus compañeros en el cumplimiento de las metas institucionales, mientras que el 25% lo hace *siempre*. Un 23% lo hace *a veces*, lo que indica que la mayoría colabora regularmente, pero hay áreas donde el apoyo podría ser más consistente.

- **Dimensión: Relaciones interpersonales**

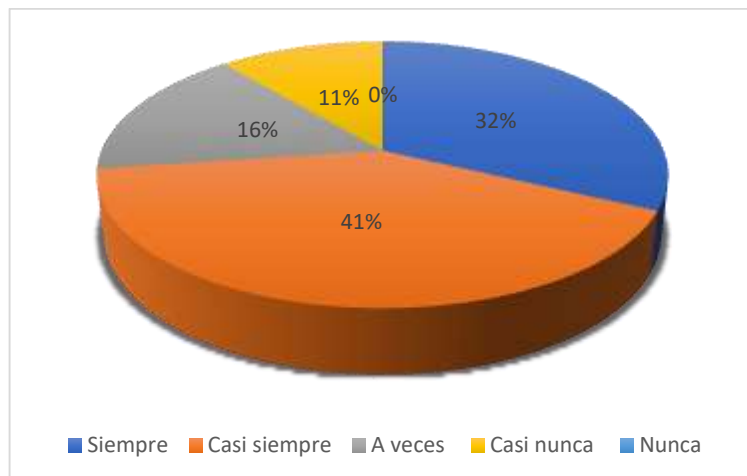
Tabla 29

Mantengo un buen trato con el resto de mis compañeros de la oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	32%
Casi siempre	33	41%
A veces	13	16%
Casi nunca	9	11%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 25

Mantengo un buen trato con el resto de mis compañeros de la oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca



El 41% de los trabajadores *casi siempre* mantiene un buen trato con sus compañeros, mientras que el 32% lo hace *siempre*. Sin embargo, un 16% indica que lo hace *a veces* y un 11% *casi nunca*, lo que sugiere que, en general, las relaciones interpersonales son positivas, pero hay áreas de oportunidad para mejorar la convivencia en el equipo.

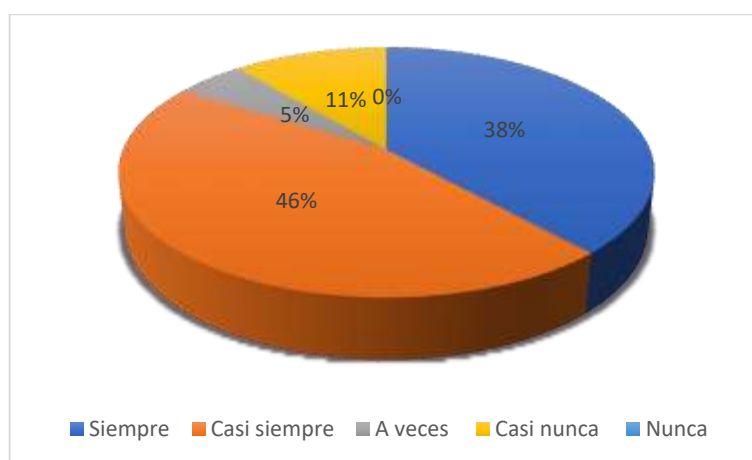
Tabla 30

Apoya a sus compañeros de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cuando tienen problemas externos a su trabajo.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	38%
Casi siempre	37	46%
A veces	4	5%
Casi nunca	9	11%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 26

Apoya a sus compañeros de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cuando tienen problemas externos a su trabajo.



El 46% de los trabajadores *casi siempre* apoya a sus compañeros con problemas externos al trabajo, mientras que el 38% lo hace *siempre*. Un 5% lo hace *a veces*, lo que indica una actitud solidaria y dispuesta a ayudar, aunque hay un pequeño porcentaje que no ofrece apoyo en estos casos.

