

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

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

ALEX OMAR BUSTAMANTE MEDINA

ASESOR:

Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

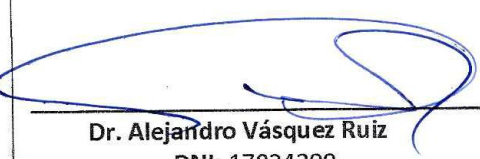

CAJAMARCA – PERÚ

2026

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .
Alex Omar Bustamante Medina
DNI: 72931001
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Departamento Académico: Ciencias Contables y 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:
"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024"
6. Fecha de evaluación: 17/01/2026
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 7%
9. Código Documento: oid:::3117:546795838
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES ☐ DESAPROBADO

Fecha Emisión: 30/01/2026

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

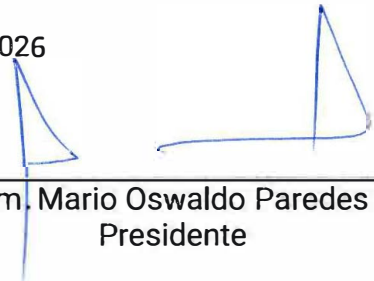
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Académico Profesional de Administración

Aprobación de la tesis


El(la) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 0145-2025-F-CECA-UNC aprueban la tesis desarrollada por el(la) Bachiller Alex Omar Bustamante Medina, denominada:

“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024”

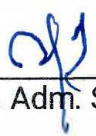
Fecha de sustentación: 15/01/2026



Dr. Lic. Adm. Mario Oswaldo Paredes Sánchez
Presidente



Dra. Lic. Adm. Rosa Bertha Mendoza Esquivas
Secretaria



M. Cs. Lic. Adm. Sixto Marino Cárdenas Cabellos
Vocal



Dr. Lic. Adm. Alejandro Vásquez Ruiz
Asesor

Dedicatoria

A Dios, por darme la fuerza y sabiduría para alcanzar esta meta.

*A mis padres, Adelinda y Julio, por su amor y sacrificios, pilares fundamentales
en mi vida.*

*A mis hermanos, Biler y Diana, por su apoyo incondicional y por motivarme
siempre a seguir adelante.*

*A mi esposa, Diana, mi mayor inspiración, por su amor y compañía en cada
paso de este camino. A todos los que han contribuido a mi formación y crecimiento,
les dedico este logro con gratitud y cariño.*

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la salud, la perseverancia y la oportunidad de culminar este desafío académico. A la Universidad Nacional de Cajamarca, por ser el espacio donde he crecido tanto personal como profesionalmente, y a mis docentes, por compartir sus conocimientos y exigirme siempre dar lo mejor de mí.

A mi asesor, Dr. Alejandro Vásquez Ruiz, por su guía, paciencia y valiosos aportes en este proceso de investigación. A mi familia, por su amor, apoyo incondicional y por ser mi mayor fuente de motivación en este camino.

A mis amigos y colegas, por su compañía y por compartir este proceso de formación, motivándome siempre a seguir adelante.

A todos los que han sido parte de esta etapa de mi vida, directa o indirectamente, mi más profundo agradecimiento

Índice de contenido

<i>Dedicatoria</i>	ii
<i>Agradecimiento</i>	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
Capítulo I. Planteamiento de la investigación	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. <i>Contextualización</i>	1
1.2. Delimitación del problema	4
1.2.1. <i>Delimitación espacial</i>	4
1.2.2. <i>Delimitación temporal</i>	4
1.2.3. <i>Delimitación teórica</i>	4
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. <i>Pregunta principal</i>	4
1.3.2. <i>Preguntas específicas</i>	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. <i>Justificación teórica</i>	5
1.4.2. <i>Justificación practica</i>	5
1.4.3. <i>Justificación académica</i>	5
1.5. Objetivos.....	6
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	6
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

Capítulo II. Marco teórico	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Internacionales	7
2.1.2. Nacionales	9
2.1.3. Regionales	13
2.2. Base legal.....	15
2.3. Marco teórico y conceptual	17
2.3.1. Marco teórico	17
2.3.2. Marco conceptual	23
2.3. Definición de términos básicos.....	30
Capítulo III. Hipótesis y variables	31
3.1. Planteamiento de la hipótesis.....	31
3.1.1. Hipótesis general	31
3.1.2. Hipótesis específicas	31
3.2. Variables.....	31
3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis	31
Capítulo IV. Marco metodológico.....	33
4.1. Enfoque y métodos de la investigación	33
4.1.1. Enfoque de la investigación.....	33
4.1.2. Métodos de la investigación	33
4.2. Diseño de la investigación	33
4.3. Población y muestra.....	33
4.3.1. Población.....	33
4.3.2. Muestra	34
4.4. Unidad de análisis y unidad de observación	35
4.4.1. Unidad de análisis	35
4.4.2. Unidad de observación	35
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	37
4.6.1. <i>Escala de medición</i>	38
4.7. Matriz de consistencia	39
Capítulo V. Resultados y discusión	41
5.1. Presentación de resultados	41
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	73
5.2.1. <i>Análisis e interpretación de resultados</i>	73
5.2.2. <i>Discusión de resultados</i>	77
5.3. Prueba de hipótesis	81
Conclusiones.....	86
Recomendaciones.....	89
Referencias	91
Apéndice	96
Apéndice A: Instrumento de recolección de datos, variable motivación.....	97
Apéndice B: Instrumento de recolección de datos, Desempeño Laboral	100
Apéndice C: Análisis documental para la variable Desempeño laboral.....	102
Apéndice D: Escala de confiabilidad – Alfa de Cronbach	104
Apéndice E. Formato de validación de instrumento por expertos, para la variable Motivación.	105
Apéndice F. Formato de validación de instrumento por expertos, para la variable Desempeño Laboral.....	108
Anexos.....	111

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de los componentes de la hipótesis	32
Tabla 2. Tabla poblacional del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota.	34
Tabla 3. Escala de medición según baremo para la variable motivación	39
Tabla 4. Escala de medición según baremo para la variable desempeño laboral.....	39
Tabla 5. Matriz de consistencia	40
Tabla 6. Identificación y orgullo institucional	41
Tabla 7. Satisfacción con las funciones desempeñadas.....	42
Tabla 8. Desarrollo de competencias y progreso profesional.....	43
Tabla 9. Motivación para demostrar habilidades	44
Tabla 10. Reconocimiento de la jefatura	45
Tabla 11. Reconocimiento oportuno del trabajo realizado.....	46
Tabla 12. Responsabilidad y motivación laboral	47
Tabla 13. Autonomía y confianza profesional	48
Tabla 14. Condiciones del ambiente laboral	49
Tabla 15. Condiciones de los equipos de trabajo	50
Tabla 16. Estabilidad y seguridad laboral	51
Tabla 17. Trato justo de la jefatura.....	52
Tabla 18. Remuneración acorde a las funciones	53
Tabla 19. Beneficios económicos percibidos	54

Tabla 20. Felicitación por la jefatura.....	55
Tabla 21. Relaciones interpersonales y trabajo en equipo	56
Tabla 22. Incentivos laborales recibidos	57
Tabla 23. Capacitaciones laborales	58
Tabla 24. Exactitud del trabajo entregado	59
Tabla 25. Cumplimiento de procesos y tareas.....	60
Tabla 26. Reclamos por la realización del trabajo	61
Tabla 27. Apoyo a compañeros en los procesos de trabajo.....	62
Tabla 28. Comunicación de ideas y escucha activa	64
Tabla 29. Apoyo para el cumplimiento de metas institucionales	65
Tabla 30. Buen trato con los compañeros de trabajo.....	66
Tabla 31. Apoyo ante problemas externos al trabajo	68
Tabla 32. Respeto hacia los compañeros de trabajo.....	69
Tabla 33. Cumplimiento del horario de trabajo.....	70
Tabla 34. Cumplimiento eficiente de tareas	71
Tabla 35. Cumplimiento responsable de tareas asignadas.....	72
Tabla 36. Baremo para analizar el nivel de la variable motivación	73
Tabla 37. Nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.	74
Tabla 38. Baremo para analizar el nivel de la variable desempeño laboral	75

Tabla 39. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.	76
Tabla 40. Prueba de normalidad.....	82
Tabla 41. Correlación entre motivación y desempeño laboral	83
Tabla 42. Correlación entre dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral ...	84
Tabla 43. Correlación entre dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral ...	85

Índice de figuras

Figura 1. Correlación entre dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral ...	19
Figura 2. Ciclo motivacional	24
Figura 3. Identificación y orgullo institucional	41
Figura 4. Satisfacción con las funciones desempeñadas	42
Figura 5. Desarrollo de competencias y progreso profesional	43
Figura 6. Motivación para demostrar habilidades	44
Figura 7. Reconocimiento de la jefatura.....	45
Figura 8. Reconocimiento oportuno del trabajo realizado	46
Figura 9. Responsabilidad y motivación laboral	47
Figura 10. Autonomía y confianza profesional	48
Figura 11. Condiciones del ambiente laboral	49
Figura 12. Condiciones de los equipos de trabajo	50
Figura 13. Estabilidad y seguridad laboral	51
Figura 14. Trato justo de la jefatura	52
Figura 15. Remuneración acorde a las funciones	53
Figura 16. Beneficios económicos percibidos.....	54
Figura 17. Felicitación por la jefatura	55
Figura 18. Relaciones interpersonales y trabajo en equipo	56
Figura 19. Incentivos laborales recibidos.....	57
Figura 20. Capacitaciones laborales	58

Figura 21. Exactitud del trabajo entregado.....	59
Figura 22. Cumplimiento de procesos y tareas	60
Figura 23. Reclamos por la realización del trabajo	61
Figura 24. Apoyo a compañeros en los procesos de trabajo	62
Figura 25. Comunicación de ideas y escucha activa	64
Figura 26. Apoyo para el cumplimiento de metas institucionales.....	65
Figura 27. Buen trato con los compañeros de trabajo	67
Figura 28. Apoyo ante problemas externos al trabajo	68
Figura 29. Respeto hacia los compañeros de trabajo	69
Figura 30. Cumplimiento del horario de trabajo	70
Figura 31. Cumplimiento eficiente de tareas.....	71
Figura 32. Cumplimiento responsable de tareas asignadas	72
Figura 33. Nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.	74
Figura 34. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.	76

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota, 2025. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Se emplearon los métodos analítico y deductivo; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, además el análisis documental. La muestra estuvo conformada por 12 colaboradores. Los resultados revelaron una relación positiva fuerte entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.765 y una significancia de 0.010 (< 0.05). En cuanto al nivel de motivación, los resultados según el baremo utilizado se ubicaron en un nivel medio (64.33 puntos), que representa al 58% de los colaboradores; mientras que el nivel de desempeño laboral, de acuerdo con el baremo establecido, también se situó en un nivel aceptable (41.81 puntos), correspondiente al 64% de los colaboradores. Finalmente, el análisis de los factores intrínsecos mostró una relación positiva media, con un coeficiente de 0.580 y una significancia de 0.027; mientras que la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral fue también positiva media, con un coeficiente de 0.631 y una significancia de 0.037. En conclusión, se determinó que, a medida que aumenta la motivación, el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota tiende a mejorar.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, Factores Intrínsecos, Factores extrínsecos.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between motivation and job performance among employees of the Institutional Control Body based at the Provincial Municipality of Chota, 2025. The study adopted a quantitative, correlational, and non-experimental cross-sectional design. Analytical and deductive methods were employed; the data collection technique was a survey, and the instrument was a questionnaire, in addition to document analysis. The sample consisted of 12 employees. The results revealed a strong positive relationship between motivation and job performance, with a correlation coefficient of 0.765 and a significance level of 0.010 ($p < 0.05$). Regarding the level of motivation, the results, according to the scale used, were at a medium level (64.33 points), representing 58% of the employees; while the level of job performance, according to the established scale, was also at an acceptable level (41.81 points), corresponding to 64% of the employees. Finally, the analysis of intrinsic factors showed a moderate positive relationship, with a coefficient of 0.580 and a significance of 0.027; while the relationship between extrinsic factors and job performance was also moderately positive, with a coefficient of 0.631 and a significance of 0.037. In conclusion, it was determined that as motivation increases, the job performance of the employees of the Institutional Control Body based in the Provincial Municipality of Chota tends to improve.

Keywords: Motivation, job performance, Intrinsic factors, Extrinsic factors.

Introducción

Hoy en día, el éxito de una organización depende en gran medida de sus trabajadores, y la motivación juega un papel fundamental en su desempeño. Este estudio analiza cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota. Dado que el personal es el recurso más valioso, es clave mantenerlo motivado para mejorar la productividad. El contenido del presente trabajo de investigación está dividido en 5 capítulos, lo cual se describe a continuación:

En el capítulo I, Se describe el planteamiento del problema, planteamiento de objetivos, limitaciones de la investigación, la justificación teórica, practica y académica.

En el capítulo II, Se encuentra el marco teórico o referencial, donde se describe los antecedentes, las bases teóricas y conceptuales que sirven para la presente investigación.

En el capítulo III, se encuentra la hipótesis general, específica, de la misma manera la respectiva operacionalización.

En el capítulo IV, se presenta la metodología, tipo y diseño de investigación. método de investigación población y muestra unidad de análisis. Operacionalización de variables dependiente e independiente, técnicas e instrumentos de recolección de datos y finalmente las técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

En el capítulo V, Esta sección abarca los resultados y discusiones, incluyendo la descripción de la prueba de hipótesis, junto con las conclusiones y recomendaciones derivadas. Al final, se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes a este trabajo de investigación.

Capítulo I. Planteamiento de la investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1. Contextualización

La relación entre motivación y desempeño laboral ha sido objeto de estudio en diversos contextos. A nivel internacional, una investigación en la provincia del Carchi, Ecuador, analizó cómo los factores motivacionales influyen en el rendimiento de los empleados públicos, concluyendo que una adecuada motivación se traduce en un mejor desempeño laboral (Teanga, et.al, 2021)

En el contexto nacional peruano, diversas investigaciones han abordado esta temática en el ámbito municipal. Por ejemplo, un estudio en la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, encontró una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal, sugiriendo que el fortalecimiento de la motivación puede mejorar significativamente el rendimiento de los trabajadores (Guzmán, 2022). Asimismo, en la Municipalidad Provincial de Barranca, se determinó que una mayor motivación está asociada a un mejor desempeño de los colaboradores, enfatizando la necesidad de implementar políticas que fomenten la motivación en el entorno laboral (Chumbiauca y Vilca, 2021).

Asimismo, en la Región Puno, se llevó a cabo una investigación que buscaba determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de las municipalidades provinciales. El estudio concluyó que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca tienen una influencia significativa en el desempeño laboral, resaltando la importancia de abordar ambos tipos de motivación en las estrategias de gestión de recursos humanos (Adco, 2023).

A nivel de Cajamarca, un estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, específicamente en la Oficina de Recursos Humanos, evidenció que la

motivación tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que se comprobó que contar con adecuados niveles de motivación resulta fundamental para lograr un rendimiento eficiente en sus funciones. (Cruzado, 2021)

Finalmente, estos estudios resaltan la relevancia de la motivación como factor determinante en el desempeño laboral dentro del sector público, sugiriendo que la implementación de estrategias motivacionales puede conducir a mejoras significativas en la eficiencia y eficacia de las instituciones gubernamentales.

1.1.2. Descripción de la realidad problemática

La motivación constituye un elemento esencial en el entorno laboral, pues impulsa a los trabajadores a esforzarse, mantener compromiso con su institución y orientar su conducta hacia el logro de los objetivos organizacionales. Por su parte, el desempeño laboral depende de factores como la calidad del trabajo, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y la orientación a resultados;

En el caso específico del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota, se evidencian diversas problemáticas relacionadas con la motivación y el desempeño laboral del personal. En primer lugar, se observa una disminución en la motivación de algunos colaboradores, atribuida a la falta de reconocimiento institucional, oportunidades de desarrollo profesional y estímulos económicos o simbólicos. La mayoría de los colaboradores desempeña sus funciones con compromiso, pero manifiesta insatisfacción por la limitada valoración de sus esfuerzos y la ausencia de incentivos que fortalezcan su sentido de pertenencia.

Asimismo, se identifican debilidades en la comunicación interna y el trabajo en equipo, lo que genera dificultades en la coordinación de actividades y retrasos en la entrega de tareas encomendadas. A esto se suma la sobrecarga laboral en determinadas etapas del año fiscal, donde el personal debe atender simultáneamente diversos

servicios de control, generando estrés, presión y disminución de la calidad del trabajo. De igual modo, se evidencia una escasa retroalimentación formal sobre el desempeño individual, pues no existe un sistema de evaluación periódica que permita identificar logros.

Por otro lado, en el aspecto extrínseco, las condiciones laborales y los beneficios institucionales son limitados, lo que genera cierto desánimo en el personal. En varios casos, los colaboradores perciben inequidad en la asignación de tareas y responsabilidades, así como poco reconocimiento institucional, factores que inciden directamente en la percepción de justicia organizacional y en la disposición para mejorar el rendimiento.

Esta situación ha ocasionado retrasos en el cumplimiento de tareas designadas, inconsistencias en la programación de actividades y diferencias en los niveles de desempeño entre colaboradores.

Además, se ha identificado que los documentos elaborados (oficios, memorándum, hojas informativas, hojas de evaluación, entre otros) por parte de los colaboradores presentan en algunos casos, observaciones por errores materiales y deficiencias en la coordinación interna, lo que afecta la eficiencia global del Órgano de Control Institucional.

Frente a este contexto, surge la necesidad de analizar de manera integral los niveles de motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota. La investigación busca determinar la relación existente entre los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral, identificando los factores críticos que limitan su rendimiento, a fin de proponer estrategias orientadas a fortalecer el compromiso, mejorar la eficiencia del personal y optimizar la gestión institucional.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

El presente estudio de investigación se llevó a cabo en el Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota, región Cajamarca.

1.2.2. Delimitación temporal

El período de estudios de investigación se desarrolló en el año 2024

1.2.3. Delimitación teórica

La presente investigación abarcó el estudio de las variables de la Motivación y Desempeño laboral

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Pregunta principal

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?

1.3.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Este estudio se basa en un enfoque teórico con el objetivo de ampliar nuestro conocimiento sobre las teorías actuales de la motivación y el desempeño laboral. Este enfoque nos permite obtener una comprensión más profunda de estas variables, que puede ser utilizada tanto en el sector público como en el privado.

Además, esta investigación se basa en las teorías motivacionales de Maslow que propone diversos factores para el estudio de la motivación. Al igual que en la teoría de las expectativas. También se toman en cuenta los hallazgos y estudios de los diferentes autores que hablan sobre este tema, a nivel internacional, nacional y local en relación con el desempeño laboral y motivación.

1.4.2. Justificación práctica

Este estudio busca determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota, a fin de superar la desmotivación, la limitada comunicación, la falta de reconocimiento y las demoras en el cumplimiento de tareas. Los resultados permitirán plantear estrategias prácticas que fortalezcan la motivación, el compromiso y el desempeño del personal, mejorando la gestión institucional.

1.4.3. Justificación académica

La justificación desde este aspecto radica en la oportunidad que ofrece para aplicar los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional, así como para profundizar mi conocimiento sobre la motivación y el desempeño laboral. Además, esta investigación contribuirá a obtener el título de Licenciado en Administración, cumpliendo con los requisitos reglamentarios establecidos por la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar el nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota
- Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota
- Establecer la relación entre la dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral de colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota
- Establecer la relación entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota

1.6. Limitaciones de la investigación.

Restricciones temporales de los colaboradores al momento de recopilar información debidos a sus horarios y cargas laborales, esto se superó aprovechando sus espacios libres luego de terminar sus labores.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Herrera (2022) En su tesis titulada *La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del registro de la propiedad del Cantón la Troncal 2019-2020*. Trabajo de investigación para optar el grado de Magister en Administración Pública con mención en desarrollo Institucional, de la Escuela de posgrado de la Universidad Estatal de Milagro – Ecuador. El objetivo de la investigación es el Registro de la Propiedad, el cual está adjunto al GAD municipal. La investigación, de tipo cuantitativo y diseño no experimental transversal, analizó cómo el incentivo del líder y la motivación afectan el desempeño laboral de los colaboradores del Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón La Troncal, con una muestra de 21 servidores públicos. Los resultados mostraron que un alto porcentaje de empleados se siente desmotivado, lo que impacta negativamente en su desempeño. Se destacó la necesidad de implementar capacitaciones alineadas con las competencias específicas de cada puesto.

La investigación concluye que la motivación en el trabajo es importante para que la organización funcione mejor y los servidores cumplan adecuadamente sus tareas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, la investigación concluyó que la falta de comunicación interna y de seguridad laboral afecta la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores.

Además, la falta de un plan de capacitación limita el desarrollo de habilidades y competencias del personal, pese al interés mostrado por los trabajadores en recibir formación que fortalezca su desempeño.

Finalmente, a partir de la investigación realizada el autor comprobó que la alta rotación e inestabilidad laboral reducen la eficiencia y el logro de metas institucionales.

Saavedra (2023) en su tesis titulada *La Incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del GAD Cantonal de la Troncal*. Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro – Ecuador. Tuvo como objetivo determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón La Troncal, con la finalidad de generar propuestas de mejora en los programas de incentivos institucionales. En cuanto a la metodología, se aplicó un enfoque cuantitativo, desarrollando un diseño descriptivo, correlacional, explicativo y de corte transversal, considerando como población de 637 trabajadores. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores.

En conclusión, se comprobó una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores del GAD La Troncal, evidenciando que un personal motivado contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, se determinó que la motivación influye directamente en el compromiso, la confianza y el rendimiento de los trabajadores, fortaleciendo la eficiencia organizacional.

De igual modo, los colaboradores de entre 25 y 50 años presentan mayores niveles de motivación y desempeño, lo que demuestra que la madurez profesional incide favorablemente en los resultados laborales.

Finalmente, se identificó que las principales debilidades se relacionan con las necesidades sociales y de pertenencia, por lo que se requiere implementar estrategias que fortalezcan la integración y el sentido de equipo.