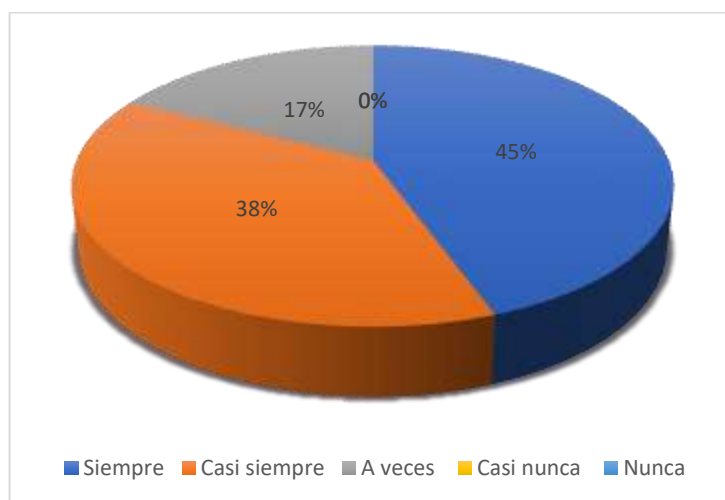
Tabla 31

Existe respeto entre compañeros de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	44%
Casi siempre	31	38%
A veces	14	17%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 27

Existe respeto entre compañeros de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca



El 44% de los trabajadores *siempre* experimenta respeto entre compañeros, y el 38% lo percibe *casi siempre*. Un 17% indica que *a veces* hay respeto, lo que sugiere que, en general, el ambiente laboral es respetuoso, pero existen situaciones donde podría mejorar.

- **Dimensión: Orientación a resultados**

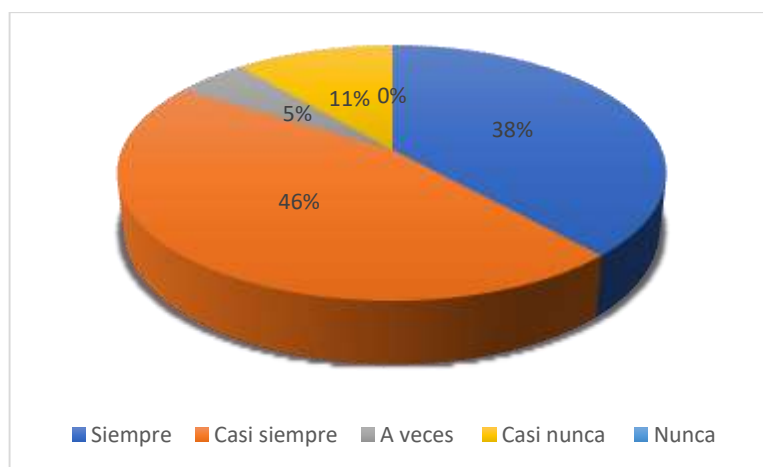
Tabla 32

Cumplo estrictamente con el horario de trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	38%
Casi siempre	37	46%
A veces	4	5%
Casi nunca	9	11%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 28

Cumplo estrictamente con el horario de trabajo



El 46% de los trabajadores *casi siempre* cumple con el horario de trabajo, mientras que el 38% lo hace *siempre*. Un 5% lo hace *a veces*, lo que indica que la mayoría sigue el horario de manera regular, aunque un pequeño porcentaje no siempre lo cumple.

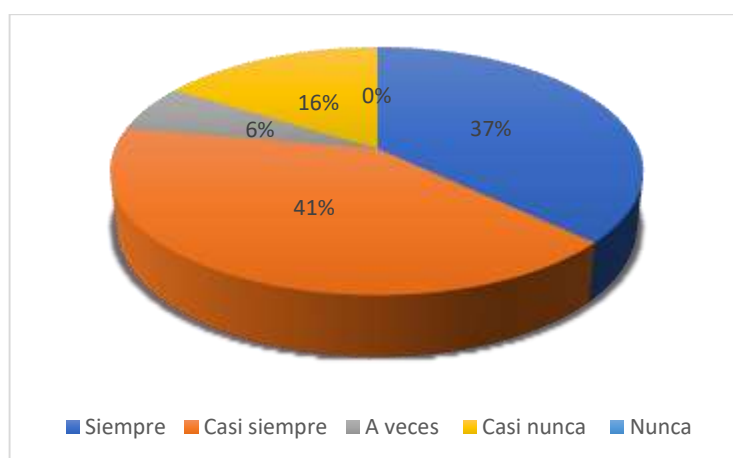
Tabla 33

Cumple de manera eficiente las tareas establecidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	37%
Casi siempre	33	41%
A veces	5	6%
Casi nunca	13	16%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 29

Cumple de manera eficiente las tareas establecidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca



El 41% de los trabajadores *casi siempre* cumple de manera eficiente con las tareas establecidas, mientras que el 37% lo hace *siempre*. Un 6% lo hace *a veces*, y un 16% no cumple eficientemente en varias ocasiones, lo que sugiere que la mayoría es eficiente, pero algunos aún presentan dificultades.

Tabla 34

Cumplo responsablemente con las tareas designadas por mi jefe

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	66	81%
Casi siempre	2	2%
A veces	4	5%
Casi nunca	9	11%
Nunca	0	0%
Total	81	100%

Figura 30

Cumplo responsablemente con las tareas designadas por mi jefe



La mayoría de los trabajadores (81%) *siempre* cumplen responsablemente con las tareas designadas por su jefe, lo que refleja un alto nivel de compromiso y responsabilidad. Sin embargo, un 11% *casi nunca* cumple, lo que indica que hay algunas áreas donde la responsabilidad aún puede mejorarse.

Tabla 35

Resumen, codificación de datos y nivel de motivación según baremo

Pregunta	Escala										Suma puntaje 1+2+3+4+5	Puntaje total	Promedio
	Nunca (1)	Puntaje (1)	Casi nunca (2)	Puntaje (2)	A veces (3)	Puntaje (3)	Casi siempre (4)	puntaje (4)	siempre (5)	puntaje (5)			
1	0	0	0	0	0	0	64	256	17	85	341		
2	0	0	0	0	0	0	59	236	22	110	346		
3	0	0	0	0	0	0	58	232	23	115	347		
4	0	0	51	102	66	198	6	24	9	45	369		
5	0	0	10	20	30	90	0	0	0	0	110		
6	0	0	0	0	50	150	21	84	0	0	234		
7	0	0	0	0	8	24	54	216	19	95	335		
8	0	0	0	0	49	147	9	36	23	115	298		
9	0	0	0	0	0	0	64	256	17	85	341	5677	70.086
10	0	0	0	0	0	0	57	228	24	120	348		
11	0	0	0	0	0	0	46	184	35	175	359		
12	0	0	0	0	0	0	54	216	27	135	351		
13	0	0	0	0	45	135	11	44	25	125	304		
14	0	0	0	0	18	54	36	144	27	135	333		
15	0	0	0	0	8	24	47	188	26	130	342		
16	0	0	0	0	41	123	32	128	8	40	291		
17	0	0	0	0	24	72	57	228	0	0	300		
18	0	0	0	0	29	87	19	76	33	165	328		

Nota: Se presenta un resumen del proceso de codificación de los datos correspondientes a la variable motivación, así como la medición del nivel de motivación utilizando un baremo. Este procedimiento permitió organizar y clasificar las respuestas obtenidas.

Tabla 36

Resumen, codificación de datos y nivel de desempeño laboral según baremo

Pregunta	Escala										Total 1+2+3+4+5	Suma puntaje total	Promedio
	Nunca (1)	Puntaje (1)	Casi nunca (2)	Puntaje (2)	A veces (3)	Puntaje (3)	Casi siempre (4)	Puntaje (4)	Siempre (5)	Puntaje (5)			
1	0	0	13	26	5	15	52	208	11	55	304		
2	0	0	9	18	4	12	30	120	38	190	340		
3	0	0	1	2	31	93	21	84	28	140	319		
4	0	0	9	18	17	51	44	176	11	55	300		
5	0	0	0	0	25	75	47	188	9	45	308	3870	47.777
6	0	0	9	18	9	27	57	228	6	30	303		
7	0	0	9	18	19	57	33	132	20	100	307		
8	0	0	9	18	13	39	33	132	26	130	319		
9	0	0	0	0	14	42	31	124	36	180	346		
10	0	0	9	18	4	12	37	148	31	155	333		
11	0	0	13	26	5	15	33	132	30	150	323		
12	0	0	9	18	4	12	2	8	66	330	368		

Nota: Se presenta un resumen del proceso de codificación de los datos correspondientes a la variable motivación, así como la medición del nivel de motivación utilizando un baremo. Este procedimiento permitió organizar y clasificar las respuestas obtenidas.