Álvarez (2022) en su trabajo de investigación. *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana*. Artículo científico publicado en la revista Administración & Desarrollo – Colombia. El estudio tuvo como objetivo analizar la incidencia de la motivación en el desempeño de los empleados públicos en Colombia, identificando las implicaciones que conlleva la falta de motivación en este sector y proponiendo una alternativa de formación profesional sustentada en la teoría de motivación del empleado público planteada por Perry (1996), se aplicó un enfoque analítico. Los resultados revelaron que los trabajadores del sector público colombiano presentan niveles insuficientes de motivación, principalmente porque las estrategias implementadas por el Estado se centran en aspectos externos y descuidan los valores internos que fortalecen el compromiso del empleado.

En conclusión, la investigación evidencia que la motivación de los trabajadores públicos incide directamente en los resultados institucionales.

Además, se comprobó que la motivación se basa en valores personales y culturales orientados al servicio público, por lo que la gestión del talento humano debe centrarse en fortalecer los aspectos intrínsecos como el clima laboral, la confianza y la participación.

Finalmente, se concluye que los bajos salarios y las políticas enfocadas en factores extrínsecos generan desmotivación, al no considerar la realidad económica y social del país.

2.1.2. Nacionales

Cadillo (2024) En su tesis. *Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022*. Trabajo de investigación para optar el grado de magister en administración de la escuela de

posgrado de la universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Ancash, Perú. Dicho trabajo tuvo como objetivo principal de determinar la relación entre las dos variables identificadas. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con diseño no experimental y transeccional, y una muestra de 82 trabajadores administrativos de una población de 104. Se emplearon dos cuestionarios para medir las variables. Los resultados, analizados mediante el coeficiente Rho de Spearman, mostraron una relación positiva alta entre motivación y rendimiento en tareas (0,766) y en el contexto (0,709), y una relación negativa con comportamientos contraproducentes (-0,550). Con un 95% de confianza y significancia de 0,000.

En conclusión, existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Áncash, 2022, lo que confirma que un mayor nivel de motivación se asocia con un mejor rendimiento en las funciones laborales.

Por otro lado, se comprobó una relación positiva alta entre la motivación y el rendimiento de la tarea, evidenciando que los trabajadores más motivados cumplen con mayor eficacia sus responsabilidades.

Asimismo, se identificó una relación negativa entre la motivación y los comportamientos contraproducentes, lo que indica que, a mayor motivación, menor presencia de actitudes que afectan el clima y la productividad laboral.

Finalmente, se determinó una relación positiva moderada entre la motivación y el rendimiento en el contexto laboral, demostrando que la motivación influye también en la adaptación y desempeño general dentro de la institución.

Pinto (2022) En su tesis cuyo título es. *La motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021*. Tesis de licenciatura de la facultad de ciencias de la salud de la

universidad Autónoma de Ica- Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados en la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, en 2021. La metodología fue de tipo descriptiva y correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, trabajando con una muestra de 73 trabajadores evaluados mediante cuestionarios. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el desempeño, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.621, estadísticamente significativo; además, se halló una correlación moderada entre la motivación intrínseca (0.526) y extrínseca (0.591) con el desempeño laboral.

En conclusión, la investigación evidenció una relación positiva y moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2021, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.621.

Además, la investigación concluye que existe una relación positiva moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral (Rho = 0.591)

Finalmente, se comprobó una relación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral (Rho = 0.526)

Huamán (2020) En su tesis. *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019*. Trabajo de investigación para la obtención de grado, de la facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Continental de Huancayo – Perú. El objetivo principal fue de identificar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Junín en el periodo 2019. Tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, con una muestra de 30 colaboradores del gobierno regional de Junín, para la recolección de datos el autor utilizó el instrumento del cuestionario y para la validación el Alfa de

Cronbach. Los resultados que llegó el autor fue que para la motivación ($p=0.649$) y la satisfacción laboral ($p=0.668$) indican que estas variables están relacionadas entre sí.

En conclusión, la investigación demostró una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2019, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.668 y una significancia bilateral de 0.000.

Asimismo, se evidenció que la falta de motivación genera insatisfacción, baja productividad y resistencia al cambio, afectando directamente el cumplimiento de las metas institucionales.

Finalmente, se concluye que, a mayor nivel de motivación laboral, mayor será el desempeño de los trabajadores, por lo que es necesario fortalecer estrategias que promuevan el compromiso y la satisfacción en el entorno laboral.

Pasapera Y Rubio (2021) Desarrollaron su tesis titulada: *La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021*. Facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar vallejo, Lima – Perú. tesis para la obtención del grado de licenciado en administración. El objetivo de su investigación fue determinar que la motivación y el desempeño laboral se relacionan positivamente en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021. Este estudio fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. La población del estudio consistió en 210 trabajadores, y se seleccionó una muestra probabilística de 30 trabajadores de la MDVO - PIURA. Se aplicó un cuestionario validado por tres especialistas licenciados en administración. El procesamiento de la información se llevó en Excel y SPSS. Se emplearon dos instrumentos para medir las variables de motivación y desempeño laboral, con valores de confiabilidad de 0.673 y 0.838, respectivamente, determinados a través del alfa de Cronbach.

En conclusión, se determinó una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.692 y una significancia bilateral de 0.000.

Asimismo, las hipótesis específicas evidenciaron correlaciones positivas medias entre las distintas dimensiones analizadas (Extrínsecos y intrínsecos) 0.598, 0.544 respectivamente, todas con niveles de significancia menores a 0.05, lo que demuestra que la motivación influye de manera directa en la mejora del desempeño laboral.

Finalmente, los autores concluyen, que fortalecer la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, contribuye al incremento del compromiso y la productividad del personal en la institución.

2.1.3. Regionales

Zamora (2021) En su tesis titulada *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en el año 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte - Cajamarca. tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de sus trabajadores. Tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y transversal correlacional, aplicando encuestas a 40 colaboradores mediante dos cuestionarios. Los resultados fue que el 65% de los trabajadores presentaba un nivel medio de motivación y el 70% un nivel bajo de desempeño; además, se encontró una relación positiva y fuerte entre motivación y desempeño laboral ($r = .62$), principalmente con el rendimiento en la tarea ($r = .60$) y en el contexto ($r = .56$).

En conclusión, se comprobó una relación directa y de magnitud alta entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021 ($r = 0.62$).

Por otro lado, la mayoría de los trabajadores mostró un nivel medio de motivación (65%) y un bajo desempeño laboral (70%).

Asimismo, se evidenció que las condiciones motivacionales internas ($r = 0.64$) y las retribuciones laborales ($r = 0.67$) influyen con mayor fuerza en el rendimiento, mientras que las condiciones externas presentan una relación moderada ($r = 0.50$).

Huamán (2021) En su tesis titulada, *Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca*. Tesis de Maestría del programa de posgrado en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Perú. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Encañada, Cajamarca. Fue de tipo básica, con diseño no experimental y de corte transversal descriptivo, aplicada a una muestra de 20 colaboradores seleccionados de manera no probabilística, utilizando como instrumento una escala de Likert. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada entre motivación y rendimiento laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.610 y un nivel de significancia de $p = 0.004$.

En conclusión, se determinó una relación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Encañada ($r = 0.505$).

Asimismo, se observó una relación positiva baja entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral ($r = 0.267$), debido a limitadas remuneraciones y políticas laborales poco adecuadas.

Finalmente, se confirmó una relación significativa general entre la motivación y el rendimiento laboral ($r = 0.610$; $p = 0.004$), lo que demuestra que un mayor nivel de motivación se traduce en un mejor desempeño de los trabajadores.

Cruzado (2021) En su tesis titulada. *Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020*. Trabajo de investigación para obtener el grado de maestría de la escuela de posgrado, mención administración y gerencia publica de la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. El objetivo principal fue analizar cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los empleados de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2020. Fue de tipo aplicado, nivel descriptivo - correlacional, con diseño no experimental y transversal, la muestra fue de 70 trabajadores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. La confiabilidad del instrumento se verificó con el Alpha de Cronbach y la validez por juicio de expertos. Los resultados, evidenciaron que la motivación influye de manera positiva en el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.524 y un nivel de significancia de $p < 0.05$.

En conclusión, la investigación determinó que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Por otro lado, los factores motivacionales e higiénicos mostraron niveles altos e impactan favorablemente en la productividad. Aunque el desempeño laboral es bueno, se identificó la falta de aplicación de directivas de evaluación anual.

Finalmente, la prueba chi-cuadrado (X^2) confirmó una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño, indicando que, a mayor motivación, mejor rendimiento del personal.

2.2. Base legal

La Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 030-2002-PCM, establecen la

necesidad de lograr una administración pública eficiente, descentralizada y orientada al servicio del ciudadano. En su artículo 2, esta norma resalta la importancia de promover la calidad en la prestación de los servicios públicos, lo cual supone contar con servidores motivados y comprometidos con el cumplimiento de los objetivos institucionales (Congreso de la República, 2002).

De manera complementaria, la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, regulan el régimen del empleo público bajo criterios meritocráticos. Esta norma señala en su artículo 3 que el servicio civil se orienta al desarrollo de capacidades, reconocimiento del mérito y evaluación del desempeño (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2014).

Asimismo, la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, regula los derechos y obligaciones de los servidores estatales, promoviendo un marco de estabilidad y desarrollo profesional. En su artículo 4, se establece que el empleo público debe sustentarse en principios de legalidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo (Congreso de la República, 2004).

Por otro lado, la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, junto con su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, garantiza que los trabajadores cuenten con condiciones seguras y saludables. El artículo 5 de dicha norma precisa que el empleador debe adoptar medidas de prevención que protejan la vida y salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2012). Un ambiente seguro contribuye directamente a la motivación y al mejor desempeño de los colaboradores del sector público.

Además, la Ley N.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece el marco normativo que regula el ámbito, la organización, las atribuciones y el funcionamiento del Sistema Nacional de

Control, así como de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho sistema. Esta ley tiene como finalidad garantizar la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con el objetivo de mejorar los procesos mediante la adopción de acciones preventivas y correctivas (Congreso de la República del Perú, 2018).

Finalmente, la Resolución de Contraloría N.º 131-2023-CG modifica la Directiva N.º 020-2020-CG/NORM, estableciendo disposiciones específicas para el ejercicio del control gubernamental por parte de los Órganos de Control Institucional (OCI). Entre las principales modificaciones se destacan la definición del ámbito de control de los OCI en las entidades del gobierno nacional, regional y local, así como la autorización para que los OCI puedan realizar servicios de control en entidades fuera de su ámbito habitual, siempre bajo ciertas condiciones y con la acreditación correspondiente de la Contraloría General de la República (Contraloría General de la República, 2023).

2.3. Marco teórico y conceptual

2.3.1. Marco teórico

2.3.1.1. Teoría de la Jerarquía de Necesidades. Robbins y Coulter (2017) nos menciona que la Teoría de la Jerarquía de Necesidades, fue propuesta por Abraham Maslow en su obra "Una teoría sobre la motivación humana" de 1943. Maslow expandió esta teoría en obras posteriores, lo que le otorgó una importante notoriedad tanto en la psicología como en otros campos, incluyendo el marketing y la gestión empresarial.

Abraham Maslow formuló en su teoría que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía, y determina que conforme se satisfacen las necesidades

más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. Esta jerarquía se representa comúnmente en forma de una pirámide, con las necesidades más básicas en la base y las más elevadas en la cima.

2.3.1.1.1. Necesidades fisiológicas. En este nivel se incluyen las necesidades de alimentación (hambre y sed), de sueño y descanso (cansancio), de abrigo (frío o calor), y de deseo sexual, entre otras. Las necesidades fisiológicas están relacionadas con la supervivencia del individuo y con la preservación de la especie. (Chiavenato 2007)

2.3.1.1.2. Necesidades de seguridad. Estas son las necesidades de seguridad, estabilidad y protección contra amenazas o privaciones, así como la necesidad de escapar del peligro. Estas necesidades se manifiestan en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. (Chiavenato 2007)

2.3.1.1.3. Necesidades sociales. Entre las necesidades sociales se encuentran la necesidad de asociación, participación, aceptación por parte de los compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Cuando estas necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, pueden afectar significativamente el bienestar del individuo. (Robbins y Coulter 2014)

2.3.1.1.4. Necesidad de estima. Las necesidades que una persona tiene incluyen factores internos como el respeto por sí misma, la autonomía y el logro, así como factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención. (Robbins y Coulter 2014)

2.3.1.1.5. Necesidades de autor realización. Son las necesidades humanas más elevadas y se sitúan en la cima de la jerarquía. Estas necesidades están relacionadas con la realización del propio potencial y la superación continua. (Robbins y Coulter 2014)

Figura 1

Representación gráfica de la teoría de la jerarquía de necesidades



Nota: Recuperado de Robbins y Coulter (2014)

2.3.1.2. Teoría de los dos factores de Herzberg. Según Chiavenato (2006)

Frederick Herzberg formuló la teoría de dos factores para explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para Herzberg existen dos factores que orientan la conducta de las personas.

2.3.1.2.1. Factores higiénicos o factores extrínsecos. Los factores higiénicos se encuentran en el entorno que rodea a las personas y comprenden las condiciones en las cuales ellas llevan a cabo su trabajo. Estas condiciones son administradas y decididas por la empresa, por lo tanto, están fuera del control individual. Los principales factores higiénicos incluyen el salario, los beneficios sociales, el tipo de supervisión recibida de los superiores, las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el ambiente interpersonal entre los empleados, los reglamentos internos, entre otros.

Las investigaciones de Herzberg mostraron que los factores higiénicos, cuando son adecuados, simplemente evitan la insatisfacción de los empleados; aunque mejoren la satisfacción temporalmente, no la mantienen a largo plazo. Por otro lado, cuando los factores higiénicos son deficientes, tienden a causar insatisfacción entre los empleados.

2.3.1.2.2. Factores motivacionales o factores intrínsecos. Los factores motivacionales están relacionados con el contenido del puesto y la naturaleza de las tareas que una persona realiza. Estos factores están bajo el control del individuo, ya que se vinculan con lo que la persona hace y cómo lo desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento personal, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas específicas que el individuo lleva a cabo en su trabajo.

Cuando los factores motivacionales son óptimos, éstos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, éstos evitan la satisfacción

La teoría de los dos factores de Herzberg presupone los siguientes aspectos

- La satisfacción en el puesto de trabajo depende de los factores motivacionales o satisfactores, que incluyen el contenido desafiante y estimulante de las actividades realizadas por la persona en su cargo.
- La insatisfacción en el trabajo depende de los factores higiénicos o no satisfactores, que engloban el ambiente de trabajo, el salario, los beneficios recibidos, la supervisión, los compañeros y el contexto general asociado al puesto ocupado.

Para mantener la motivación en el trabajo de manera continua, Herzberg propone el "enriquecimiento de tareas" o "enriquecimiento del cargo" (Job enrichment). Este concepto implica reemplazar tareas simples y básicas del puesto por tareas más complejas que se alineen con el crecimiento individual de cada empleado. De esta manera, se ofrecen condiciones que desafíen y satisfagan profesionalmente al empleado

en su puesto. El enriquecimiento de tareas se adapta al desarrollo individual de cada persona y debe ajustarse a sus características cambiantes.

El enriquecimiento de tareas puede implementarse de forma vertical, eliminando tareas simples y añadiendo tareas más complejas, o de forma horizontal, eliminando tareas relacionadas con ciertas actividades y añadiendo nuevas tareas que presenten un nivel similar de dificultad, pero diferentes en naturaleza.

Finalmente, las teorías de motivación de Maslow y Herzberg tienen puntos de convergencia significativos. Los factores higiénicos de Herzberg se pueden relacionar con las necesidades primarias de Maslow, que incluyen las necesidades fisiológicas y de seguridad, e incluso algunas necesidades sociales. Estos factores están relacionados con la prevención de la insatisfacción y la creación de un entorno de trabajo seguro y estable.

Por otro lado, los factores motivacionales de Herzberg se alinean con las necesidades secundarias de Maslow, como las necesidades de estima y autorrealización. Estos factores están vinculados con la satisfacción y el desarrollo personal y profesional del individuo.

En resumen, mientras que Maslow se centra en la jerarquía de necesidades humanas desde las más básicas hasta las más elevadas, Herzberg aborda cómo diferentes aspectos del trabajo pueden influir tanto en la satisfacción como en la insatisfacción de los empleados.

2.3.1.3. 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 puede influir en la lealtad, la disposición y la eficacia en su trabajo dentro de la organización. A menudo, esta percepción ha estado más relacionada con un estado mental que con hechos objetivos, pero subraya la

importancia de la imparcialidad y el buen trato como elementos fundamentales. La buena comunicación entre todos los niveles organizacionales también 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. Por lo tanto, 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 tipo de trato ya sea justo o injusto, influye en la motivación y el rendimiento del colaborador.

2.3.1.4. Teoría de las expectativas. Robbins y Coulter (2014) Una de las teorías importantes sobre la motivación de los empleados es la teoría de las expectativas de Víctor Vroom. A pesar de que tiene críticos, la mayoría de las investigaciones respaldan esta teoría

La teoría de las expectativas sugiere que las personas tienden a comportarse de acuerdo con la anticipación de un resultado específico y su atractivo personal. Esta teoría comprende tres variables fundamentales o relaciones.

- La expectativa o relación entre el esfuerzo y el desempeño: Se refiere a la percepción que tiene el individuo sobre la probabilidad de alcanzar un nivel de desempeño específico con cierta cantidad de esfuerzo.
- La instrumentalidad o relación entre el desempeño y la recompensa: Se refiere al grado en que el individuo cree que alcanzar un nivel específico de desempeño le facilitará obtener la recompensa deseada
- La valencia o atractivo de la recompensa: Se define como la importancia que un individuo asigna al resultado potencial o la recompensa que podría obtener en su trabajo. Esta valencia considera las metas y necesidades personales del individuo.

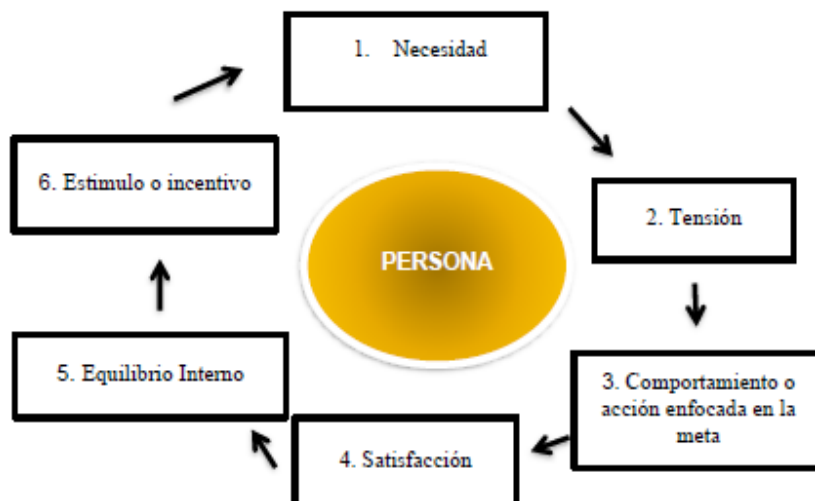
La teoría de Vroom identifica tres factores clave: primero, la creencia del empleado en su capacidad para alcanzar el desempeño deseado; segundo, la evaluación del empleado y las consecuentes recompensas o sanciones según se alcance o no dicho desempeño; tercero, la importancia que el empleado atribuye a estas recompensas o sanciones. Estos elementos expectativa, instrumentalidad y valencia, son fundamentales para entender las respuestas positivas o negativas en el desempeño laboral, ya que reflejan las expectativas y metas individuales.

Finalmente, la teoría de las expectativas se centra en entender las metas individuales y las relaciones entre el esfuerzo y el desempeño, el desempeño y las recompensas, y finalmente, las recompensas y la satisfacción de las metas personales. Esta teoría enfatiza los beneficios o recompensas como elementos clave en la motivación y el comportamiento de los individuos.

2.3.2. Marco conceptual

2.3.2.1. Motivación. es el conjunto de fuerzas internas que impulsan a la persona a actuar, orientando, intensificando y manteniendo su conducta hacia el logro de objetivos, de acuerdo con sus percepciones personales y las exigencias de las tareas que enfrenta (Cruzado, 2021)

2.3.2.1.1. Ciclo motivacional. El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, lo que provoca un desequilibrio en el organismo, generando incomodidad y tensión. Esta situación lleva a una acción o comportamiento que busca aliviar esa incomodidad y restablecer el equilibrio. Si la acción resulta efectiva, se experimenta satisfacción y el organismo regresa a su estado de equilibrio (Chiavenato, 2017, p. 42).

Figura 2*Ciclo motivacional*

Nota: Adaptado de (Chiavenato 2017 pág. 42; Citado por León, 2019).

Según Chiavenato (2017), las necesidades humanas están en constante flujo porque la satisfacción de algunas de ellas es solo temporal. Esto implica que la motivación juega un papel fundamental, ya que la conducta humana es un proceso continuo de resolver problemas y satisfacer necesidades a medida que van surgiendo (p. 43).

2.3.2.1.2. Características personales que influyen en la motivación. Según Soto y Echevarría (2012; citado por León, 2019), existen varias características que influyen en la motivación. Estas son: La satisfacción obtenida al alcanzar objetivos, los factores demográficos como la edad, estado civil, sexo y nivel socioeconómico, la experiencia laboral, que depende de la antigüedad y la capacidad de promover o atraer empleados, y las características psicológicas, como el control interno, la motivación por logros, la inteligencia y las habilidades, que determinan la motivación frente a los planes organizacionales.

2.3.2.1.3. Dimensiones de la motivación. A continuación, se describe las dimensiones e indicadores con respecto a la variable motivación.

a. Dimensión: Factores motivacionales o intrínseca

Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y a los deberes relacionados con el mismo. Estos son los factores motivacionales que generan una satisfacción duradera y un aumento en la productividad a niveles de excelencia, superiores a los niveles normales.