Interpretación: En la Tabla 35 se presenta un resumen del procesamiento y codificación de los datos relacionados con la variable motivación, así como la clasificación de los niveles obtenidos a partir de un baremo previamente definido. Este baremo considera cuatro rangos para clasificar la motivación: bajo (18 – 36 puntos), regular (36 – 54 puntos), alta (54 – 72 puntos) y muy alta (72 – 90 puntos).

Según los resultados obtenidos del procesamiento de encuestas, se logró un puntaje total de 5677 puntos, el cual, dividido entre el total de encuestados, arroja un promedio de 70.086 puntos. Este resultado se ubica dentro del nivel de motivación “alta”, muy próximo al límite superior del baremo, lo que sugiere que la mayoría del personal evaluado muestra un grado elevado de entusiasmo, compromiso y disposición para realizar sus funciones.

Según los resultados de la tabla 36, con respecto al nivel de desempeño laboral al sumar todos los puntajes obtenidos por los trabajadores encuestados sobre su desempeño laboral, se obtuvo un total de 3,870 puntos, lo cual representa un promedio general de 47.78 puntos. Al comparar este promedio con el baremo establecido donde de 12 a 24 puntos se considera un desempeño bajo, de 24 a 36 regular, de 36 a 48 bueno y de 48 a 60 muy bueno podemos decir que los trabajadores se ubican casi en el rango de “muy buen desempeño”. Esto significa, en palabras más simples, que la mayoría de ellos suele cumplir con sus tareas de manera responsable, constante y efectiva, demostrando un compromiso claro con sus funciones en la institución. En resumen, se trata de un equipo de trabajo que responde bien a lo que se le pide y mantiene un rendimiento alto en su día a día.

5.2. Prueba de Hipótesis

5.2.1. Prueba de normalidad

Esta prueba sirve para decidir qué método es más adecuado para analizar las hipótesis del estudio. Lo primero que se hizo fue verificar si los datos tienen una distribución

normal, es decir, si se comportan de una manera predecible y uniforme, lo cual influye en el tipo de análisis estadístico a usar para estudiar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca: la hipótesis nula (H_0), que dice que los datos sí tienen una distribución normal, y la hipótesis alternativa (H_a), que afirma lo contrario. Si el valor de significancia (Sig.) es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alternativa, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal y se debe aplicar el coeficiente de Spearman. En cambio, si el valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula y se puede usar el coeficiente de Pearson.

Tabla 37

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	co			co		
Motivación	,269	81	,001	,899	81	,001
Desempeño laboral	,177	81	,001	,904	81	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Información procesado en SPSS – 27, a partir de los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas.

En la Tabla 37, los resultados de las pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) muestran que tanto para la variable motivación como para desempeño laboral el valor de significancia es 0,001, que es menor a 0,05. Esto indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, corresponde utilizar el análisis estadístico no paramétrico, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman, para evaluar la relación entre las variables del estudio. En resumen, los resultados justifican el uso de técnicas estadísticas no paramétricas debido a la naturaleza no normal de los datos.

5.2.2. Prueba de Hipótesis general

H1 Existe una relación positiva y significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025

H0 No existe una relación positiva y significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, 2025

Tabla 38

Correlación entre la variable motivación y el desempeño laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	Motivación	Desempeño laboral
			1,000	,649**
			Sig. (bilateral)	,001
			N	81
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,649**	1,000
			Sig. (bilateral)	,001
			N	81

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

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS – 27

La prueba de hipótesis general evidencia una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca. Con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,649 y un nivel de significancia de 0,001 ($p < 0.05$), se confirma que existe una relación positiva media entre ambas variables. Esto indica que, a mayor presencia de motivación en los trabajadores, mayor será su nivel de desempeño laboral. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que la motivación se relaciona positivamente y de manera significativa en el desempeño

laboral.