Los Indicadores de la dimensión factores motivacionales o intrínseca considerados en la presente investigación son los siguientes:

- **Trabajo en sí:** Está relacionado con lo que realiza en sus labores diarias, la satisfacción que tiene al cumplir y lograr una meta, se siente a gusto en las actividades que desarrolla, y se siente orgulloso en el lugar que trabaja (Chiavenato, 2006).
- **Responsabilidad:** Consiste en ampliar deliberadamente los objetivos, las responsabilidades y el desafío de las actividades del puesto. En la sección dedicada a los subsistemas de aplicación en Recursos Humanos. (Chiavenato, 2011, citado por Cruzado, 2021).
- **Progreso profesional:** El crecimiento personal y la posibilidad de obtener un ascenso o promoción a un mejor puesto con mayores responsabilidades, lo que mejora su carrera profesional, proporcionando una trayectoria de carrera recompensada (Robbins y Coulter, 2014).
- **Reconocimiento:** Es la recompensa y distinción que se otorgan en función de los méritos del individuo. El reconocimiento se realiza en público, en los grupos de trabajo, en el momento oportuno, lo que motiva al empleado a seguir mejorando sus acciones y labores (Chiavenato, 2006).

b. Dimensión: Factores de higiene o extrínseca

Los factores de higiene se refieren a las características del entorno laboral que no están directamente relacionadas con las tareas en sí mismas, sino con el contexto organizacional. Estos factores pueden generar insatisfacción y algunos ejemplos incluyen la compensación, el nivel de responsabilidad, las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa, la supervisión, los compañeros de trabajo, el salario, el estatus formal y la seguridad laboral.

Los Indicadores considerados en la presente investigación para la dimensión factores de higiene o extrínseca son las siguientes:

- **Condiciones de trabajo:** Estas comprenden el ambiente físico en el cual se lleva a cabo el trabajo, incluyendo si es desagradable, adverso o presenta riesgos, así como si requiere que el trabajador se adapte sólidamente para mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones. (Chiavenato 2007)
- **Remuneración:** Se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Esencialmente, representa una relación de intercambio entre el individuo y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener una compensación económica y posiblemente también beneficios no económicos.
- **Beneficios y programas de bienestar:** Están diseñados para promover, recompensar y motivar un mejor desempeño mediante estos programas. Aunque los administradores individuales pueden influir en los incrementos salariales
- **Relaciones con el jefe y compañeros:** Se refiere al trabajo en equipo, la convivencia y las relaciones interpersonales basadas en la confianza mutua, el compañerismo, la empatía y el compromiso entre individuos. Cuando los

niveles de confianza son altos y existe una comprensión mutua, las relaciones tienden a ser más sólidas y satisfactorias (Robbins y Coulter, 2014).

- **Administración de la institución:** Cuando se habla de administración se refiere a como se planifica, organiza, dirige y evalúa una organización, orientando siempre al cumplimiento de los objetivos y metas, así como asegurar la estabilidad y seguridad laboral.

2.3.2.2. Desempeño laboral. El desempeño laboral hace referencia a la forma en que los integrantes de una organización ejecutan sus tareas de manera eficiente para cumplir con los objetivos planteados. Este desempeño se desarrolla dentro de normas previamente definidas y está condicionado tanto por el clima organizacional como por el nivel de satisfacción que el trabajador experimenta frente a las funciones y responsabilidades que cumple en un contexto determinado. (Stoner, 1999, citado por Cabrera 2023).

El desempeño laboral refleja el compromiso, esfuerzo, habilidad y motivación que cada trabajador tiene hacia sí mismo y hacia la identificación con la institución para trabajar de manera efectiva. Según Chiavenato, el buen desempeño laboral es la fortaleza más significativa que puede tener una organización comportamiento laboral y la motivación

Finalmente, según Cruzado (2021) el desempeño laboral refleja el compromiso, esfuerzo, habilidades y motivación de cada trabajador, así como su identificación con la institución para realizar su trabajo de manera eficiente. Esto respalda la idea de Chiavenato, quien sostiene que un buen desempeño laboral es uno de los pilares más importantes de una organización.

2.3.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral. Según Chiavenato (2003, citado por Días, 2019), el desempeño laboral está influenciado por factores

personales como la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, la discreción, la presentación personal, el interés, la creatividad y la capacidad de realización. Además, factores operativos como el conocimiento del trabajo, la calidad, la cantidad, la exactitud, el trabajo en equipo y el liderazgo también juegan un papel fundamental en el rendimiento de los empleados.

2.3.2.2.2. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño laboral, según Chiavenato (2017; citado por león, 2019), es el proceso que mide cómo el trabajador cumple con los requisitos de su trabajo, enfocándose en sus competencias y su contribución al éxito organizacional. Esta evaluación es crucial para obtener retroalimentación sobre el trabajo de los empleados y realizar ajustes necesarios, destacando que el objetivo es proporcionar retroalimentación y capacitación. Además, Álvarez (2011, citado por león, 2019) señala que la evaluación en entidades públicas busca mejorar la productividad y eficiencia. Chiavenato (2017) también enfatiza que la evaluación debe considerar no solo el desempeño actual, sino también las metas alcanzadas, ser aceptada por ambas partes y mejorar la productividad del colaborador.

2.3.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral. Según Chiavenato (2007), las dimensiones del desempeño laboral son:

a. Relaciones interpersonales: Implican la interacción continua entre la organización y sus empleados, abarcando vínculos afectivos y emocionales entre los miembros del entorno laboral.

Los indicadores para esta dimensión incluyen:

- **Empatía con los compañeros:** La habilidad de identificarse con otros y compartir sus sentimientos, especialmente relevante en roles de liderazgo.
- **Compañerismo:** El lazo entre colegas que trabajan juntos con un objetivo común.

- **Respeto:** Es fundamental para relacionarse efectivamente y para el desarrollo personal.

b. Calidad del trabajo: Cada individuo aporta ideas, experiencia, expectativas, habilidades y talentos a la organización.

Los indicadores para esta dimensión son:

- **Exactitud:** Puntualidad y fidelidad en la ejecución de tareas.
- **Cumplimiento de parámetros en los procesos:** Adherencia a las normas de la empresa.
- **Eficacia:** Capacidad de lograr los resultados esperados.
- **Eficiencia:** La calidad del trabajo se logra mediante la satisfacción del cliente y un buen desempeño organizacional.

c. Trabajo en equipo: Involucra relaciones humanas donde el equipo produce resultados mayores que la suma de sus partes individuales.

Los indicadores para esta dimensión incluyen:

- **Cooperación:** Esfuerzos combinados para alcanzar un objetivo común.
- **Apoyo profesional:** Asistencia mutua entre compañeros y apoyo de los niveles superiores para lograr mayores éxitos profesionales.
- **Compromiso:** Nivel de dedicación de cada trabajador hacia su labor y la empresa en general.

d. Orientación a resultados: Es la capacidad de actuar con rapidez y urgencia cuando es necesario para competir, satisfacer las necesidades del cliente o mejorar la organización.

Los indicadores para la presente dimensión incluyen:

- **Ausentismo:** Falta de asistencia del trabajador a su lugar de trabajo.
- **Cumplimiento de horarios de trabajo:** Obligación de respetar los horarios laborales.

- **Cumplimiento de las actividades encomendadas:** Cumplir con todas las responsabilidades asignadas para obtener buenos resultados.

2.3. Definición de términos básicos

a. Actitud Laboral: Son factores internos como externos que influyen y caracterizan al colaborador al momento de comprometerse en realizar sus actividades.

b. Desempeño: Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. (Pacheco, 2017)

c. Desempeño Laboral: Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de sus objetivos fijados lo que constituyen una estrategia individual para lograr los objetivos que tiene una serie de características individuales. (Chiavenato, 2000)

d. Eficacia: Es la medida de la consecución de los objetivos, es decir, de la capacidad para alcanzar objetivos y resultados. (Chiavenato, 2007)

e. Eficiencia: Es la relación entre costos y beneficios, entradas y salidas, es decir, relación entre lo conseguido y lo que puede conseguirse. (Chiavenato, 2007)

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

g. Trabajo en equipo: Un grupo es un conjunto de dos o más individuos que se relacionan, que son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos.

Capítulo III. Hipótesis y variables

3.1. Planteamiento de la hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

- La motivación se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

3.1.2. *Hipótesis específicas.*

- El nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, es medio

- El nivel de desempeño de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, es aceptable.

- Existe relación positiva entre la dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota

- Existe relación positiva entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota

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 la hipótesis*

Nombre de la Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento
Variable 1 Motivación	<p>“Procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” Chiavenato (2006)</p> <p>Fue 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.</p>	Factores Intrínsecos	Trabajo en si Responsabilidad Progreso Profesional Reconocimiento	Técnica Encuesta y análisis documental
		Factores extrínsecos	Condiciones de trabajo Remuneración Beneficios y programas de bienestar Relaciones con el jefe y compañeros Administración de la Institución	
		Calidad del trabajo	Exactitud Cumplimientos parámetros en los procesos Eficacia y Eficiencia	
Variable 2	<p>El desempeño laboral se refiere a la manera en que los miembros de una organización trabajan de manera eficaz para alcanzar metas comunes. Este desempeño está sujeto a las reglas establecidas previamente y se ve influenciado por el clima laboral y la satisfacción del trabajador respecto a las funciones y actividades que debe realizar en un entorno específico (Stoner, 1999).</p> <p>Fue 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.</p>	Trabajo en equipo	Cooperación Apoyo profesional Compromiso	Instrumento Cuestionario y ficha de análisis documental
		Relaciones interpersonales	Empatía con los compañeros Compañerismo Respeto	
		Orientación a resultados	Ausentismo Cumplimiento de las actividades y tareas	

Nota: Tabla elaborado con base al formato del Protocolo de Investigación de la Facultad de CECA – UNC 2024.

Capítulo IV. Marco metodológico

4.1. Enfoque y métodos de la investigación

4.1.1. Enfoque de la investigación

Este estudio de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, ya que se basó en datos previamente existentes sobre la motivación y desempeño laboral con el propósito de ampliar el conocimiento, en este caso, en el Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota. Tiene un nivel correlacional, puesto que su objetivo fue determinar el grado de relación entre ambas variables

4.1.2. Métodos de la investigación

Para el presente estudio, debido a su naturaleza, se emplearon dos métodos de investigación, que a continuación se describen: El método analítico – sintético y el método deductivo – inductivo. El primero se orienta al análisis de sus componentes y relaciones, mientras que el método deductivo – inductivo, permitió partir de las bases teóricas generales sobre motivación y desempeño laboral, con el fin de llegar a conclusiones específicas.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental: puesto que no se manipuló ninguna de las variables, solo se observó los fenómenos en su contexto natural y transversal porque la información para el presente estudio se recopiló en un periodo de tiempo determinado, es decir solo del año 2024.

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” p. 201.

Por lo tanto, la población estuvo conformada por los 12 colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota en el año 2024.

Tabla 2

Tabla poblacional del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota

Nombre	Profesión	Cargo en el OCI
Nelson Horacio Zegarra Diaz	Contador	Auditor especialista II
Nilton Celso Vasquez Hernández	Ingeniero Civil	Auditor especialista II
Judith Armijos Neyra	Abogada	Auditor especialista III
Carlos Evitt Tapia Idrogo	Contador	Auditor especialista III
Nolberto Quispe Delgado	Ingeniero Civil	Auditor especialista III
Alex Omar Bustamante Medina	Administrador	Auditor Asistente
Ángel Esmaro Palomino Salas	Economista	Auditor especialista II
Luis Antonio Lluen Juárez	Contador	Auditor especialista II
Janet Cerquin Quispe	Contador	Auditor especialista II
Edilberto Rolando Herrera Muñoz	Ingeniero Civil	Auditor especialista II
Carlos Alberto Cachi Ramírez	Ingeniero Civil	Auditor especialista III
Milor Bernal Guevara	Ingeniero Civil	Auditor especialista II

Nota: Información proporcionada por el Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota.

4.3.2. Muestra

Según, Hernández y Mendoza (2023) “La muestra es un subconjunto representativo de la población que se selecciona para realizar un estudio” p.179.

La muestra de este estudio fue un muestreo censal, es decir se consideró a todos los colaboradores del Órgano de Control Institucional (12 colaboradores), de esta manera se

garantizó la representación completa de los datos necesarios para el respectivo análisis e interpretación.

4.4. Unidad de análisis y unidad de observación

4.4.1. Unidad de análisis

Según Hernández y Mendoza (2023), la unidad de análisis “es la unidad de la cual se extraerán los datos o la información final” (p. 200). En ese sentido, la unidad de análisis estuvo constituida por el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, ya que en esta entidad se analizaron las variables motivación y desempeño laboral.

4.4.2. Unidad de observación

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la unidad de observación es la entidad sobre la cual se recolectan los datos, pudiendo ser una persona, un objeto o una situación (p. 172). En este estudio, la unidad de observación estuvo conformada por los colaboradores y el jefe del Órgano de Control Institucional, quienes proporcionaron la información necesaria para el análisis.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se emplearon dos técnicas de recolección de datos: una principal y otra complementaria, con el fin de obtener información tanto de fuentes primarias como secundarias lo cual permitieron realizar un mayor análisis con respecto a las variables motivación y desempeño laboral.

4.5.1. Técnica e instrumento principal: Encuesta y cuestionario

La técnica principal utilizada fue la encuesta. Esta técnica permitió conocer las percepciones, opiniones y valoraciones de los colaboradores respecto a los factores que influyen en su motivación laboral. Asimismo, en lo referente al desempeño laboral, la

encuesta fue aplicada únicamente al jefe del Órgano de Control Institucional, por ser el responsable directo de evaluar el desempeño laboral de sus colaboradores, de acuerdo con las dimensiones establecidas en las variables del presente estudio. Cabe precisar que el instrumento se realizó considerando como base otros estudios, como es el caso de la indagación hecha por Cruzado (2021)

El instrumento empleado fue el cuestionario, elaborado con preguntas tipo Likert, lo que permitió cuantificar de manera precisa las respuestas tanto de los trabajadores como del jefe. La escala de valoración utilizada fue la siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). El cuestionario fue aplicado de manera directa por el investigador, garantizando la comprensión de los ítems y garantizar la veracidad de las respuestas.

4.5.2. Técnica e instrumento complementario: Análisis documental y ficha de análisis documental

De forma complementaria, se aplicó la técnica del análisis documental con el propósito de contrastar y sustentar los resultados obtenidos mediante la encuesta. Esta técnica consistió en la revisión sistemática, crítica y ordenada de documentos oficiales e institucionales, con el fin de obtener información secundaria relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional.

A través del análisis documental se revisaron oficios emitidos, hojas de derivación interna, memorándums, reportes de asistencia, cuadernos de registro de expedientes, así como registros y oficios provenientes de los aplicativos institucionales INFOCI e infobras.

Asimismo, para los aspectos relacionados a la comunicación, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, se consideraron la observación directa y las comunicaciones

internas, lo que permitió evidenciar la colaboración entre los trabajadores y el cumplimiento de sus funciones.

El instrumento empleado fue la Ficha de Análisis Documental, elaborada para registrar de manera sistemática la información obtenida de las fuentes de verificación. Esta ficha permitió organizar y contrastar los datos en función de las dimensiones de la variable desempeño laboral, facilitando la verificación objetiva de la información

Por otro lado, los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación fueron validados por expertos en el tema. El instrumento de la variable Motivación fue revisado por la Mg. Analí Mostacero Díaz, Mg. Ronal Salcedo Campos y la Mg. Sarita Chuquiruna Goicochea, por su parte, el instrumento de la variable Desempeño Laboral fue validado por el M.Sc. C.P.C. Vilmer Tamay Cieza, Mg. Carlos Evitt Tapia Idrogo y el Mg. Mejía Huamán Jhonner; quienes verificaron la recolección de datos, la coherencia, la adecuada formulación de las preguntas y procesamiento de datos correspondientes.

Posteriormente, se evaluó la fiabilidad del cuestionario utilizando el coeficiente alfa de Cronbach quien según procesamiento para la variable motivación fue de 0.871 lo cual significa un nivel de confianza alto, asimismo para el cuestionario de la variable de desempeño laboral el coeficiente fue de 0.786, que significa un nivel alto de confiabilidad. Es decir, existe una buena consistencia interna de los instrumentos aplicados.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de la información recolectada se siguió un proceso ordenado y sencillo. En primer lugar, los datos obtenidos fueron revisados, organizados y clasificados de acuerdo con los objetivos del estudio, lo que permitió tener una

información clara y comprensible. Posteriormente, se realizó el registro de los datos de forma manual y digital, asegurando que la información sea correcta y completa.

Finalmente, la información fue procesada utilizando programas informáticos como Excel y SPSS versión 27, herramientas que facilitaron la elaboración de tablas, el cálculo de resultados y el análisis de los datos. Este procedimiento permitió interpretar adecuadamente la información recopilada y obtener resultados confiables para el desarrollo de la investigación.

4.6.1. Escala de medición

Para analizar el nivel de motivación y desempeño de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota, se utilizó un baremo. El procedimiento consistió en sumar los valores obtenidos en el cuestionario de cada variable, luego calcular el promedio en función del total de la muestra. Posteriormente, se verificó en qué rango se encuentra el promedio final tras procesar los datos, lo que permitió identificar el nivel de motivación y desempeño de los colaboradores del órgano de control Institucional, sede municipalidad Provincial de Chota.

La variable desempeño laboral fue medida mediante un cuestionario tipo Likert aplicado al jefe inmediato, quien respondió un total de 11 cuestionarios, uno por cada colaborador a su cargo. Por último, los resultados fueron consolidados en una sola base de datos para el análisis descriptivo y correlacional.

Es decir, con respecto a la variable motivación si el resultado obtenido se encuentra entre el rango de 18-41 puntos la motivación de los colaboradores es baja, mientras que, si se ubica de 42 y 65 puntos, existe motivación media, y finalmente si el puntaje recae en el rango de 66 – 90 puntos, el nivel de motivación es alto.

Tabla 3*Escala de medición - Variable motivación*

Bajo	Medio	Alto
18 – 41	42 – 65	66 – 90

Nota: Baremo realizado en el programa de hoja de cálculo (Excel)

Por otro lado, con respecto a analizar el nivel desempeño laboral si el resultado obtenido se encuentra entre el rango de 12-27 puntos el desempeño laboral de los colaboradores es deficiente, mientras que, si se ubica de 28 y 43 puntos, existe desempeño laboral aceptable, y finalmente si el puntaje recae en el rango de 44 – 60 puntos, el nivel de desempeño es optimo

Tabla 4*Escala de medición según baremo para la variable desempeño laboral*

Deficiente	Aceptable	Optimo
12 – 27	28 – 43	44 – 60

Nota: Baremo realizado en el programa de hoja de cálculo (Excel)**4.7. Matriz de consistencia**

Tabla 5
Matriz de consistencia

Título: La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024							
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores/ Cualidades	Metodología	Instrumentos
Problema general ¿Cuál es la relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024	Hipótesis General La motivación se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.		Factores Intrínsecos	Trabajo en si Responsabilidad Progreso Profesional Reconocimiento	Tipo de investigación Básica	
Problema específico ¿Cuál es el nivel de la motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?	Objetivo específico Analizar el nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota	Hipótesis específicas El nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, es medio.	Variable 1 Motivación	Factores extrínsecos	Condiciones de trabajo Remuneración Beneficios y programas de bienestar Relaciones con el jefe y compañeros Administración de la Institución	Nivel de investigación Correlacional	Técnica Encuesta y análisis documental
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?	Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota	El nivel de desempeño de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, es aceptable.		Calidad del trabajo	Exactitud Cumplimientos parámetros en los procesos Eficacia y Eficiencia	Población de estudio: 12 colaboradores	Instrumento Cuestionario y ficha de análisis documental
¿Cuál es la relación entre la dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?	Establecer la relación entre la dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota	Existe relación positiva entre la dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota	Variable 2 Desempeño Laboral	Trabajo en equipo	Cooperación Apoyo profesional Compromiso	Tamaño de la muestra: 12 colaboradores	
¿Cuál es la relación entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?	Establecer la relación entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota	Existe relación positiva entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota		Relaciones interpersonales	Empatía con los compañeros Compañerismo Respeto		
				Orientación a resultados	Ausentismo Cumplimiento de las actividades y tareas		

Nota: Elaborado con base al formato del Protocolo de Investigación, Facultad de CECA – UNC 2024.

Capítulo V. Resultados y discusión

5.1. Presentación de resultados

A. **Motivación:** A continuación, mediante una estadística descriptiva se mostrará los resultados con respecto a la variable motivación en los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.

- **Dimensión: Factores intrínsecos**

Tabla 6

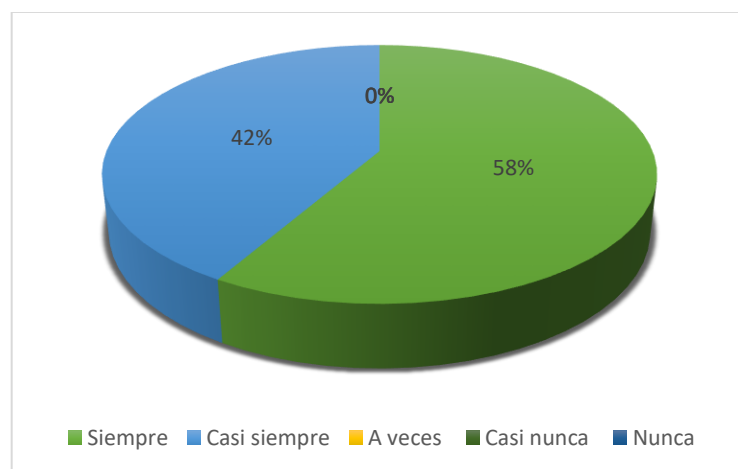
Identificación y orgullo institucional

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	58%
Casi siempre	5	42%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024.

Figura 3

Identificación y orgullo institucional



Nota: Resultado obtenidos de la tabla 6

Interpretación: La mayoría de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota se sienten identificados y orgullosos de su labor, ya que el 100% de ellos respondió de manera positiva, con más de la mitad afirmando que siempre lo están. Esto quiere decir que existe un alto nivel de compromiso y satisfacción en el equipo.

Tabla 7

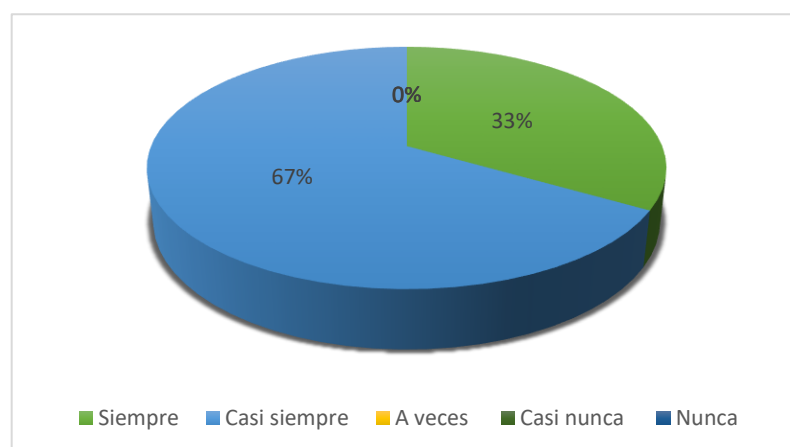
Satisfacción con las funciones desempeñadas

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	33%
Casi siempre	8	67%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024.

Figura 4

Satisfacción con las funciones desempeñadas



Nota: Resultado obtenido de la tabla 7

Interpretación: Todos los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota están satisfechos con sus funciones, ya que el

100% expresó una respuesta positiva. La mayoría indicó que casi siempre se siente a gusto, lo que indica un ambiente laboral favorable.

Tabla 8

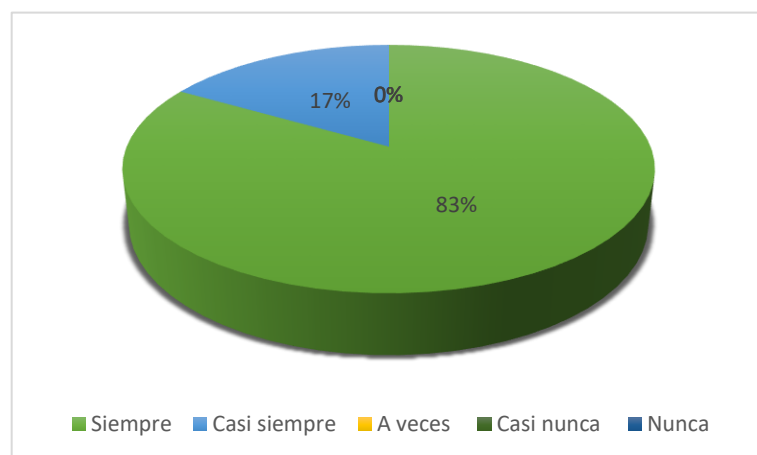
Desarrollo de competencias y progreso profesional

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	83%
Casi siempre	2	17%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024.

Figura 5

Desarrollo de competencias y progreso profesional



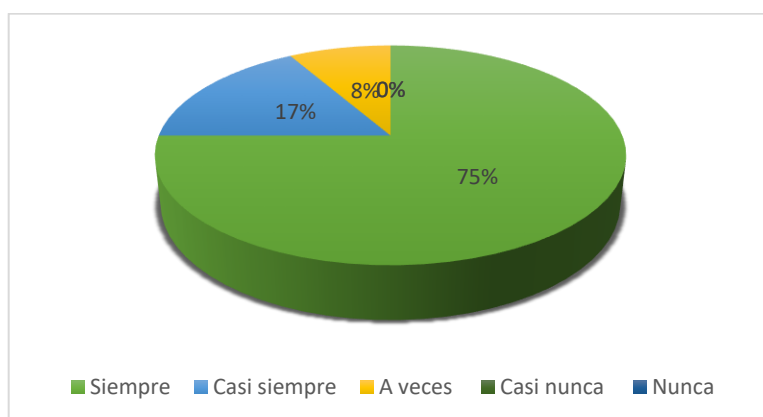
Nota: Resultado obtenido de la tabla 8

Interpretación: La totalidad de los colaboradores percibe que su labor en el Órgano de Control Institucional les ha permitido crecer profesional y personalmente. Un 83% considera que siempre ha desarrollado sus competencias y habilidades, mientras que el 17% indica que casi siempre, lo que se evidencia que existe un buen entorno para el aprendizaje y la mejora continua.

Tabla 9*Motivación para demostrar habilidades*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	75%
Casi siempre	2	17%
A veces	1	8%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024.

Figura 6*Motivación para demostrar habilidades*

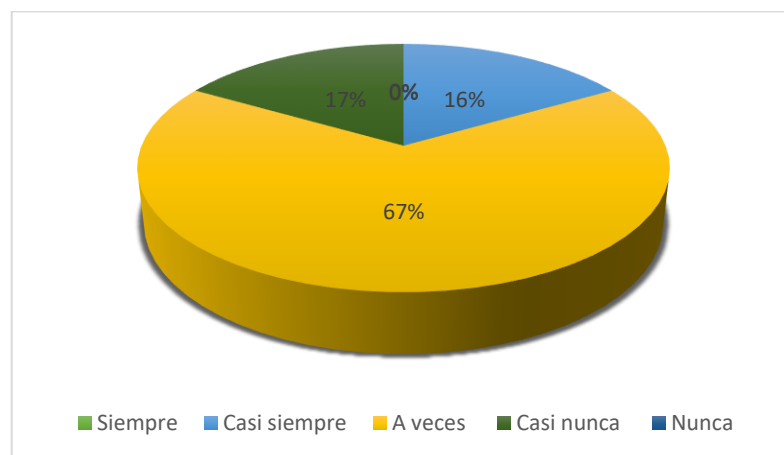
Nota: Resultado obtenido de la tabla 9

Interpretación: La mayoría de los colaboradores se sienten motivados para demostrar sus habilidades y conocimientos en sus funciones dentro del Órgano de Control Institucional. Un 75% siempre está motivado, mientras que un 17% casi siempre y un 8% a veces, lo que indica un entorno laboral que impulsa el desempeño y la mejora profesional.

Tabla 10*Reconocimiento de la jefatura*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	17%
A veces	8	67%
Casi nunca	2	16%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024.

Figura 7*Reconocimiento de la jefatura*

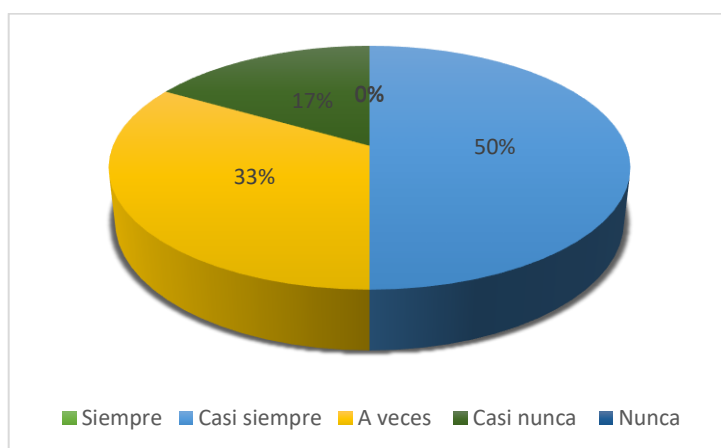
Nota: Resultado obtenido de la tabla 10

Interpretación: La mayoría de los colaboradores del Órgano de Control Institucional no dependen constantemente del reconocimiento de su jefe para realizar sus funciones, ya que el 67% solo lo necesita a veces. Sin embargo, un 17% sí lo busca con frecuencia, mientras que otro 16% casi nunca lo considera necesario, demostrando una tendencia hacia la autonomía en el desempeño laboral.

Tabla 11*Reconocimiento oportuno del trabajo realizado*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	6	50%
A veces	4	33%
Casi nunca	2	17%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024.

Figura 8*Reconocimiento oportuno del trabajo realizado*

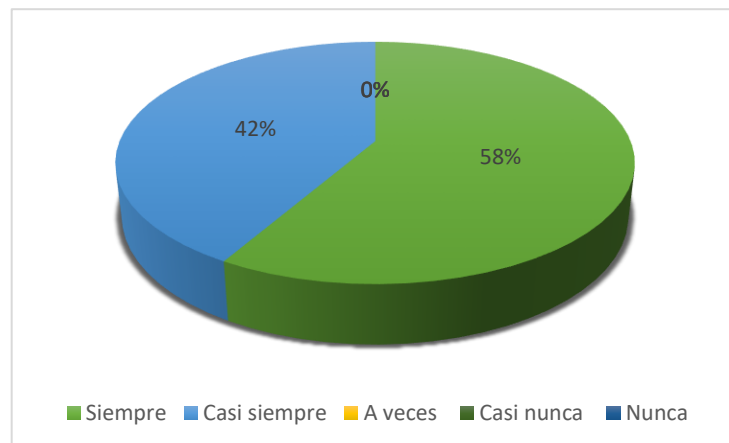
Nota: Resultado obtenido de la tabla 11

Interpretación: El reconocimiento oportuno en el Órgano de Control Institucional no es permanente. La mitad de los colaboradores siente que casi siempre es reconocido, mientras que un 33% lo percibe solo a veces y un 17% casi nunca, lo que quiere decir que debe existir oportunidades de mejora en la valoración del desempeño laboral.

Tabla 12*Responsabilidad y motivación laboral*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	58%
Casi siempre	5	42%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024.

Figura 9*Responsabilidad y motivación laboral*

Nota: Resultado obtenido de la tabla 12

Interpretación: Los resultados evidencian que los colaboradores manifiestan sentirse seguros y motivados cuando se les asignan funciones de mayor responsabilidad. La mayoría (58%) indicó que esto ocurre siempre, mientras que el 42% señaló que ocurre casi siempre, esto indica que existe una alta disposición al

compromiso y confianza frente a nuevos retos o funciones de alta responsabilidad asignadas.

Tabla 13

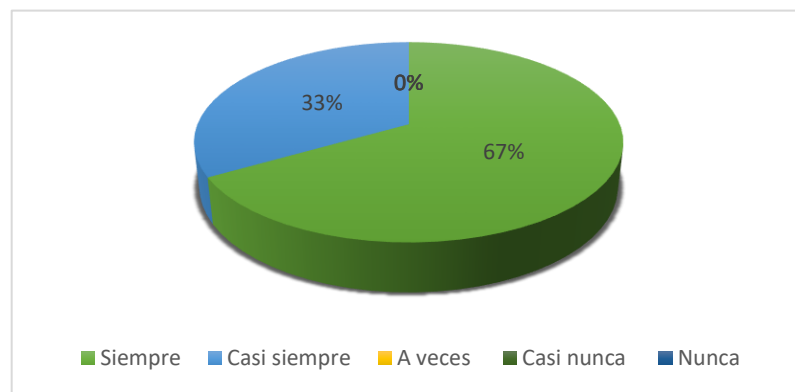
Autonomía y confianza profesional

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	67%
Casi siempre	4	33%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 10

Autonomía y confianza profesional



Nota: Resultado obtenido de la tabla 13

Interpretación: La mayoría de los colaboradores del Órgano de Control Institucional tienen libertad para decidir cómo realizar su trabajo y promover ideas innovadoras, ya que el 67% siempre se siente respaldado. Además, el 33% casi siempre confía en sus habilidades profesionales, lo que muestra un ambiente que valora la creatividad y autonomía.

- **Dimensión: Factores Extrínsecos**

Tabla 14

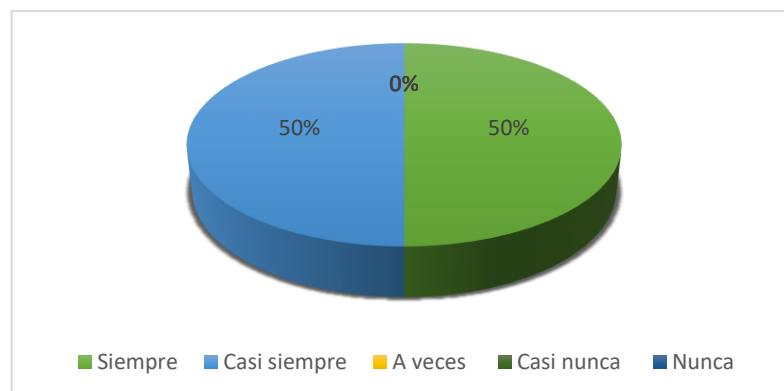
Condiciones del ambiente laboral

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	50%
Casi siempre	6	50%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024.

Figura 11

Condiciones del ambiente laboral



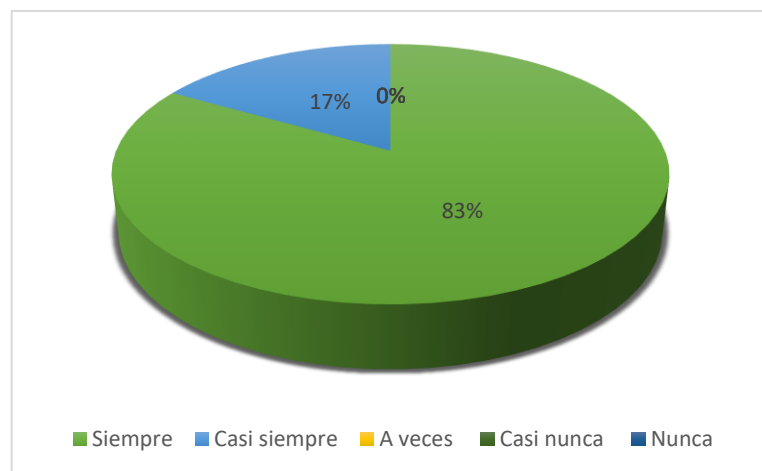
Nota: Resultado obtenido de la tabla 14

Interpretación: La mitad de los colaboradores del Órgano de Control Institucional indicó que el ambiente físico y las condiciones laborales siempre los motivan, mientras que la otra mitad señaló que casi siempre. Esto refleja que un entorno adecuado influye positivamente en la motivación, favoreciendo el compromiso y el bienestar del personal.

Tabla 15*Condiciones de los equipos de trabajo*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	83%
Casi siempre	2	17%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 12*Condiciones de los equipos de trabajo*

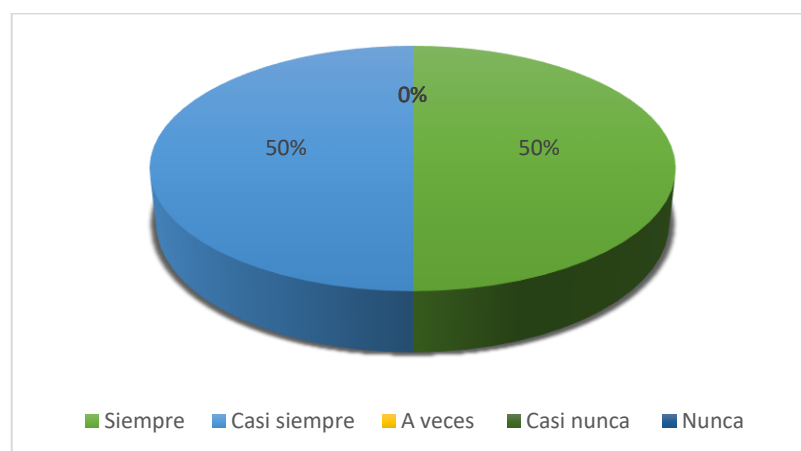
Nota: Resultado obtenido de la tabla 15

Interpretación: La gran mayoría de los colaboradores del Órgano de Control Institucional (83%) considera que los equipos de la institución están en excelentes condiciones y alineados con la tecnología actual. Un 17% opina que esto sucede casi siempre, lo que indica una infraestructura tecnológica adecuada en la mayoría de los casos.

Tabla 16*Estabilidad y seguridad laboral*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	50%
Casi siempre	6	50%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 13*Estabilidad y seguridad laboral*

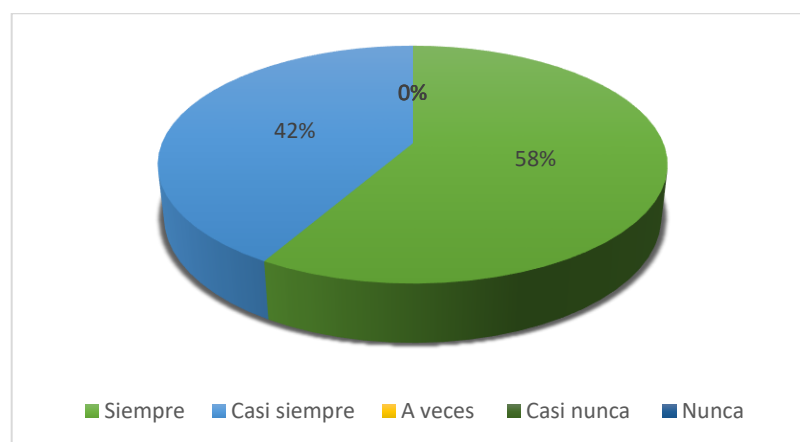
Nota: Resultado obtenido de la tabla 16

Interpretación: Los colaboradores del Órgano de Control Institucional valora la estabilidad y seguridad laboral, ya que el 100% (Siempre y casi siempre) considera importante que la entidad les brinde estas condiciones. La mitad lo ve como algo esencial siempre, mientras que la otra mitad lo considera casi siempre relevante, lo que resalta la importancia de la seguridad laboral en su desempeño.

Tabla 17*Trato justo de la jefatura*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	58%
Casi siempre	5	42%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 14*Trato justo de la jefatura*

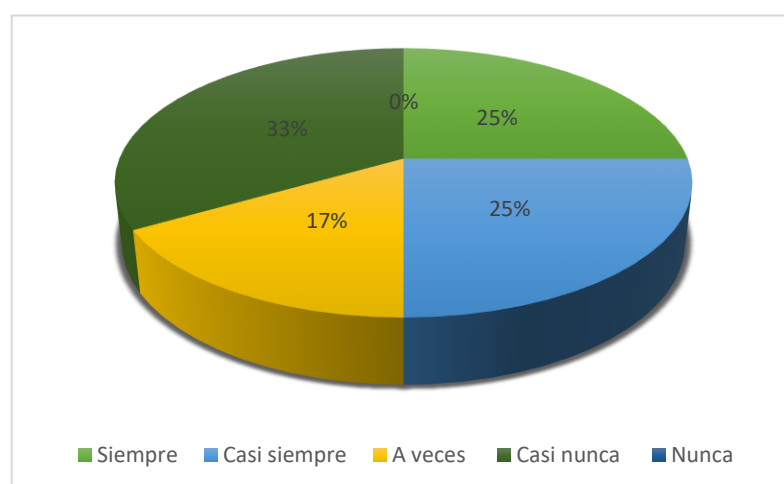
Nota: Resultado obtenido de la tabla 17

Interpretación: La mayoría de los colaboradores (58%) del Órgano de Control Institucional recibe un trato justo por parte de su jefe, mientras que el 42% lo percibe casi siempre de esta manera. Esto sugiere un ambiente laboral en el que la equidad y el respeto son características que predominan.

Tabla 18*Remuneración acorde a las funciones*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	25%
Casi siempre	3	25%
A veces	2	17%
Casi nunca	4	33%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 15*Remuneración acorde a las funciones*

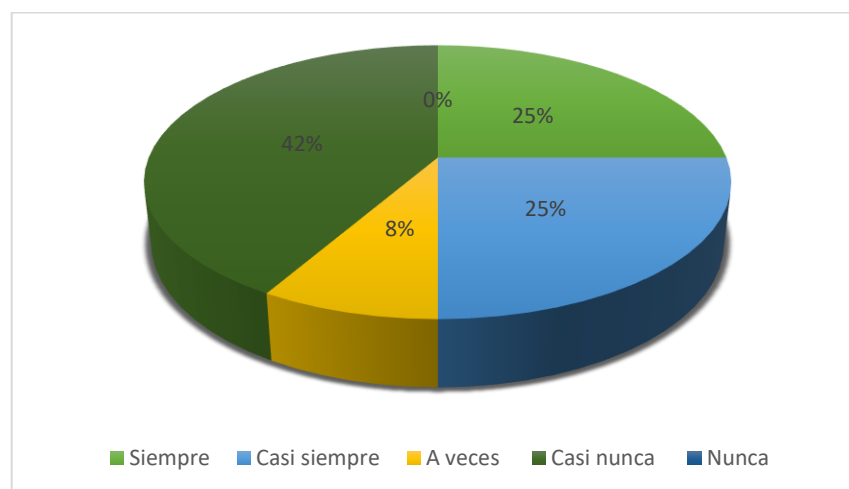
Nota: Resultado obtenido de la tabla 18

Interpretación: La mitad de los colaboradores del Órgano de Control Institucional considera que su remuneración siempre es adecuada a sus capacidades y funciones, mientras que un 33% lo percibe casi siempre de esta manera. Un 17% opina que esto sucede solo a veces, lo que indica que, en general, la remuneración se ajusta a las expectativas de los colaboradores.

Tabla 19*Beneficios económicos percibidos*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	25%
Casi siempre	3	25%
A veces	1	8%
Casi nunca	5	42%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 16*Beneficios económicos percibidos*

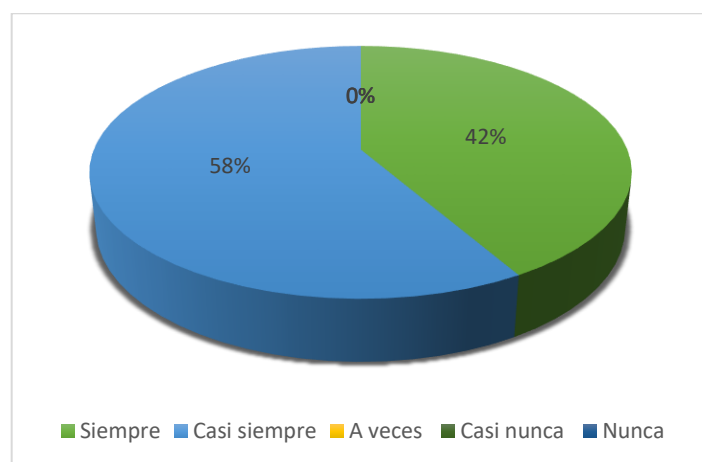
Nota: Resultado obtenido de la tabla 19

Interpretación: La mitad de los colaboradores del Órgano de Control Institucional siente que los beneficios económicos siempre cubren sus necesidades básicas, mientras que el 42% considera que esto ocurre casi siempre. Solo un 8% opina que esto sucede a veces, lo que sugiere que la mayoría de los empleados están satisfechos con los beneficios recibidos.