5.2.2.3. Prueba de hipótesis específica

H1 Existe una relación positiva y significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

H0 No existe una relación positiva y significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Tabla 39

Correlación factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Factores motivacionales o intrínsecos	Coeficiente de correlación	Factores motivacionales o intrínsecos	Desempeño laboral
			1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	81	81
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
			,001	.
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	81	81

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

Nota: Datos procesados en SPSS – 27

El análisis de la correlación entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral muestra una relación positiva media de 0,539, lo que indica que a medida que los factores motivacionales aumentan, también tiende a mejorar el desempeño laboral. Este coeficiente de correlación es significativo al nivel del 0,01, ($p < 0.05$) lo que refuerza la importancia de los factores internos como motivación para lograr un mejor rendimiento en el trabajo. En resumen, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0) es decir la motivación intrínseca tiene un impacto importante y significativo en el

desempeño de los trabajadores en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

5.2.2.3. Prueba de hipótesis específica

H1 Existe una relación positiva y significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

H0 No existe una relación positiva y significativa entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

Tabla 40

Correlación factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Factores higiénicos o extrínsecos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Factores higiénicos o extrínsecos 1,000	Desempeño laboral ,589**
			.	,001
			81	81
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,589**	1,000
			,001	.
			81	81

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

Nota: Datos procesados en SPSS – 27

El análisis de la correlación entre los factores higiénicos o extrínsecos y el desempeño laboral muestra una relación positiva media de 0,589, es decir que a medida que los factores extrínsecos, como las condiciones de trabajo y beneficios, mejoran, también lo hace el desempeño laboral. Este coeficiente de correlación es significativo al nivel del 0,01 ($p < 0.05$) lo que indica que los factores extrínsecos juegan un papel importante en el rendimiento de los empleados. En resumen, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza

la hipótesis nula (H0) es decir los aspectos externos, como un ambiente de trabajo adecuado, tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca

5.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten analizar con profundidad la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca. En primer lugar, se identificó que el nivel promedio de motivación del personal es de **70.086 puntos**, lo que lo sitúa en un **nivel alto**, cercano al límite superior del baremo establecido. Este hallazgo refleja un grado elevado de entusiasmo, compromiso y disposición del personal para cumplir con sus funciones, elementos clave en el contexto de la gestión pública.

Por su parte, el desempeño laboral promedio alcanzado fue de **47.78 puntos**, ubicándose en el límite superior del rango considerado como “bueno”, y muy próximo al rango de “muy bueno”. Estos resultados evidencian que los trabajadores no solo se sienten motivados, sino que también presentan un alto nivel de cumplimiento de sus tareas, con responsabilidad y efectividad. Tal rendimiento puede interpretarse como una respuesta positiva al entorno laboral y a los mecanismos de gestión implementados por la institución.

Cuando se analiza la correlación entre la motivación y el desempeño laboral, se obtiene un coeficiente de Spearman de 0.649, con un nivel de significancia de 0.001 ($p < 0.05$). Esto implica una correlación positiva media, estadísticamente significativa, entre ambas variables. En otras palabras, a mayor nivel de motivación en los trabajadores, mayor será su desempeño laboral. Este resultado confirma la hipótesis alterna (H1) planteada en el

estudio, rechazando así la hipótesis nula (H_0), y se alinea con diversas investigaciones nacionales e internacionales que sostienen que la motivación es un factor determinante para el desempeño de los trabajadores.

Estos resultados coinciden en cierta parte con lo expuesto por Rodríguez (2020), quien en su estudio en el Hospital General de Machava en Mozambique identificó que los niveles altos de motivación, influenciados por factores internos como el compromiso y la estabilidad laboral, favorecen un mayor rendimiento del personal técnico y administrativo. Asimismo, Ayon et al. (2021) señalan que la baja motivación impacta negativamente en el desempeño organizacional, lo que respalda la importancia de mantener motivado al recurso humano para garantizar la eficiencia institucional.

A nivel nacional, investigaciones como la de Chumbiauca y Vilca (2021) en la Municipalidad Provincial de Barranca hallaron una relación moderada entre motivación y desempeño, con un coeficiente Rho de 0.452, lo cual coincide en gran manera con los resultados del presente estudio que evidencia una correlación de 0.649. Esta diferencia puede explicarse por las estrategias particulares de gestión de talento implementadas en cada entidad, así como por el contexto sociocultural y las condiciones laborales propias de cada región.

En el caso de los factores motivacionales o intrínsecos, el estudio reveló una correlación positiva media de 0.539, significativa al 0.01, lo que evidencia que cuando los trabajadores se sienten motivados por aspectos internos como el sentido de logro, la autorrealización y el reconocimiento, su desempeño laboral tiende a mejorar. Este resultado guarda coherencia con la teoría de Herzberg, que diferencia entre factores motivadores y factores higiénicos, siendo los primeros claves para el crecimiento personal y el compromiso organizacional.

Por otro lado, los factores extrínsecos o higiénicos, como las condiciones físicas del ambiente laboral, los beneficios y las políticas institucionales, también mostraron una correlación positiva media de 0.589 con el desempeño laboral, lo que confirma su influencia en la productividad y satisfacción del personal. Este hallazgo también se alinea con el estudio realizado por Benavides y Niño (2024) en la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, donde se evidenció que la motivación, ya sea por incentivos internos o externos, tiene un papel determinante en el desempeño del personal.

En el ámbito regional, los resultados obtenidos son similares a los encontrados por Rivera (2023) en la Municipalidad Distrital de Colasay, Jaén - Cajamarca, donde se concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. La correlación reportada en ese estudio ($p = 0.001$) coincide con la significancia obtenida en la presente investigación, lo que indica que en el ámbito municipal de la región Cajamarca, la motivación es un factor comúnmente asociado al rendimiento del recurso humano.

En resumen, los resultados de esta investigación reafirman que tanto los factores intrínsecos como extrínsecos de la motivación se relacionan positiva y significativamente con el desempeño de los trabajadores. Además, al compararlos con investigaciones anteriores, se confirma la validez de la hipótesis planteada y se evidencia que la motivación no es un elemento aislado, sino un componente fundamental en la mejora continua del desempeño laboral dentro de las instituciones públicas. Esto implica que las autoridades deben considerar políticas sostenibles de motivación y reconocimiento, así como ambientes laborales adecuados, si desean mejorar los niveles de desempeño y alcanzar los objetivos institucionales de forma eficiente.

CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una relación significativa y positiva de nivel medio entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2025, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.649 y un nivel de significancia de 0.001 ($p < 0.05$). Esto quiere decir que a medida que se incrementa la motivación en los trabajadores, también mejora su desempeño laboral.
- Se concluye que el nivel de motivación de los trabajadores evaluados es alto, con un promedio de 70.086 puntos, lo cual indica que el personal se siente comprometido, satisfecho y valorado en su ambiente de trabajo.
- Se concluye que el nivel de desempeño laboral se ubica en un rango considerado como bueno, con un promedio de 47.78 puntos, próximo al límite superior del baremo. Esto refleja que los trabajadores cumplen eficazmente con sus funciones, responsabilidades y metas institucionales.
- Se concluye que existe una correlación positiva media con un coeficiente de correlación de 0.539 y significativa de 0.001 entre los factores motivacionales o intrínsecos y el desempeño laboral. Esto significa que elementos como el logro personal, la autorrealización, el reconocimiento y el crecimiento profesional contribuyen a elevar el desempeño laboral de los trabajadores.
- Finalmente, se concluye que existe una correlación positiva media según coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.589 y significativa 0.001 entre los factores extrínsecos (remuneración, condiciones laborales, estabilidad, políticas institucionales) y el desempeño laboral de los trabajadores de la de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, seguir fortaleciendo la motivación de los trabajadores mediante acciones que reconozcan su esfuerzo, ya que esto impacta directamente en el desempeño laboral.
- Se recomienda que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mantenga siga fortaleciendo la motivación y un buen clima laboral fomentando espacios donde los trabajadores se sientan escuchados y valorados por sus jefes y compañeros.
- Se recomienda a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, realice capacitaciones constantes y retroalimentación para ayudar a los trabajadores a mejorar sus habilidades y mantener una buena motivación y desempeño laboral.
- Se recomienda a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca promover oportunidades de crecimiento personal, participación en decisiones, reconocimiento, remuneraciones puntuales para fortalecer la motivación intrínseca y extrínseca.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., & Paz, K. (2021). *Motivación y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén–2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo– Filial Tarapoto]. Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74327>
- Ayon. I. A., Holguín, J. J. M., & Ortiz, M. E. Z. (2021). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján*. Polo del Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(9), 1663-1678.
- Benavides, S. D., & Niño, S. S. (2024). *Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de José Leonardo Ortiz–2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/12213>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría de la administración*. México: McGraw-Hill/Inter Americana Editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9a. Ed.). Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos: El Capital Humanos de las Organizaciones* (Décima Edición). McGRAW-Hill Interamericana Editores
- Chumbiauca, M. C., & Vilca , P. F. (2021). *Motivacion y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Barranca, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5190>