Tabla 20*Felicitación por la jefatura*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	42%
Casi siempre	7	58%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 17*Felicitación por la jefatura*

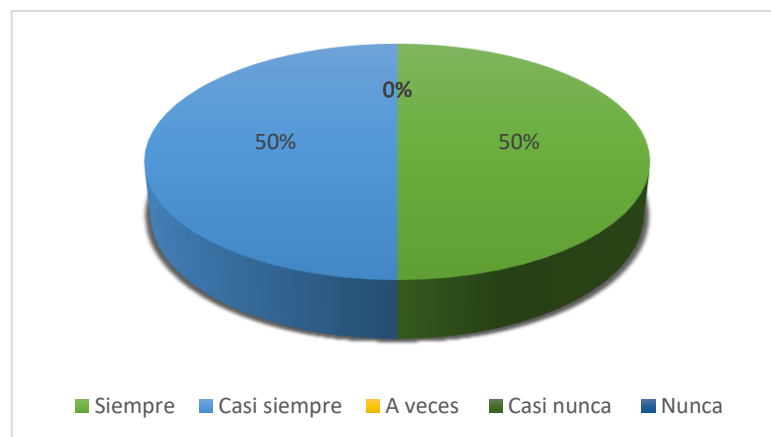
Nota: Resultado obtenido de la tabla 20

Interpretación: La mayoría de los colaboradores del Órgano de Control Institucional recibe felicitaciones de su jefe cuando realiza sus funciones correctamente. Un 42% siempre recibe estas felicitaciones, mientras que un 58% casi siempre, lo que indica un reconocimiento constante por el buen desempeño laboral.

Tabla 21*Relaciones interpersonales y trabajo en equipo*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	50%
Casi siempre	6	50%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 18*Relaciones interpersonales y trabajo en equipo*

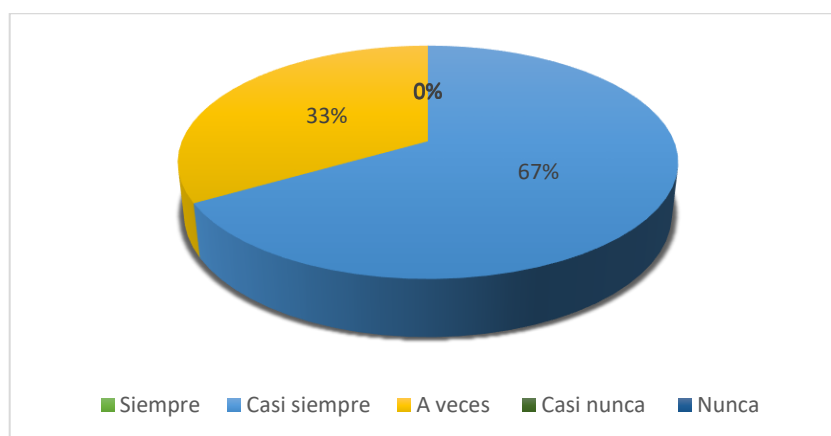
Nota: Resultado obtenido de la tabla 21

Interpretación: La mitad de los colaboradores del Órgano de Control Institucional indica que las relaciones interpersonales entre compañeros siempre los motivan a trabajar en equipo, mientras que la otra mitad considera que esto ocurre casi siempre. Esto refleja un ambiente laboral colaborativo y positivo que fomenta la cooperación y el trabajo en equipo de manera constante.

Tabla 22*Incentivos laborales recibidos*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	8	67%
A veces	4	33%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 19*Incentivos laborales recibidos*

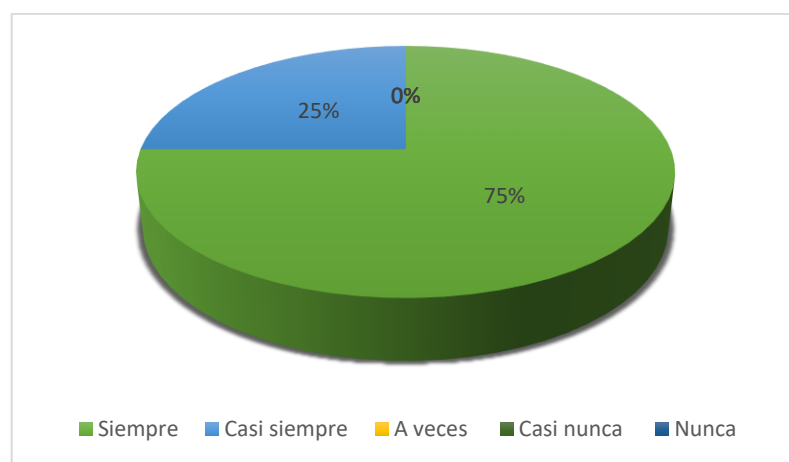
Nota: Resultado obtenido de la tabla 22

Interpretación: La mayoría de los colaboradores del Órgano de Control Institucional recibe incentivos laborales tales como: carta de reconocimiento, aguinaldo, canastas, vales de consumo, uniformes o viáticos, casi siempre (67%), mientras que un 33% lo recibe solo a veces. Esto indica que los incentivos están presentes en la mayoría de las ocasiones, pero no de manera constante para todos.

Tabla 23*Capacitaciones laborales*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	75%
Casi siempre	3	25%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 20*Capacitaciones laborales*

Nota: Resultado obtenido de la tabla 23

Interpretación: La mayoría de los colaboradores del Órgano de Control Institucional recibe capacitaciones con regularidad, lo que les permite mejorar sus funciones. Un 75% siempre recibe capacitaciones, y un 25% casi siempre, lo que indica un esfuerzo constante por parte de la institución en el desarrollo profesional de su personal.

B. Desempeño laboral: A continuación, se muestra los resultados del cuestionario aplicado al jefe del Órgano de Control Institucional con respecto al nivel de desempeño laboral de sus colaboradores,

- **Dimensión: Calidad de Trabajo**

Tabla 24

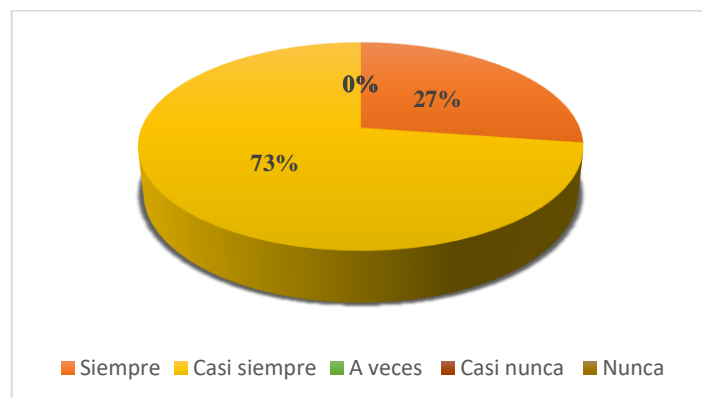
Exactitud del trabajo entregado

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27%
Casi siempre	8	73%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 21

Exactitud del trabajo entregado



Nota: Resultado obtenido de la tabla 24

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional indicó que la mayoría de los trabajadores (73%) casi siempre entregan su trabajo con exactitud, mientras que el 27% siempre lo hace. Esto refleja que los colaboradores cumplen adecuadamente con los requerimientos establecidos.

La revisión de los oficios emitidos, infobras y aplicativo INFOSI utilizados por los 11 colaboradores del Órgano de Control Institucional se corroboró lo señalado por el jefe en la encuesta, donde la mayoría (73%) indicó que los trabajadores casi siempre entregan su trabajo con exactitud. Los documentos revisados muestran cumplimiento en los formatos y plazos establecidos, sin observaciones relevantes, lo que confirma un adecuado nivel de precisión, responsabilidad y compromiso con sus funciones.

Tabla 25

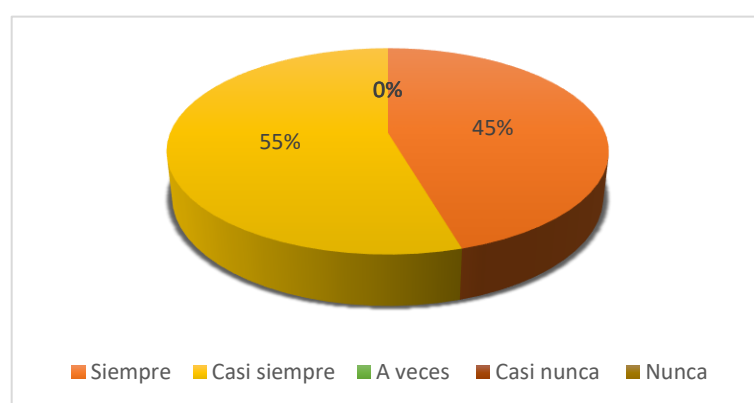
Cumplimiento de procesos y tareas

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45%
Casi siempre	6	55%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 22

Cumplimiento de procesos y tareas



Nota: Resultado obtenido de la tabla 25

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional señaló que el 55% de los trabajadores casi siempre cumple con los procesos y tareas asignadas, mientras

que el 45% siempre lo hace. Esto evidencia que la mayoría de los colaboradores ejecuta de manera constante las actividades establecidas, mostrando eficiencia y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.

La revisión de las hojas de derivación interna y correos institucionales, mostró que la mayoría de los 11 colaboradores cumple con las tareas asignadas dentro de los plazos previstos, aunque en algunos casos se evidencian reprogramaciones por carga laboral. En general, los documentos confirman lo señalado por el jefe, reflejando un cumplimiento responsable y continuo de las funciones encomendadas.

Tabla 26

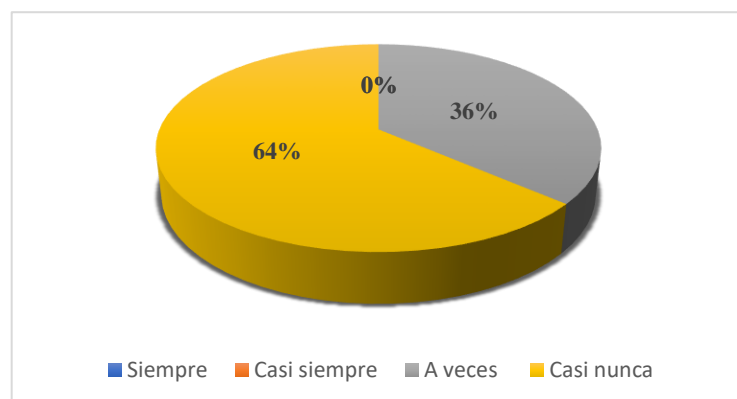
Reclamos por la realización del trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	4	36%
Casi nunca	7	64%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 23

Reclamos por la realización del trabajo



Nota: Resultado obtenido de la tabla 26

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional manifestó que el 64% de los trabajadores casi nunca ha recibido reclamos por la realización de su trabajo, mientras que el 36% indicó que a veces ocurre. Esto sugiere que, en general, los colaboradores mantienen una buena calidad en sus labores, aunque aún existen algunos casos aislados que podrían mejorar para evitar observaciones o reclamos.

La revisión de los memorándums emitidos por la jefatura del Órgano de Control Institucional evidenció que no existen reclamos formales contra los colaboradores; sin embargo, en algunos casos se realizaron observaciones por aspectos de redacción y elaboración de informes, oficios; o algún otro documento emitido. Esto coincide con los resultados de la encuesta, donde una parte de los trabajadores indicó que a veces recibe reclamos, evidenciando un buen nivel general de desempeño, pero con aspectos que aún pueden perfeccionarse

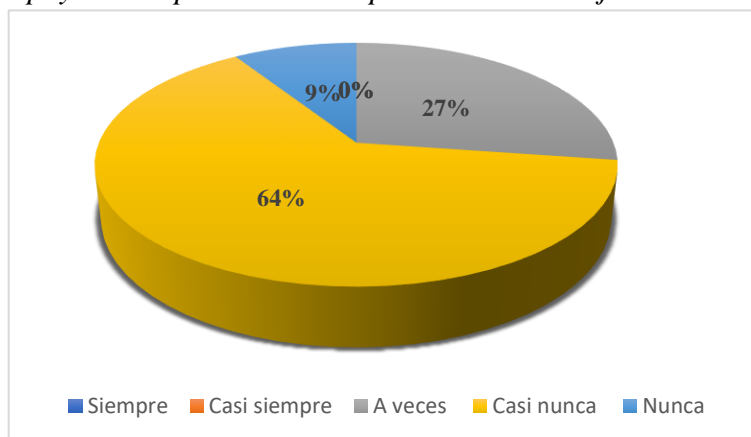
- **Dimensión: Trabajo en equipo**

Tabla 27

Apoyo a compañeros en los procesos de trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	3	27%
Casi nunca	7	64%
Nunca	1	9%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 24*Apoyo a compañeros en los procesos de trabajo***Nota:** Resultado obtenido de la tabla 27

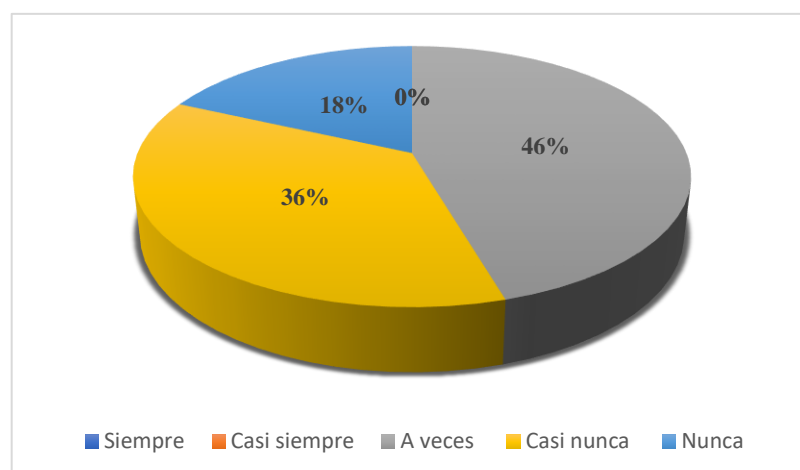
Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional señaló que el 64% de los trabajadores casi nunca brinda ayuda a sus compañeros en tareas que no saben realizar, mientras que el 27% lo hace a veces y solo un 9% nunca lo hace. Estos resultados evidencian una limitada disposición al trabajo colaborativo, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo para mejorar la eficiencia colectiva.

La revisión de hojas de derivación interna se evidenció que la participación colaborativa entre los 11 trabajadores es ocasional, ya que solo en algunos documentos se consignan acciones conjuntas o apoyo entre colegas. Estos hallazgos coinciden con la encuesta, donde la mayoría mostró una baja frecuencia de ayuda mutua, reflejando que el trabajo en equipo aún requiere fortalecerse dentro del Órgano de Control Institucional.

Tabla 28*Comunicación de ideas y escucha activa*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	5	45%
Casi nunca	4	36%
Nunca	2	18%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 25*Comunicación de ideas y escucha activa*

Nota: Resultado obtenido de la tabla 28

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional indicó que el 45% de los trabajadores a veces comunica adecuadamente sus ideas y escucha a sus compañeros, mientras que el 36% casi nunca lo hace y el 18% nunca. Estos resultados muestran deficiencias en la comunicación interna, lo que podría afectar la coordinación y el trabajo en equipo dentro del área, siendo necesario promover una comunicación más abierta y efectiva entre los colaboradores.

La revisión mediante la observación directa y comunicaciones internas, se mostró que la comunicación entre los 11 colaboradores suele centrarse en aspectos operativos, con poca evidencia de intercambio de ideas o aportes constructivos. Este comportamiento coincide con los resultados de la encuesta, confirmando que existen limitaciones en la comunicación interna, lo que refuerza la necesidad de promover espacios más abiertos y participativos de diálogo dentro del equipo.

Tabla 29

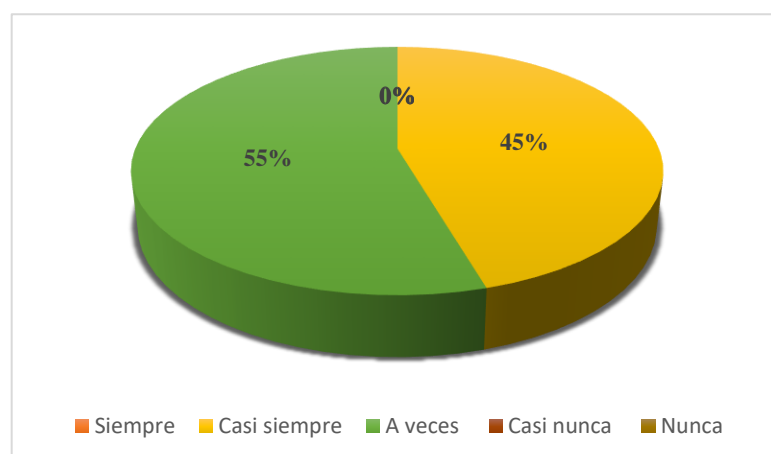
Apoyo para el cumplimiento de metas institucionales

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	5	45%
A veces	6	55%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 26

Apoyo para el cumplimiento de metas institucionales



Nota: Resultado obtenido de la tabla 29

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional señaló que el 55% de los trabajadores a veces apoya a sus compañeros en el cumplimiento de las metas institucionales, mientras que el 45% casi siempre lo hace. Esto evidencia que existe una disposición moderada hacia la cooperación, aunque aún se requiere fomentar una cultura de colaboración más constante para fortalecer el logro colectivo de los objetivos del área.

La revisión de proveídos, mediante el SGD de la Contraloría General de la Republica se evidenció que, si bien la mayoría de los 11 colaboradores participa en las actividades programadas, el trabajo conjunto es limitado y se concentra en tareas individuales. Esta información coincide con la encuesta, mostrando una cooperación moderada, por lo que sería conveniente fortalecer la coordinación grupal para alcanzar de manera más eficiente los objetivos institucionales.

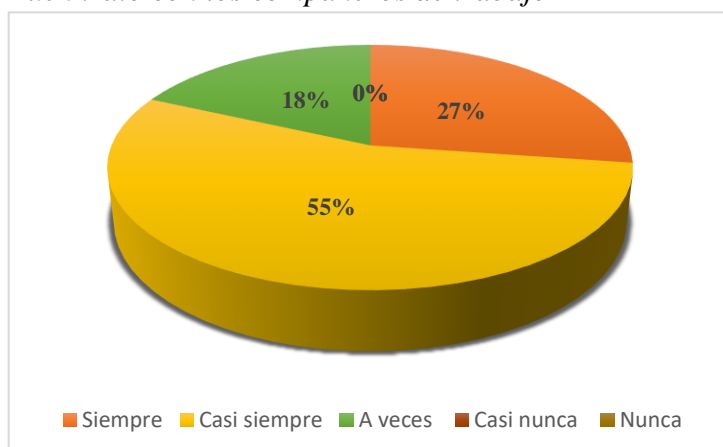
Dimensión: Relaciones Interpersonales

Tabla 30

Buen trato con los compañeros de trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27%
Casi siempre	6	55%
A veces	2	18%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

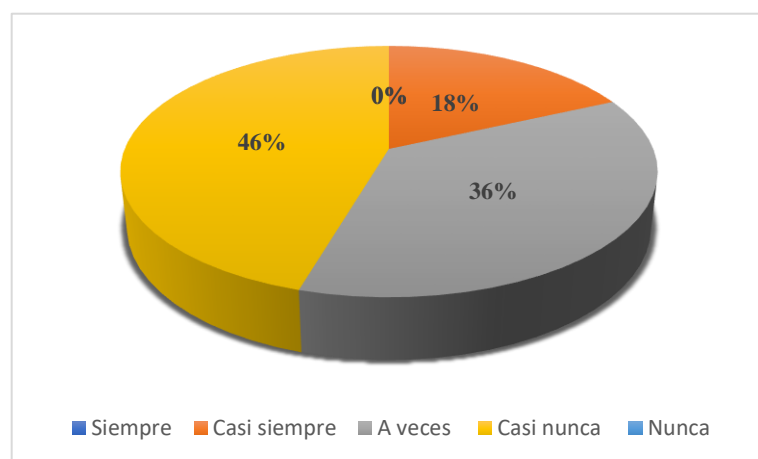
Figura 27*Buen trato con los compañeros de trabajo***Nota:** Resultado obtenido de la tabla 30

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional manifestó que el 55% de los trabajadores casi siempre mantiene un buen trato con sus compañeros, mientras que el 27% siempre lo hace y el 18% a veces. Estos resultados reflejan un clima laboral generalmente positivo, donde predomina el respeto y la cordialidad entre los miembros del equipo, aunque aún se pueden fortalecer las relaciones interpersonales para lograr una convivencia laboral más armónica.

La revisión mediante la observación directa y comunicaciones internas, confirmó que no se registran incidencias ni conflictos laborales relevantes entre los 11 colaboradores del Órgano de Control Institucional. Esta evidencia respalda lo expresado en la encuesta, mostrando un ambiente laboral cordial y respetuoso, aunque se reconoce la importancia de seguir fortaleciendo la comunicación y la convivencia entre los miembros del equipo.

Tabla 31*Apoyo ante problemas externos al trabajo*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	18%
A veces	4	36%
Casi nunca	5	45%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

*Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024***Figura 28***Apoyo ante problemas externos al trabajo**Nota: Resultado obtenido de la tabla 31*

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional señaló que el 45% de los trabajadores casi nunca brinda apoyo a sus compañeros cuando enfrentan problemas externos al trabajo, mientras que el 36% lo hace a veces y solo el 18% casi siempre. Estos resultados evidencian una baja empatía y apoyo personal entre los colaboradores, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las relaciones humanas y el compañerismo dentro del equipo de trabajo.

La revisión mediante la observación directa y comunicaciones internas, mostró que, si bien existen registros de colaboración ocasional entre los 11 trabajadores, no se evidencia un apoyo constante ante situaciones personales o externas al trabajo. Este resultado coincide con la encuesta, donde varios indicaron que a veces brindan ayuda, reflejando una baja práctica de compañerismo que podría fortalecerse para mejorar la cohesión del equipo.