- Cruzado, E. F. (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 maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4413>
- Cruzado, E. F. (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 maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4413>
- Dias (2019) *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. periodo – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3807>
- Gómez., S. Y. (2023). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un municipio de la región Libertad-Trujillo 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121893>
- Hernández, R. & Mendoza, C.P. (2023) *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. (2da. Ed.) Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *La motivación para trabajar* (2.^a ed.). John Wiley.
- Klingner, D. E., & Nabaldian, C. (2002). *Public Personnel Management [Gestión de Personal Público]: Contexts and Strategies*. Prentice Hall.
- León Alcántara, B. R. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la Municipalidad Provincial*

- de Cajamarca, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]
Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/11537/23021>
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation" [*Una teoría de la motivación humana*] Psychological Review, 50(4), 370-396. Obtenido de: <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Rivera , E. T. (2023). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Colasay, provincia Jaén, departamento Cajamarca, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/6243>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12va, Ed). México: Pearson Educación
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Perarson Educación S.A.
- Rodriguez, R. F. (2020). *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile] Repositorio Institucional: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177343>
- Stoner, J. F. (1999). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana
- Villanueva & Quispe (2021) *Motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un municipio de la región Libertad-Trujillo 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60433>

APÉNDICE

Apéndice A. Instrumento de recolección de datos, Inestabilidad laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas

E.A.P. Administración

Encuesta Motivación

La presente encuesta tiene por objetivo medir el nivel de motivación de los trabajadores Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca. La encuesta es anónima, por lo cual, se le solicita que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

I. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

II. INSTRUCCIONES

Se le presentará una serie de preguntas, de las cuales debe seleccionar la respuesta que Ud. considere correcta y que se ajuste a la realidad. La información es reservada y únicamente se utilizará para analizar y lograr os objetivos propuestos en la investigación.

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

N°	Ítems	Escala				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	Motivación					
		5	4	3	2	1
	Dimensión: Factores Intrínsecos					
	Trabajo en si					
1	¿Se identifica y se siente orgulloso de trabajar en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?					
2	¿Se siente satisfecho y a gusto con las funciones que realiza en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?					
	Realización Personal y profesional					

3	¿Considera que su trabajo que va desempeñando en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias y habilidades, así como la realización personal y desarrollo profesional?					
4	¿Le motiva a usted demostrar sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desempeño de sus funciones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?					
	Reconocimiento					
5	¿Cuándo realiza sus labores en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, necesita el reconocimiento de su jefe?					
6	¿Su trabajo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca es reconocido en el momento oportuno y esto le motiva a cumplir con mayor eficiencia?					
	Responsabilidad					
7	¿En la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, cada vez que lo asignan una función de mayor responsabilidad, se siente seguro y mejor motivado?					
8	¿Se le permite decidir cómo realizar su trabajo y promover sus ideas creativas e innovadoras y confían en sus habilidades profesionales?					
	Dimensión: Factores Extrínsecos					
	Condiciones del trabajo					
9	¿Las condiciones del ambiente físico de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca influyen en la forma que desempeña su trabajo?					
10	¿Considera que los equipos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca están en buenas condiciones y acorde a la tecnología actual?					
	Administración de la institución					