Tabla 32

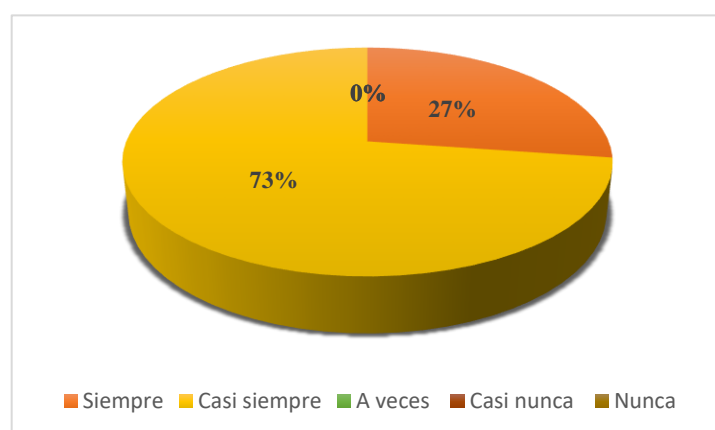
Respeto hacia los compañeros de trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27%
Casi siempre	8	73%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 29

Respeto hacia los compañeros de trabajo



Nota: Resultado obtenido de la tabla 32

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional indicó que el 73% de los trabajadores casi siempre mantiene respeto hacia sus compañeros, mientras que

el 27% siempre lo hace. Esto demuestra un ambiente laboral respetuoso y cordial, donde prevalecen las buenas relaciones interpersonales entre los miembros del equipo.

La revisión del Código de conducta de la Contraloría General de la República, evidenció que no existen reportes formales de conflictos o faltas de respeto entre los 11 colaboradores durante el periodo evaluado. Este hallazgo coincide con la percepción del jefe, confirmando un ambiente laboral basado en el respeto mutuo y la convivencia positiva dentro del equipo.

- **Dimensión: Orientación a resultados**

Tabla 33

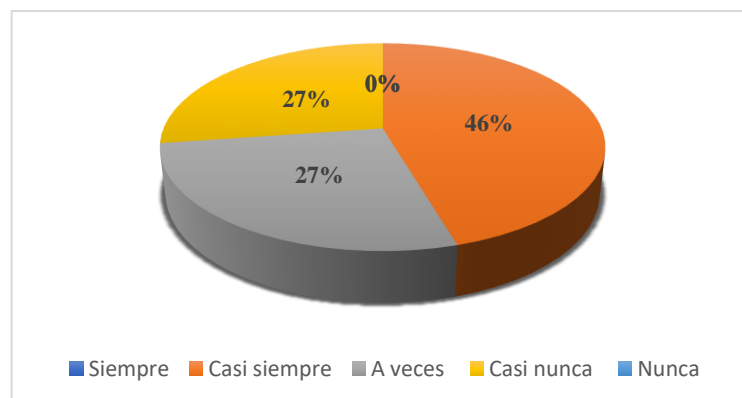
Cumplimiento del horario de trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	5	45%
A veces	3	27%
Casi nunca	3	27%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 30

Cumplimiento del horario de trabajo



Nota: Resultado obtenido de la tabla 33

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional señaló que el 45% de los trabajadores casi siempre cumple con el horario laboral, mientras que el 27% a veces y otro 27% casi nunca lo hace. Esto refleja cierta falta de puntualidad y constancia, por lo que se requiere reforzar la disciplina y el compromiso con los horarios establecidos. La revisión de los reportes de asistencia mostró que algunos de los 11 colaboradores presentan ingresos fuera del horario establecido o ausencias justificadas, mientras que la mayoría cumple de forma regular. Estos resultados coinciden con la encuesta, evidenciando puntualidad aceptable pero no constante, lo que sugiere reforzar el control y el cumplimiento del horario laboral.

Tabla 34

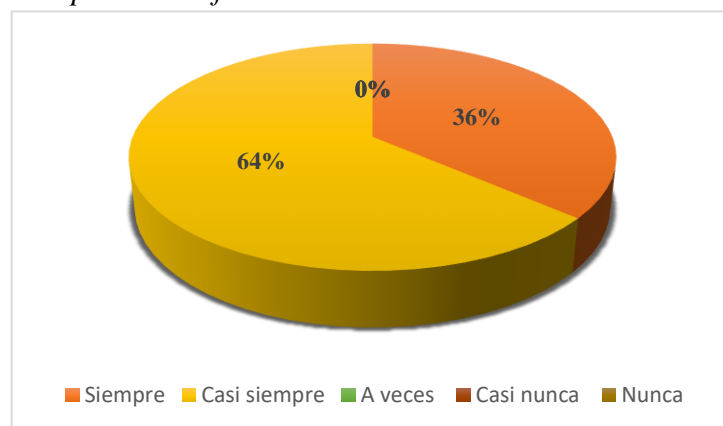
Cumplimiento eficiente de tareas

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	36%
Casi siempre	7	64%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 31

Cumplimiento eficiente de tareas



Nota: Resultado obtenido de la tabla 34

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional manifestó que el 64% de los trabajadores casi siempre cumple eficientemente las tareas asignadas y el 36% siempre lo hace. Esto evidencia un buen nivel de desempeño y responsabilidad, reflejando compromiso con la calidad y cumplimiento de las funciones encomendadas.

La revisión de las hojas de derivación interna y cuaderno de registro de expedientes, se corroboró que los 11 colaboradores entregan sus reportes dentro de los plazos establecidos y con resultados satisfactorios en la mayoría de los casos. Esto coincide con lo señalado en la encuesta, evidenciando un buen nivel de eficiencia y responsabilidad en el desarrollo de las funciones asignadas en su área.

Tabla 35

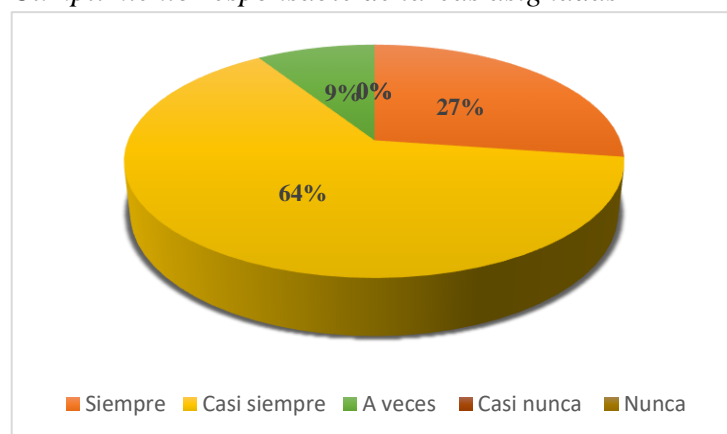
Cumplimiento responsable de tareas asignadas

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27%
Casi siempre	7	64%
A veces	1	9%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	11	100%

Nota: Encuesta aplicada al jefe del Órgano de Control Institucional, sede Chota, 2024

Figura 32

Cumplimiento responsable de tareas asignadas



Nota: Resultado obtenido de la tabla 35

Interpretación: El jefe del Órgano de Control Institucional indicó que el 64% de los trabajadores casi siempre cumple responsablemente con las tareas asignadas, el 27% siempre lo hace y el 9% a veces. Estos resultados reflejan un alto sentido de responsabilidad laboral, aunque aún se requiere fortalecer el compromiso en algunos casos para alcanzar un cumplimiento pleno.

La revisión de las hojas de derivación interna, correos institucionales y cuaderno de registro de expedientes se evidencio que la mayoría de los 11 colaboradores cumple con la entrega oportuna y completa de los productos asignados, aunque en algunos casos se registran observaciones menores en la redacción o formato. Este resultado respalda lo señalado por el jefe, confirmando un alto nivel de responsabilidad laboral, con margen de mejora en la consistencia y presentación de los informes.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.2.1. Análisis e interpretación de resultados

5.2.1.1. Nivel de la variable motivación.

Tabla 36

Baremo para analizar el nivel de la variable motivación

Likert	Mínimo	1	Niveles
	Máximo	5	3
Variable			
Motivación laboral			
Puntaje	Nº Preguntas	18	
	Puntaje Mínimo	18	
	Puntaje Máximo	90	
	Rango	72	
	Intervalo	24	
Baremo	Bajo	18	
		41	
	Medio	42	
		65	
	Alto	66	
		90	

Nota: Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en Excel

Luego de la construcción del baremo correspondiente, los resultados sobre el nivel de motivación de los colaboradores, son los que a continuación se presenta.

Tabla 37

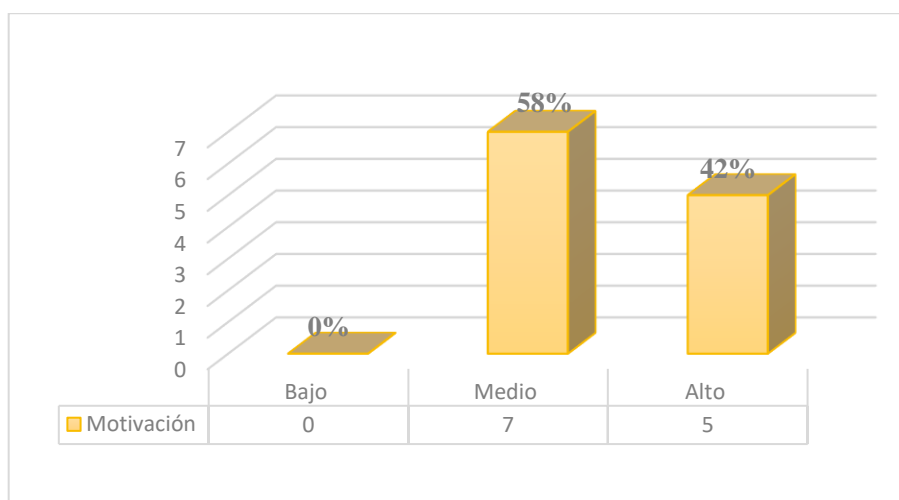
Nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.

Escala	fi	%
Bajo	0	0%
Medio	7	58%
Alto	5	42%
Total	12	100%

Nota: Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en Excel

Figura 33

Nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.



Nota: Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en Excel

Interpretación: En relación con el nivel de motivación de los colaboradores en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, se observa que el 58% (7 colaboradores) presenta un nivel medio, mientras que el 42% (5 colaboradores) alcanza un nivel alto, y ninguno se ubica en nivel bajo. El puntaje

promedio obtenido fue de 64.33 puntos, lo que de acuerdo con el baremo establecido (Ver tabla 36) confirma que la mayoría de los colaboradores mantiene un nivel medio de motivación. Estos resultados evidencian una tendencia positiva, aunque aún es necesario reforzar estrategias de gestión y reconocimiento que permitan elevar la motivación hacia niveles altos y contribuyendo así a un mejor del desempeño laboral de dichos trabajadores.

5.2.1.2. Nivel de la variable desempeño laboral.

Tabla 38

Baremo para analizar el nivel de la variable desempeño laboral

Likert	Mínimo	1
	Máximo	5
		Variable
		Desempeño
		laboral
Puntaje	Nº Preguntas	12
	Puntaje Mínimo	12
	Puntaje Máximo	60
	Rango	48
	Intervalo	16
Baremo	Deficiente	12
		27
	Aceptable	28
		43
	Óptimo	44
		60

Nota: Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en Excel

Una vez establecido el baremo de medición, los resultados sobre el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, fueron los que a continuación se presentan.

Tabla 39

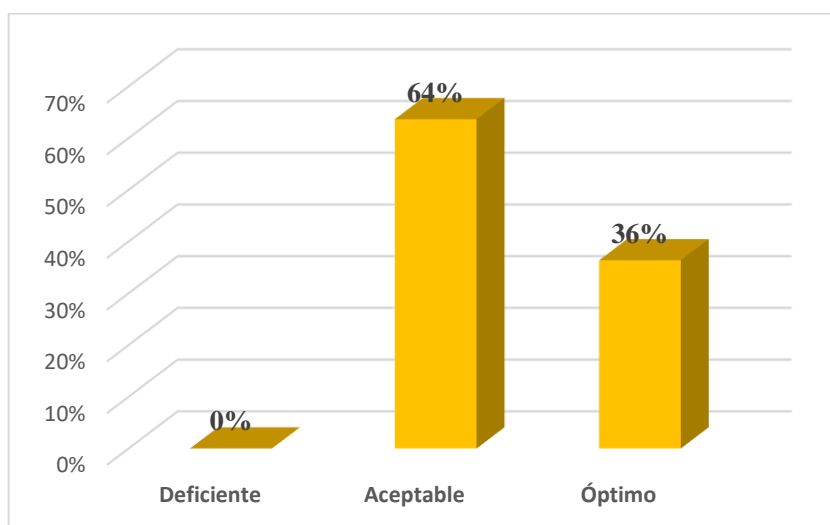
Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.

Escala	fi	%
Deficiente	0	0%
Aceptable	7	64%
Óptimo	4	36%
Total	11	100%

Nota: Datos procesados a partir de los resultados del cuestionario aplicado al jefe del Órgano de Control Institucional, de la Municipalidad Provincial de Chota

Figura 34

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.



Nota: Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en Excel

Interpretación: En relación con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, se observa que el 64% (7 colaboradores) alcanza un nivel Aceptable, mientras que el 36% (4 colaboradores) se ubica en un nivel óptimo, y ninguno presenta un nivel deficiente. El puntaje promedio obtenido fue de 41.81 puntos, lo que, de acuerdo con el baremo establecido ver tabla 38 (28–43 puntos), confirma que el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra en un nivel aceptable. Estos

resultados quieren decir que, si bien existe un grupo de colaboradores con desempeño óptimo, sin embargo, aún es necesario fortalecer las capacidades y condiciones laborales para lograr un mayor número de colaboradores con un desempeño óptimo en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.

La revisión documental evidenció que los 11 colaboradores del Órgano de Control Institucional cumplen en su mayoría con las funciones asignadas, aunque se observaron diferencias en puntualidad, trabajo en equipo y comunicación. Los documentos revisados como informes, reportes de asistencia y actas mostraron cumplimiento técnico y entrega oportuna, pero también algunos retrasos y reprogramaciones. En conjunto, el análisis confirma que el desempeño laboral general es de nivel aceptable, coherente con los resultados del cuestionario, y que es necesario fortalecer la coordinación interna y la colaboración para alcanzar un nivel más óptimo.

5.2.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota, 2024. Los hallazgos demuestran que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, evidenciando que una mayor motivación repercute directamente en un mejor desempeño laboral. Este resultado coincide en gran medida con las investigaciones revisadas, que destacan la motivación como un factor determinante en la eficiencia, compromiso y productividad del personal público.

En relación con el nivel de motivación de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, se observó que el 58% (7 colaboradores) presenta un nivel medio y el 42% (5 colaboradores) alcanza un nivel alto, sin registrarse niveles bajos. El promedio general de 64.33 puntos ubica la motivación en un nivel medio, lo que indica

una tendencia favorable pero que aún requiere fortalecerse a través de estrategias de gestión, reconocimiento e incentivos no económicos. Este resultado coincide parcialmente con el estudio de Herrera (2022), quien demostró que la falta de incentivos y oportunidades de capacitación en el sector público ecuatoriano genera desmotivación e impacta negativamente en el rendimiento. Sin embargo, en el caso de Chota, la motivación se mantiene en un nivel medio, lo que muestra condiciones más estables en el contexto institucional. Asimismo, se asemeja a lo reportado por Saavedra (2023), quien señaló que la motivación influye directamente en el compromiso y confianza de los trabajadores. En el presente estudio, los colaboradores del Órgano de Control Institucional muestran responsabilidad y disposición, aunque aún requieren políticas más activas de reconocimiento y desarrollo profesional que refuercen su sentido de pertenencia.

De igual manera, los resultados coinciden con lo planteado por Álvarez (2022), quien sostuvo que la motivación en el sector público depende no solo de factores externos, sino principalmente de valores intrínsecos orientados al servicio y la ética laboral. En el contexto de Chota, se observa que los trabajadores valoran su función pública y cumplen con sus obligaciones, aunque la falta de incentivos tangibles limita la consolidación de niveles altos de motivación. También se coincide con Cadillo (2024), quien demostró que la motivación alta se asocia a un mejor rendimiento en las tareas, y en cierta parte con Pinto (2022) y Huamán (2020), quienes encontraron relaciones positivas y significativas entre la motivación y el desempeño laboral en servidores públicos peruanos. En comparación, los resultados del Órgano de Control Institucional reflejan una situación intermedia, con trabajadores moderadamente motivados y comprometidos con el cumplimiento de sus funciones, pero que requieren una gestión más proactiva del talento humano. A nivel regional, estos resultados se

asemejan a los de Zamora (2021), quien reportó que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc presentaba niveles medios de motivación y desempeño, lo que refuerza la similitud del comportamiento laboral entre instituciones municipales de Cajamarca.

En cuanto al nivel de desempeño laboral, se identificó que el 64% (7 colaboradores) se encuentra en un nivel aceptable, mientras que el 36% (4 colaboradores) presenta un nivel óptimo. El puntaje promedio fue de 41.81 puntos, lo que confirma, de acuerdo con el baremo establecido, un desempeño laboral de nivel aceptable. Esto indica que los colaboradores cumplen con sus tareas y responsabilidades, aunque aún existen aspectos por mejorar, especialmente en la puntualidad, la cooperación y el trabajo en equipo. Estos resultados se complementan con la revisión documental realizada, donde se constató que los 11 colaboradores cumplen en su mayoría con las funciones asignadas, aunque se identificaron diferencias en la asistencia y la comunicación interna. Los informes, actas y reportes de asistencia revisados evidencian cumplimiento técnico y entrega oportuna de los productos, pero también ciertos retrasos y reprogramaciones, lo cual respalda la conclusión de que el desempeño laboral general es de nivel aceptable.

Estos resultados coinciden en gran parte con lo planteado por Herrera (2022), quien sostuvo que la falta de motivación y la escasa capacitación reducen el desempeño de los trabajadores públicos. Asimismo, se asemejan a lo señalado por Cadillo (2024), quien comprobó que los trabajadores con mayor motivación presentan mejor desempeño, lo que también se evidencia en el presente estudio, donde los colaboradores más motivados alcanzan niveles de desempeño óptimo. De igual forma, coinciden en cierta parte con Zamora (2021), quien encontró que la mayoría de los colaboradores municipales presentaba un desempeño medio influido por la falta de reconocimiento y

comunicación institucional. En este sentido, los resultados del Órgano de Control Institucional reflejan una situación similar, donde existe un compromiso general, pero limitado por la ausencia de políticas de evaluación y retroalimentación del desempeño.

En el análisis correlacional, se obtuvo un valor de significancia de 0.010 ($p < 0.05$) y un coeficiente de correlación de 0.765, lo que demuestra una relación positiva fuerte entre la motivación y el desempeño laboral. Esto significa que, a medida que los niveles de motivación aumentan, también lo hace el desempeño de los trabajadores del Órgano de Control Institucional. Estos resultados coinciden ampliamente con los hallazgos de Saavedra (2023), quien encontró una relación significativa entre ambas variables en el GAD La Troncal, y con los de Cadillo (2024), quien reportó una correlación positiva alta en la Municipalidad Distrital de Independencia. De igual modo, se asemejan a los de Pasapera y Rubio (2021), quienes hallaron una relación positiva media ($r = 0.692$) entre motivación y desempeño, y con Huamán (2020), quien obtuvo un coeficiente similar ($r = 0.668$), confirmando que la motivación es un factor decisivo en la productividad del personal público.

Asimismo, el análisis de las dimensiones motivacionales permitió observar que la motivación intrínseca presenta una relación positiva media ($r = 0.580$; $p = 0.027$), mientras que la motivación extrínseca muestra una relación positiva media ligeramente superior ($r = 0.631$; $p = 0.037$). Estos resultados coinciden con lo planteado por Pinto (2022) y Huamán (2021), quienes encontraron correlaciones similares entre los factores motivacionales internos y externos con el desempeño laboral. En el contexto del Órgano de Control Institucional, ello evidencia que tanto los factores personales (como el compromiso, la satisfacción y la autorrealización) como los factores externos (como el reconocimiento, la comunicación y las condiciones laborales) influyen directamente en el rendimiento de los colaboradores. Del mismo modo, se coincide en gran manera

con Cruzado (2021), quien concluyó que la motivación, tanto higiénica como motivacional, influye significativamente en la productividad del personal municipal, y que el fortalecimiento del clima laboral y del reconocimiento institucional mejora el desempeño general.

En conjunto, los resultados de esta investigación confirman la hipótesis general planteada y coinciden con la mayoría de los estudios revisados. Se demuestra que la motivación laboral tiene una influencia directa y significativa en el desempeño de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, siendo un factor clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, los hallazgos reflejan que la gestión del talento humano en el sector público requiere mayor atención a los aspectos motivacionales, tanto intrínsecos como extrínsecos, pues estos determinan el compromiso, la eficiencia y la calidad del trabajo. Finalmente, los resultados permiten afirmar que la motivación y el desempeño laboral en el Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota presentan una relación positiva fuerte y coherente con la evidencia empírica nacional e internacional, resaltando la necesidad de implementar políticas de capacitación, reconocimiento y comunicación interna que impulsen una cultura organizacional más participativa y orientada al logro de resultados.

5.3. Prueba de hipótesis

5.3.1. Prueba de normalidad

Esta prueba se emplea para determinar la prueba estadística más adecuada para las hipótesis de la investigación. Primero, se llevó a cabo una prueba de normalidad de los datos para elegir el estadístico más adecuado que permita analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Chota, 2024.

H0: Los datos siguen una distribución normal.

Ha: Los datos no siguen una distribución normal.

Si el nivel de significancia es menor a 0.05, se acepta que los datos no siguen una distribución normal y se usa la correlación de Spearman. Si es mayor a 0.05, se acepta que los datos son normales y se aplica Pearson.

Tabla 40

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,247	11	,011	,918	11	,033
Desempeño laboral	,230	11	,044	,864	11	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS – 27, a partir de los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados por el investigador.

Debido a que el tamaño muestral es menor a 50, se analizó la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos. Si la muestra hubiese sido mayor a 50, se habría analizado la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Según la tabla 40, el nivel de significancia obtenido es 0.033 para motivación y 0.015 para desempeño laboral, ambos menores a 0.05. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa (Ha). En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman (Rho de Spearman).

5.3.2. Prueba de hipótesis general

H0: No hay relación positiva entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Ha: Existe una relación positiva entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Si el valor de significancia es menor a 0.05, se acepta la Ha, lo que indica que sí existe una relación positiva entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Para determinar si dicha relación es positiva o negativa, así como su magnitud, se evalúa el coeficiente proporcionado por el software estadístico.

Tabla 41

Correlación entre motivación y desempeño laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Motivación		Motivación	Desempeño laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	12	11
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	11	11

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

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS – 27, a partir de los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados a los colaboradores del Órgano de Control Institucional.

Interpretación: El análisis de correlación, muestra un valor de significancia de 0.010 ($\text{sig} < 0.05$), lo que confirma la hipótesis alternativa (H_a) y evidencia una relación entre motivación y desempeño laboral en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota. Además, el coeficiente de correlación de 0.765 indica una relación positiva fuerte (+0.75 a +0.90), lo que sugiere que una mayor motivación mejorará el desempeño laboral. (Ver anexo 1).

5.3.3. Prueba de hipótesis específica – Factores Intrínsecos y desempeño laboral

H0: No existe relación entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Ha: Existe relación entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Tabla 42

Correlación entre dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Factores Intrínsecos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores Intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	12	11
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	11	11

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

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS – 27, a de los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados a los colaboradores del Órgano de Control Institucional.

Interpretación: El análisis de correlación, muestra un valor de significancia de 0.027 ($\text{sig} < 0.05$), lo que confirma la hipótesis alternativa (H_a) y evidencia una relación entre la dimensión factores intrínsecos y desempeño laboral en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota. Además, el coeficiente de correlación de 0.580 indica una relación positiva media (+0.50 a +0.75), lo que indica que una mayor motivación con respecto a la dimensión factores intrínsecos mejora el desempeño laboral. (Ver anexo 1).

5.3.4. Prueba de hipótesis específica – Factores Extrínsecos y desempeño laboral

H0: No existe relación positiva entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Ha: Existe relación positiva entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Tabla 43

Correlación entre dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Factores extrínsecos	Coeficiente de correlación	Factores extrínsecos 1,000	Desempeño laboral ,631*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	12	11
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,631*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	11	11

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS – 27, a partir de los resultados en los cuestionarios aplicados a los colaboradores del Órgano de Control Institucional.

Interpretación: El análisis de correlación, muestra un valor de significancia de 0.037 ($\text{sig} < 0.05$), lo que confirma la hipótesis alternativa (H_a) y evidencia una relación entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota. Además, el coeficiente de correlación de 0.631, indica una relación positiva media (+0.50 a +0.75), lo que quiere decir que a mayor motivación mayor desempeño laboral. (Ver anexo 1).

Conclusiones

- Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota ($r = 0.765$; $p = 0.010$). Esto significa que, cuando el nivel de motivación aumenta, también mejora el desempeño de los colaboradores. En consecuencia, la motivación constituye un factor determinante para fortalecer la eficiencia, la calidad del trabajo y el cumplimiento de los objetivos institucionales, evidenciando que el compromiso individual se traduce en mejores resultados colectivos.
- Se concluye que, el nivel de motivación laboral, se determinó que el 58% (7 colaboradores) presentan un nivel medio y el 42% (5 colaboradores) un nivel alto, sin registrarse niveles bajos. El puntaje promedio obtenido fue de 64.33 puntos, lo que, de acuerdo con el baremo establecido, confirma un nivel medio de motivación en la mayoría de los colaboradores. Asimismo, los factores con mayor motivación laboral son los extrínsecos, es decir las condiciones de trabajo, remuneración, beneficios y programas de bienestar, relaciones con el jefe y compañeros, administración de la institución. Estos resultados evidencian que los colaboradores mantienen disposición y compromiso para el cumplimiento de sus funciones; sin embargo, no alcanzan niveles altos de motivación debido a la limitada implementación de incentivos internos, la escasa comunicación interna y la falta de retroalimentación formal sobre su desempeño.
- Se concluye con respecto al nivel de desempeño laboral, que el 64% (7 colaboradores) se ubica en un nivel aceptable y el 36% (4 colaboradores) en un nivel óptimo, y ninguno presenta un nivel deficiente. El puntaje promedio obtenido fue de 41.81 puntos, de acuerdo con el baremo establecido, confirma que el

desempeño laboral de los colaboradores se encuentra en un nivel aceptable. En las dimensiones del desempeño laboral, la calidad del trabajo, evaluada a través de los indicadores de exactitud, cumplimiento de los parámetros en los procesos, eficacia y eficiencia, también se ubica en un nivel aceptable, lo que evidencia un adecuado cumplimiento de las funciones, aunque con margen de mejora. De igual forma, el trabajo en equipo, medido mediante los indicadores de cooperación, apoyo profesional y compromiso, presenta un nivel aceptable, reflejando disposición para el trabajo conjunto, pero requiriendo mayor fortalecimiento de la coordinación y el soporte entre colaboradores. Asimismo, las relaciones interpersonales, evaluadas a través de la empatía con los compañeros, compañerismo y respeto, alcanzan un nivel aceptable, favoreciendo un clima laboral adecuado, aunque no óptimo. Finalmente, la orientación a resultados, medida por el cumplimiento de las actividades y tareas asignadas, se sitúa en un nivel aceptable; sin embargo, el ausentismo evidencia oportunidades de mejora, lo que limita que el desempeño laboral alcance niveles óptimos.

- En cuanto a los factores intrínsecos de la motivación, se identificó una relación positiva media con el desempeño laboral ($r = 0.580$; $p = 0.027$), lo que demuestra que los colaboradores del Órgano de Control Institucional valoran su trabajo, muestran compromiso ético y sentido de responsabilidad, pero que estos aspectos pueden fortalecerse con una gestión que reconozca su esfuerzo y fomente el desarrollo profesional. Los resultados evidencian que los trabajadores con mayor satisfacción personal y autorrealización son quienes alcanzan mejores niveles de desempeño.
- Finalmente, los factores extrínsecos de la motivación también se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral ($r = 0.631$; $p = 0.037$). Esto confirma

que un óptimo desempeño laboral requiere un equilibrio entre las condiciones externas y los valores internos que motivan al personal. En este sentido, se concluye que la falta de incentivos económicos, programas de capacitación continua y de espacios de reconocimiento limita el rendimiento laboral, mientras que su fortalecimiento permitiría elevar tanto la motivación como el desempeño laboral.

Recomendaciones

- 1.** Al Órgano de Control Institucional, se recomienda implementar acciones orientadas a fortalecer la motivación laboral del personal, tales como capacitaciones periódicas, mecanismos de reconocimiento, incentivos institucionales y la mejora de las condiciones laborales. Estas acciones deberán enfocarse en superar los factores críticos identificados, como la falta de retroalimentación, el reconocimiento limitado y la escasa comunicación interna, con el fin de elevar los niveles de motivación y alcanzar un desempeño laboral óptimo y sostenido.
- 2.** Al Órgano de Control Institucional, se recomienda reforzar la responsabilidad, el compromiso y el reconocimiento de los colaboradores mediante talleres de trabajo en equipo, encargos de mayor responsabilidad y programas de incentivos no económicos. Estas acciones permitirán mejorar la cooperación, reducir las diferencias observadas en puntualidad y fortalecer la integración del equipo, logrando un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente.
- 3.** Al Órgano de Control Institucional, se sugiere establecer un sistema formal de evaluación y retroalimentación continua del desempeño, acompañado de capacitaciones prácticas en temas técnicos y de control gubernamental. Dicho sistema permitirá identificar debilidades individuales y grupales, promover la mejora continua y optimizar la calidad de los informes y productos institucionales, superando así los retrasos y reprogramaciones detectadas en la revisión documental.
- 4.** En cuanto a los factores intrínsecos, se recomienda al Órgano de Control Institucional fomentar espacios que fortalezcan la autorrealización y el desarrollo profesional, tales como programas de formación, participación en proyectos de mejora y reconocimientos públicos por mérito. Estas estrategias permitirán reforzar el sentido

de compromiso, la ética profesional y la satisfacción personal, aspectos que demostraron tener una influencia positiva directa en el desempeño laboral.

5. Al Órgano de Control Institucional, se recomienda fortalecer los factores extrínsecos que influyen en el desempeño del personal, garantizando condiciones laborales adecuadas, promoviendo un clima laboral positivo y relaciones interpersonales basadas en la comunicación y el respeto, así como una gestión clara y equitativa en la asignación de incentivos y responsabilidades. La implementación de estas acciones permitirá superar las debilidades identificadas en comunicación, coordinación y reconocimiento, contribuyendo a un mejor desempeño laboral del personal del OCI, orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

6. Al Órgano de Control Institucional, se recomienda realizar la evaluación del organigrama estructural de la entidad, contenido en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), con la finalidad de evitar interpretaciones erróneas sobre relaciones de dependencia jerárquica entre las diferentes áreas. Asimismo, se sugiere considerar la inclusión del Control Interno en dicho organigrama, a fin de diferenciarlo claramente del Órgano de Control Institucional y precisar la ubicación jerárquica de cada uno dentro de la estructura organizacional de la entidad.

7. Al Órgano de Control Institucional, se recomienda continuar con las capacitaciones orientadas al fortalecimiento de las competencias del personal en el manejo de los sistemas de control, así como en la adecuada elaboración de documentos vinculados a los distintos tipos de control. Estas acciones permitirán mejorar la calidad de los documentos emitidos y fortalecer el desempeño del personal en el cumplimiento de sus funciones.

Referencias

- Adco, J. (2023). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022*. Revista De Pensamiento Crítico Aymara, 4(2), 39-50. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Alles, M. (2006). *Diccionario de Comportamientos: Gestión Por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez Collazos, A. (2022). Implicaciones de la falta de motivación del empleado público en su desempeño. *Administración & Desarrollo*, 52(1), 127–142. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol52n1.8>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2014). *Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial El Peruano.
- Cabrera, L. M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de negocios del sector financiero en la ciudad de Cajamarca-año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/6032>
- Cadillo, H. A. (2024). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/6102>
- Castillo Solano, C. O. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/handle/123456789/32434>
- Chiavenato, I. (2002), *Administración en los Nuevos Tiempos*. Editorial McGraw Hill.

Bogotá, Colombia.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ta, Ed).

Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2da, Ed). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8va, Ed). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos: El Capital Humanos de las Organizaciones* (Vol. Décima Edición). México: 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. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5190>

Congreso de la República. (2002). *Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2018). *Ley N.º 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/361328-27785>

Congreso de la República. (2004). *Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público*. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República. (2013). *Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial El Peruano.

- Contraloría General de la República. (2023). *Resolución de Contraloría N.º 131-2023-CG*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/4139849-131-2023-cg>
- 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>
- Díaz, S. J. (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>
- Guzman, J. A., & Guzman, J. Y. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Punta de Bombón, Arequipa, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1400>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Ed.) Mc Graw Hill. Education
- Hernández, R., & Mendoza, J. (2023). *Metodología de la Investigación Científica: Las Rutas Cuantitativas, Cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill. Education
- Herrera, C. E. (2022). *La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del registro de la propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020*. [Tesis de maestría, Universidad del Milagro]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5893>
- Huamán, F. J. (2021). *Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca*. [Tesis

- de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/60542>
- Huamán, P., & Consuelo, L. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Continental. Repositorio Institucional] Repositorio Institucional:
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/8685>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC
- 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>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2012). *Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial El Peruano.
- Pacheco, S. H. (2017). *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor De San Marcos] Repositorio Institucional:
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/6880>
- Pasapera, E., & Rubio, J. A. (2021). *La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79828>
- Pinto Pacheco, K. (2022). *La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román–Juliaca*

2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica], Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/6261>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12va, Ed). México: Pearson Educación
- Saavedra, R. J. (2023). *La incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Cantonal de La Troncal* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6987>
- Tacuri, M. J., & Orbe, M. P. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar*. CIENCIAMATRIA, 7(3), 593-614.
- Teanga, C. P., Almeida, D. G., Almeida, D. G., & Pérez, R. (2020). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la Provincia del Carchi*. *Revista Científica SATHIRI*, 10(1), 10-18. <https://doi.org/10.32645/13906925.335>
- Zamora Uriarte, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en el año 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/11537/28380>
- Zarate. C. J. (2021). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4545>

Apéndice

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos, variable motivación



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 colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024. 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 los objetivos propuestos en la investigación.

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

N°	Ítems	Escala				
	Motivación	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
	Dimensión: Factores Motivacionales o Intrínsecos					
	Trabajo en si					
1	¿Se identifica y se siente orgulloso de trabajar en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?					
2	¿Se siente satisfecho y a gusto con las funciones que realiza en el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota?					
	Progreso profesional					

3	¿Considera que su trabajo que va desempeñando en el Órgano de Control Institucional le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias y habilidades, así como la realización personal y progreso profesional?					
4	¿Le motiva a usted demostrar sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desempeño de sus funciones en el Órgano de Control Institucional?					
	Reconocimiento					
5	¿Cuándo realiza sus labores en el Órgano de Control Institucional necesita el reconocimiento de su jefe?					
6	¿Su trabajo en el Órgano de Control Institucional es reconocido en el momento oportuno y esto le motiva a cumplir con mayor eficiencia?					
	Responsabilidad					
7	¿En el Órgano de Control Institucional, 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 Higiénicos o Extrínseca					
	Condiciones del trabajo					
9	¿Las condiciones del ambiente físico y laboral del Órgano de Control Institucional le motivan a realizar mejor sus funciones?					
10	¿Considera que los equipos de la institución 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 parte del jefe del Órgano de Control Institucional?					
	Remuneración					
13	¿Cree usted que la remuneración que percibe en el Órgano de Control Institucional es acorde a sus capacidades, conocimientos y las funciones que desempeña?					
14	¿Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo (Órgano de Control Institucional) satisfacen sus necesidades básicas?					
	Relaciones con el jefe y compañeros					

15	¿Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en el Órgano de Control Institucional?					
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 el Órgano de Control Institucional recibe capacitaciones que le permitan desarrollar mejores sus funciones?					

Gracias por su colaboración

4	¿El colaborador ayuda a sus compañeros de trabajo en procesos que no conocen cómo realizarlos?					
5	¿El colaborador comunica adecuadamente sus ideas y escucha activamente a sus compañeros de trabajo?					
6	¿El colaborador apoya a sus compañeros en su trabajo para el cumplimiento de las metas institucionales?					
	Dimensión: Relaciones Interpersonales					
7	¿El colaborador mantiene un buen trato con el resto de sus compañeros del Órgano de Control Institucional?					
8	¿El colaborador apoya a sus compañeros del Órgano de Control Institucional cuando tienen problemas externos a su trabajo?					
9	¿El colaborador mantiene respeto hacia sus compañeros de trabajo del Órgano de Control Institucional?					
	Dimensión: Orientación a resultados					
10	¿El colaborador cumple estrictamente con el horario de trabajo?					
11	¿El colaborador cumple de manera eficiente las tareas establecidas por el Órgano de Control Institucional?					
12	¿El colaborador cumple responsablemente con las tareas que usted le designa?					

Gracias por su colaboración

Apéndice C: Análisis documental para la variable Desempeño laboral

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE DESEMPEÑO LABORAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Periodo: 2024

Colaborador evaluado:

Responsable:

Dimensión	Ítem de evaluación	Fuentes de verificación	Evidencia encontrada	Observaciones
Calidad de trabajo	¿El colaborador entrega su trabajo con exactitud a los requerimientos del Órgano de Control Institucional?	Oficios emitidos, Infobras, Aplicativo INFOCI	Sí () No ()	
Calidad de trabajo	¿El colaborador cumple con los procesos y tareas designadas por el jefe?	Hojas de derivación interna, correos institucionales.	Sí () No ()	
Calidad de trabajo	¿El colaborador ha tenido reclamos por la realización de su trabajo?	Memorándums	Sí () No ()	
Trabajo en equipo	¿El colaborador ayuda a sus compañeros en procesos que no conocen cómo realizarlos?	Hojas de derivación interna	Sí () No ()	
Trabajo en equipo	¿El colaborador comunica sus ideas y escucha activamente a sus compañeros?	Observación directa y comunicaciones internas.	Sí () No ()	
Trabajo en equipo	¿El colaborador apoya a sus compañeros para el cumplimiento de metas institucionales?	Proveidos	Sí () No ()	

Relaciones interpersonales	¿El colaborador mantiene buen trato con sus compañeros?	Observación directa y comunicaciones internas.	Sí () No ()	
Relaciones interpersonales	¿El colaborador apoya a compañeros cuando tienen problemas externos a su trabajo?	Observación directa y comunicaciones internas.	Sí () No ()	
Relaciones interpersonales	¿El colaborador mantiene respeto hacia sus compañeros?	Código de conducta	Sí () No ()	
Orientación a resultados	¿El colaborador cumple estrictamente con el horario de trabajo?	Reporte de asistencia	Sí () No ()	
Orientación a resultados	¿El colaborador cumple de manera eficiente las tareas establecidas?	Hojas de derivación interna, Cuaderno de registro de expedientes	Sí () No ()	
Orientación a resultados	¿El colaborador cumple responsablemente con las tareas designadas por su jefe?	Hojas de derivación interna, correos institucionales, Cuaderno de registro de expedientes	Sí () No ()	

Firma del responsable: _____

Fecha: ____ / ____ / 2025

Apéndice D: Escala de confiabilidad – Alfa de Cronbach

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. (2000, p.70)

- **Alfa de Cronbach: Motivación**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	18

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS – 27

- **Alfa de Cronbach: Desempeño laboral**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	12

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS – 27.

Apéndice E. Formato de validación de instrumento por expertos, para la variable Motivación.

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS -
ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024.

2. Nombre del tesista: Bach. Alex Omar Bustamante Medina

3. Experto: Dr. Ronald Salcedo Campos

4. Grado Académico: Doctor en Ciencias Económicas

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicado la prueba de fiabilidad estadística		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.		X			
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El numero de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		X			

Opinión: Favorable (X)

No favorable ()

Cajamarca, 10 de enero del 2024.



 Firma del experto (a)

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS -
ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024.

2. Nombre del testista: Bach. Alex Omar Bustamante Medina

3. Experto: Mg. Anelí Mostacero Díaz

4. Grado Académico: Magister

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.			X		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicado la prueba de fiabilidad estadística			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.		X			
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El numero de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.			X		

Opinión: Favorable (X)

No favorable ()

Cajamarca, 10 de enero del 2024.



 Firma del experto (a)

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS -
ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024.

2. Nombre del testista: Bach. Alex Omar Bustamante Medina

3. Experto: Mg. Santa Inés Chuzima Goicochea.

4. Grado Académico: Magister.

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto			X		
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio			X		
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.			X		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.			X		
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.			X		

Opinión: Favorable (X)

No favorable ()

Cajamarca, 10 de enero del 2024.



 Firma del experto (a)

Apéndice F. Formato de validación de instrumento por expertos, para la variable Desempeño Laboral.

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS - ENCUESTA (CUESTIONARIO)

Instrumento correspondiente a la variable: Desempeño laboral (aplicado al jefe del Órgano de Control Institucional).

1. Título de la Tesis: “LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024”

2. Nombre del tesista: Bach. Alex Omar Bustamante Medina

3. Experto: Vilmer Tamay Cieza

4. Grado Académico: Magister

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		x			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto		x			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		x			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		x			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicado la prueba de fiabilidad estadística		x			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			x		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			x		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.		x			
9	Extensión	El numero de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.		x			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		x			

Opinión: Favorable (x)

No favorable ()

Cajamarca, 14 de octubre del 2024

.....
Firma del experto (a)
#6490581

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS -
ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

Instrumento correspondiente a la variable: Desempeño laboral (aplicado al jefe del Órgano de Control Institucional).

1. Título de la Tesis: "LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024"

2. Nombre del tesista: Bach. Alex Omar Bustamante Medina

3. Experto: C.P.C. *Carlos Enitt. Tapia Ichogo.*

4. Grado Académico: *Magister.*

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicado la prueba de fiabilidad estadística			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El numero de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		X			

Opinión: Favorable (X)

No favorable ()

Cajamarca, 14 de octubre del 2024



 Firma del experto (a)
 43687232.

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS -
ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

Instrumento correspondiente a la variable: Desempeño laboral (aplicado al jefe del Órgano de Control Institucional).

1. Título de la Tesis: “LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024”

2. Nombre del tesista: Bach. Alex Omar Bustamante Medina

3. Experto: Mejia Huaman Shonnet

4. Grado Académico: Magistero.

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			x		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto		x			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		x			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		x			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicado la prueba de fiabilidad estadística		x			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			x		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.		x			
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.			x		
9	Extensión	El numero de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.		x			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		x			

Opinión: Favorable (x)

No favorable ()

Cajamarca, 14 de octubre del 2024


 44095788
 Firma del experto (a)

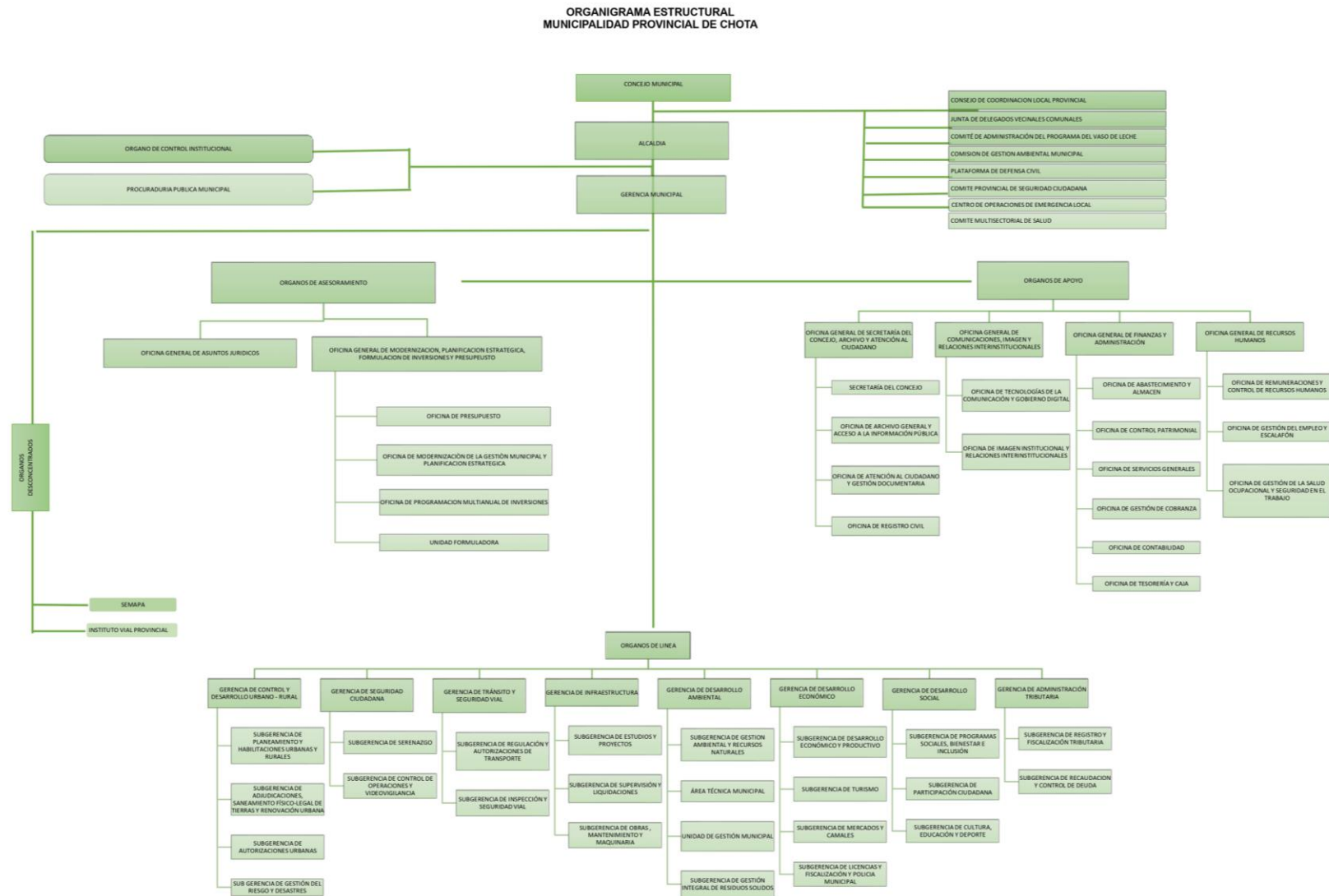
Anexos

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).