11	¿Para usted es importante que la entidad quien le contrato le brinde estabilidad y seguridad laboral?					
12	¿Recibo un trato justo por el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?					
	Remuneración					
13	¿Cree usted que la remuneración que percibe en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca es acorde a sus capacidades, conocimientos y las funciones que desempeña?					
14	¿Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo (Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca) satisfacen sus necesidades básicas?					
	Relaciones con el jefe y compañeros					
15	¿Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?					
16	¿Las relaciones interpersonales entre compañeros le motiva a trabajar en equipo?					
	Beneficios y programas de bienestar					
17	¿Recibe incentivos laborales: (Canastas, vales de consumo, uniformes, viáticos, etc.)?					
18	¿Con frecuencia en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca recibe capacitaciones que le permitan desarrollar mejores sus funciones?					

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas
E.A.P. Administración

Encuesta – Desempeño laboral

La presente encuesta tiene por objetivo medir el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca. La encuesta es anónima, por lo cual, se le solicita que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

I. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

II. INSTRUCCIONES

Se le presentará una serie de preguntas, de las cuales debe seleccionar la respuesta que Ud. considere correcta y que se ajuste a la realidad. La información es reservada y únicamente se utilizará para analizar y lograr os objetivos propuestos en la investigación.

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

N°	Ítems	Escala				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	Desempeño Laboral					
		5	4	3	2	1

	Dimensión: Calidad de Trabajo				
1	¿Entrego mi trabajo con total exactitud a los requerimientos dados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?				
2	¿Cumplo con todos los procesos (actividades y tareas designadas) descritos por mi jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?				
3	¿He tenido reclamos por parte de mi jefe inmediato u otros por la realización de mi trabajo?				
	Dimensión: Trabajo en equipo				
4	¿Ayudo a mis compañeros de trabajo en procesos que no conocen como realizarlo?				
5	¿Soy capaz de comunicar adecuadamente mis ideas y escuchar activamente a mis compañeros de trabajo?				
6	¿Apoyo a mis compañeros en su trabajo para el cumplimiento de las metas institucionales?				
	Dimensión: Relaciones Interpersonales				
7	¿Mantengo un buen trato con el resto de mis compañeros de la oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?				
8	¿Apoyo a mis compañeros de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca cuando tienen problemas externos al de su trabajo?				
9	¿Existe respeto entre compañeros de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?				
	Dimensión: Orientación a resultados				
10	¿Cumplo estrictamente con el horario de trabajo?				
11	¿Cumplo de manera eficiente las tareas establecidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca?				

12	¿Cumplo responsablemente con las tareas designadas por mi jefe?					
----	---	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración

Apéndice C. Escala de confiabilidad – Alfa de Cronbach

- Alfa de Cronbach:

Estadísticas de confiabilidad para la variable motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	18

Nota: El valor del alfa de Cronbach de 0,851 lo cual indica que es “Muy alta”, es decir confiable para su aplicación. El número de elementos (15) es la cantidad de preguntas del cuestionario.

- Alfa de Cronbach:

Estadísticas de confiabilidad para la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	12

Nota: El valor del alfa de Cronbach de 0,935 lo cual indica que es “Muy alta”, es decir confiable para su aplicación. El número de elementos (15) es la cantidad de preguntas del cuestionario.

Rangos para establecer la magnitud de confiabilidad

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota: Recuperado de: Ruiz. C. (2002, p.70)

Apéndice D. Formato de validación de instrumentos por experto

Anexo 1

Escala de coeficiente de correlación

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta* ("A mayor X , mayor Y " o "a menor X , menor Y ", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Nota: Rangos para determinar la correlación de dos variables, Hernández et. al. (2014).