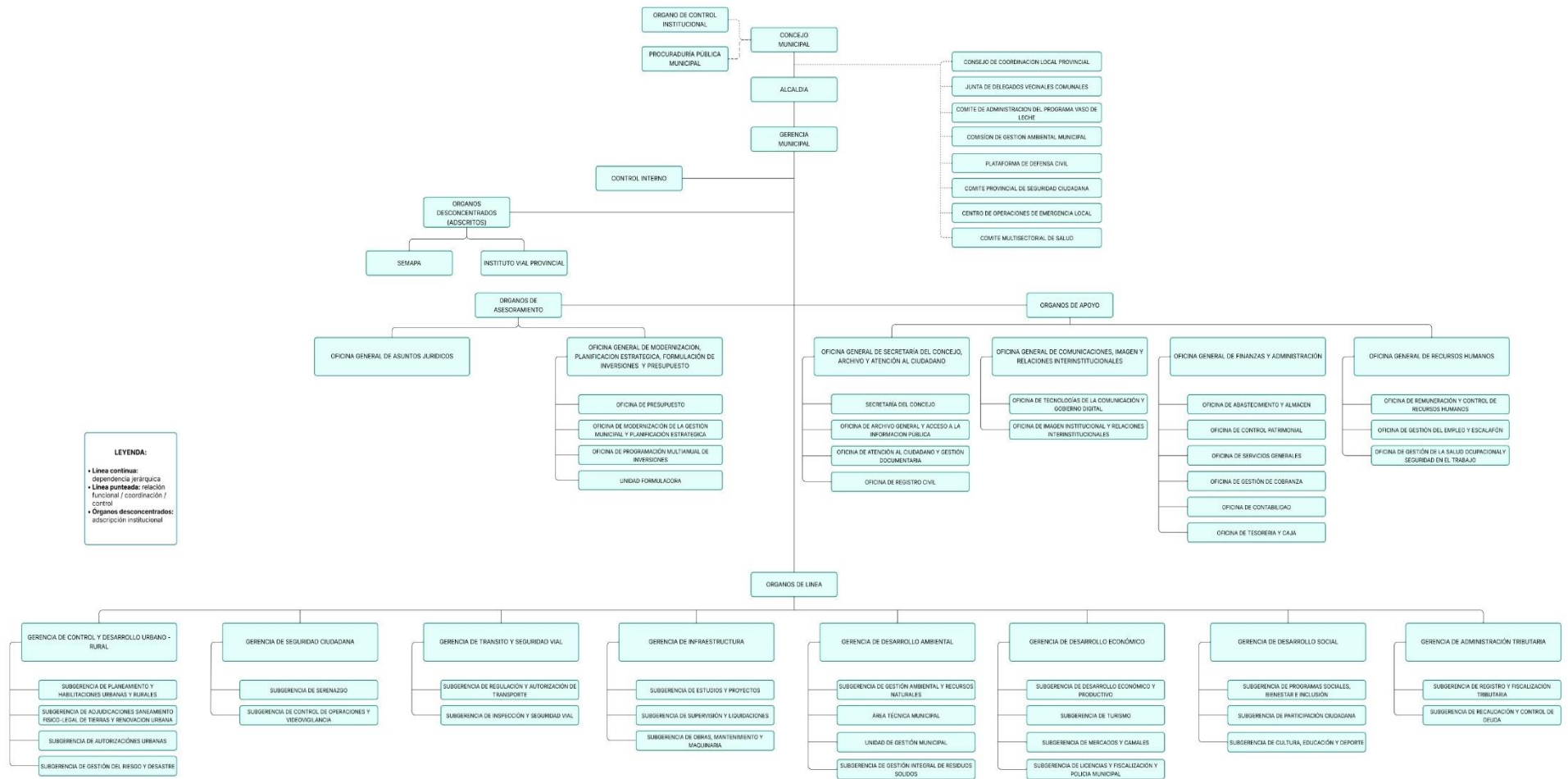
Nota: Rangos para determinar la correlación de dos variables, Hernández et al. (2014)

Anexo 2: Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Chota



Nota: Organigrama de la Municipalidad Provincial de Chota, obtenido del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), mayo de 2024.

Anexo 3. Organigrama propuesto con respecto al Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota.



Nota: Elaborado por el investigador del presente trabajo de investigación.

Anexo 4. Reporte de asistencia del personal del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota, 2024

LA CONTRALORÍA

GENERAL DE LA REPÚBLICA

LEGADO

ASISTENCIA

ATENCIÓN MÉDICA

SUBSIDIOS

MANUALES

Sistema de Administración de Información de Personal

NELSON HORACIO ZEGARRA DÍAZ

Bandeja de Marcación

Rol COLABORADOR

Filtros

Desde

Hasta

01/01/2024

31/12/2024

Casística de Marcación

(Todos)

Datos Personales

Código

0090

Unidad Orgánica

GERENCIA REGIONAL DE CONTROL DE CAJAMARCA

Periodo

SELECCIONAR

Código

18987

Nombre del Colaborador

ZEGARRA DIAZ NELSON HORACIO

Horas-Minutos por Recuperar

Compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria (Decreto Legislativo Nº 1305)

Usted no tiene horas por compensar en el marco de la licencia con goce de haber otorgada por la emergencia sanitaria.

Nota: La presente información se actualizará de acuerdo a las acciones que realice cada colaborador respecto a su asistencia.

Listado de Marcaciones

Consultar

Tardanzas: 370

Faltas:

Horas Trabajadas:

	Fecha	Papeletas Pendientes	Solicitud de regularización Pendientes	Tardanza	Falta	M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	Horas	Papeleta
+	01/01/2024 Lun	-	-																								-
+	02/01/2024 Mar	-	-																								-
+	03/01/2024 Mié	-	-			07:59	12:35	14:02	21:32																		-
+	04/01/2024 Jue	-	-			08:07	14:04	14:45	19:06																		-
+	05/01/2024 Vie	-	-			07:54	12:49	14:10	17:39																		-
+	06/01/2024 Sáb	-	-																								-
+	07/01/2024 Dom	-	-																								-
+	08/01/2024 Lun	-	-																						08:30-17:30	-	
+	09/01/2024 Mar	-	-			08:01	12:35	14:11	17:33																		-
+	10/01/2024 Mié	-	-			07:48	12:36	14:08	21:05																		-
+	11/01/2024 Jue	-	-			07:59	12:34	14:08	21:19																		-
+	12/01/2024 Vie	-	-			07:52	12:32	14:01	17:37																		-
+	13/01/2024 Sáb	-	-																								-
+	14/01/2024 Dom	-	-																								-
+	15/01/2024 Lun	-	-			08:23	12:37	13:58	19:18																		-
+	16/01/2024 Mar	-	-			08:19	12:43	13:53	19:48																		-
+	17/01/2024 Mié	-	-			07:03	12:36	13:24	19:08																		-
+	18/01/2024 Jue	-	-																						08:30-17:30	-	
+	19/01/2024 Vie	-	-			08:15	12:39	14:51	17:33																		-
+	20/01/2024 Sáb	-	-																								-
+	21/01/2024 Dom	-	-																								-
+	22/01/2024 Lun	-	-			08:04	12:41	14:13	19:36																		-
+	23/01/2024 Mar	-	-			08:06	12:54	14:09	19:10																		-
+	24/01/2024 Mié	-	-			08:02	13:04	13:52	22:42																		-
+	25/01/2024 Jue	-	-			07:49	12:48	13:23	21:50																		-
+	26/01/2024 Vie	-	-			07:50	12:33	14:04	17:35																		-
+	27/01/2024 Sáb	-	-																								-
+	28/01/2024 Dom	-	-																								-
+	29/01/2024 Lun	-	-			08:29	12:38	14:00	18:41																		-
+	30/01/2024 Mar	-	-			08:03	13:07	14:00	22:57																		-
+	31/01/2024 Mié	-	-			08:06	13:54	14:45	19:22																		-
+	01/02/2024 Jue	-	-			08:09	14:21	14:51	23:19																		-
+	02/02/2024 Vie	-	-			07:57	13:12	14:04	17:59																		-
+	03/02/2024 Sáb	-	-																								-
+	04/02/2024 Dom	-	-																								-

Página 1

de 11


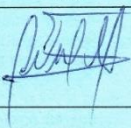
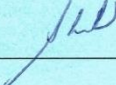
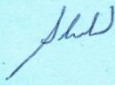
35


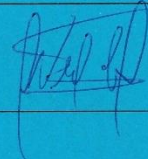

Mostrando 1 - 35 de 386

© 2025. Contraloría General de la República del Perú

Nota: Reporte obtenido del Sistema de Administración de Información de Personal de la Contraloría General de la República, correspondiente al año 2024

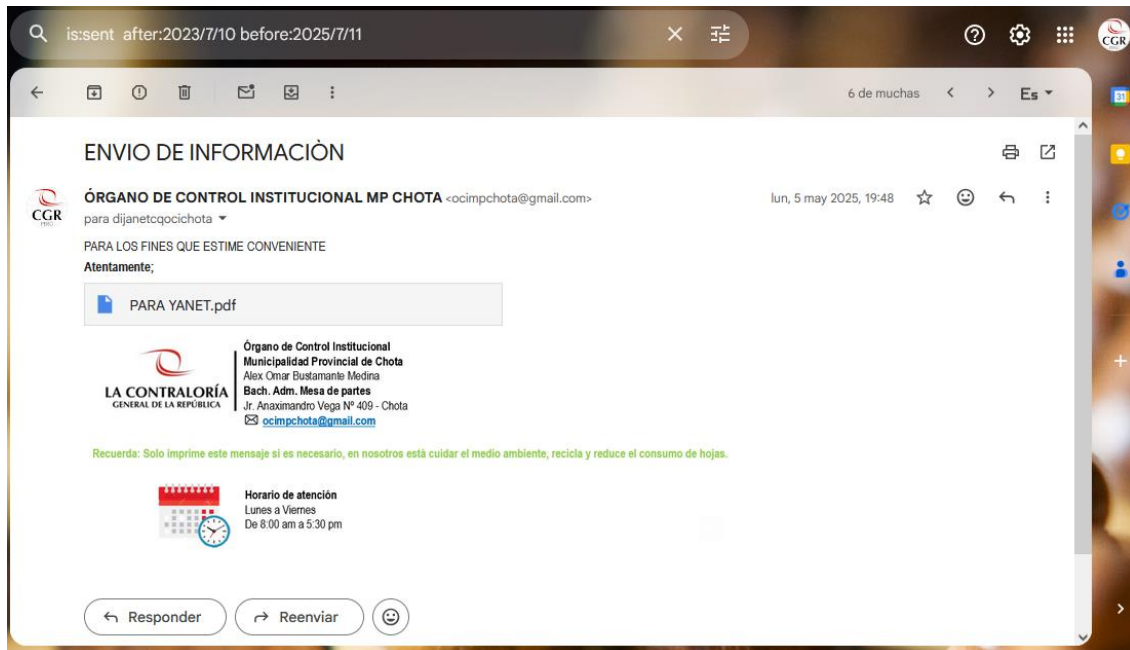
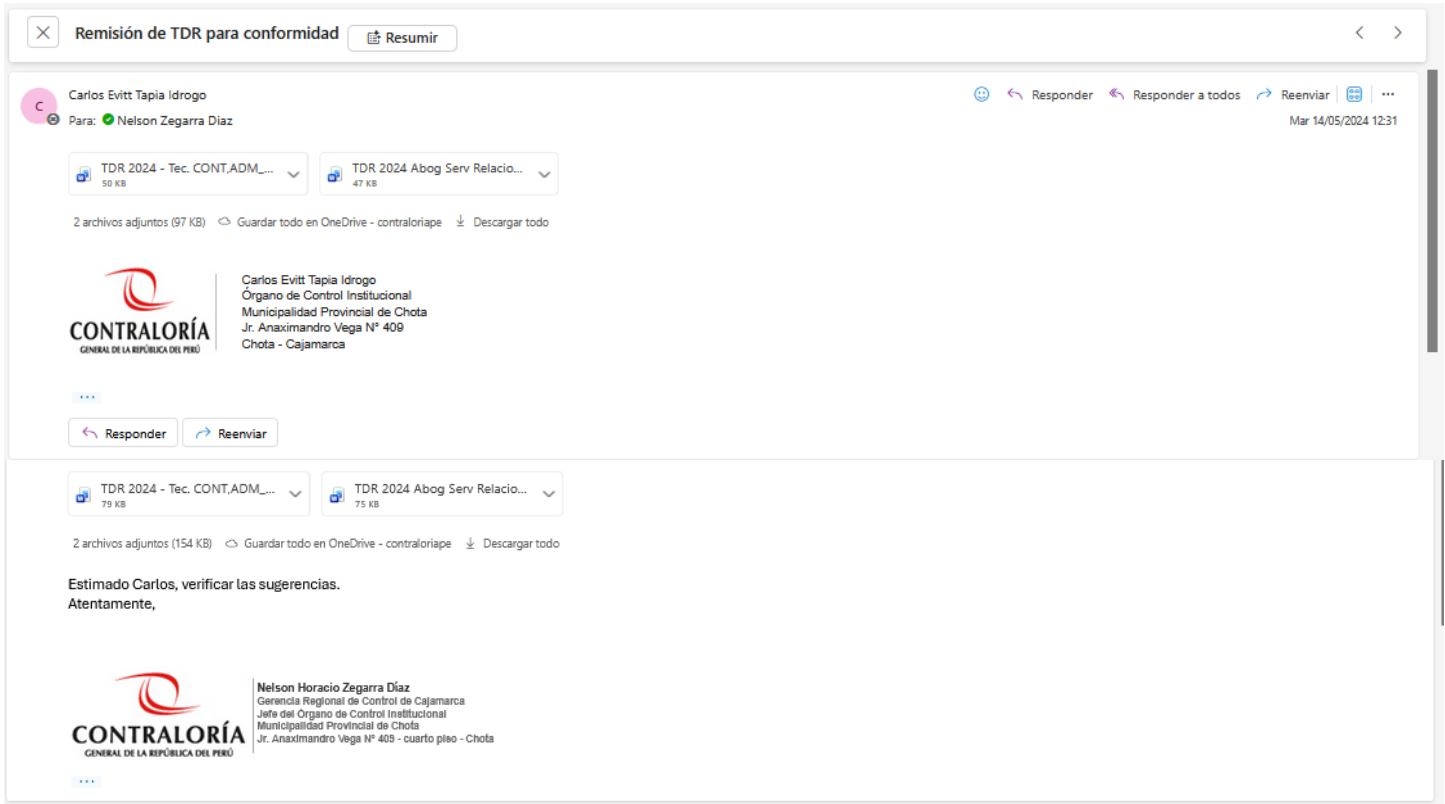
Anexo 5. Evidencias documentales de derivación interna de documentación en el Órgano de Control Institucional

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL							
FORMATO DE TRÁMITE DEL EXPEDIENTE							
Remitente : FELIPE ALFREDO CHACON TAPIA				Registro :			
Cargo : SUBGERENTE DE PREVENCIÓN E INTEGRIDAD (e)				Fecha : 13/2/2024			
Área/Entidad : SUBGERENCIA DE PREVENCIÓN E INTEGRIDAD				Anexado a : 20/02/2024			
Asunto : Asignación en el Sistema de Control Simultáneo del seguimiento de la situación adversa identificada en el Informe de Orientación de Oficio n° 26168-2023-CG/PREV-SOO Municipalidad Distrital de Chalamarca							
DOCUMENTOS		Fecha de emisión		Folios	Ejemp.	Origen	ELEMENTOS ADJUNTOS
Tipo Doc.							Tipo Elemento Cant.
OFICIO	N° 002054-2024-CG/PREV	25/1/2024	4	1		HOJAS	
N°	Tipo de Acción	Personal		Fecha	Firma		
1	05	Luis Elum	conocimiento y fines	19/02/24			
2	10	DE LA REVISIÓN AL APLICATIVO "CONTROL SIMULTÁNEO" DEL SCA, SE ADVIERTE QUE LA PRESENTE SITUACIÓN ADVERSA ESTÁ CON "NO CONCORDIA". HABIENDO CUENTA A SU VTO. FUE EL 26/01/2024 Y NO SE EVIDENCIA NECESARIAS ADOPTADAS POR EL TITULAR (H/I 003-2024-HPCH-OCI del 13/02/2024)		20/02/2024			
3							
4	09	Se procede a su ARCHIVAMIENTO		20/02/2024			
5							
TIPO DE ACCIONES 01. Evaluar 02. Preparar Respuesta 03. Coordinación 04. Elaborar Informe (Control Preventivo, Informe, Evaluación) 05. Conocimiento y fines 06. Anexar 07. Formular Hoja Informativa 08. Servicio de Control Simultáneo 09. Archivo 10. Seguimiento 11. Otros							

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL							
FORMATO DE TRÁMITE DEL EXPEDIENTE							
Remitente :		C.P.C JOSE ANTONIO RODRIGUEZ ORTIZ				Registro :	
Cargo :		GERENTE MUNICIPAL				Fecha : 19/08/2024	
Área/Entidad :		MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TACABAMBA				Anexo a :	
Asunto :		Se remite informacion					
DOCUMENTOS		Fecha de emisión		Folios	Ejemp.	Origen	ELEMENTOS ADJUNTOS
Tipo Doc.							Tipo Elemento Cant.
OFICIO		Nº 050-2024-MDT-GM		09/08/2024	626	1	HOJAS
Nº	Tipo de Acción	Personal		Fecha	Firma		
1	02	Dina Janetz	Evaluar la información solicitada	20/08/24			
2	05	La entidad remitió información de los files de los gerentes municipales; no obstante no se culminó la evaluación correspondiente de todos los gerentes; se adjunta la evaluación del excel.					
3	05	Judith Arroyos Nagra	Para conocimiento y fines.	31/08/24			
4							
5							
TIPO DE ACCIONES 01. Evaluar 02. Preparar Respuesta 03. Coordinación 04. Elaborar Informe (Control Preventivo, Informe, Evaluación) 05. Conocimiento y fines 06. Anexar 07. Formular Hoja Informativa 08. Servicio de Control Simultáneo 09. Archivo 10. Seguimiento 11. Otros							

Nota: Evidencias obtenidas de hojas de derivación interna del Órgano de Control Institucional, sede Chota


Anexo 6. Evidencia de asignación y atención de tareas mediante correo institucional en el Órgano de Control Institucional



Nota: Evidencia obtenida de los correos institucionales del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota

Anexo 7. Ejecución de un Servicio de Control por parte del personal del OCI que sustenta el desarrollo de sus labores operativas.

SISTEMA DE CONTROL GUBERNAMENTAL




SISTEMA ▶ ENTIDAD ▶ PLANIFICACIÓN ▶ EJECUCIÓN ▶ SEGUIMIENTO ▶ REPORTES ▶ UTILITARIOS ▶

CERRAR SESIÓN

0373 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

PERÍODO 2024


U18987 ZEGARRA DIAZ, NELSON HORACIO
ADMINISTRADOR OCI, AUDITOR DE OCI, JEFE...

Avance de Servicio de Control

Datos de Servicio de Control

Código Servicio

2-0373-2024-001

Estado

CONCLUIDA

Origen

PLANIFICADA

Entidad Auditada

1572 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAJAS

Periodo a Ejecutar

Desde 18/03/2024

Hasta 20/05/2024

Tipo Acción

SERVICIO DE CONTROL E

Avance Servicio de Control

Código

010

Costo

57095.68

Nro Horas Hombre

824.00

Avance al

20/05/2024

% Avance

100

Avances

Participantes

Datos del integrante

Cargo

Supervisor

Integrante

16444660 LLUEN JUAREZ LUIS ANTONIO

Costo H-H

65.40

Nro H-H

200.00

Remuner.

13080.00

Pasajes

0.00

Viáticos

0.00

Otros

0.00

Total

13080.00

Estado

Inactivo

Profesión

CONTABILIDAD

Relación de integrantes

	Cargo	Nombre	H	H	Remuner.	Pasajes	Viáticos	Otros	Total	Estado	Profesión
1	Supervisor	LLUEN JUAREZ LUIS ANTONIO	65.40	200.00	13080.00	0.00	0.00	0.00	13080.00	Inactivo	CONTABILIDAD
2	Integrante	VASQUEZ HERNANDEZ NILTON CELSO	74.72	208.00	15541.76	0.00	0.00	0.00	15541.76	Inactivo	ING. CIVIL
3	Jefe de Comisión	PALOMINO SALAS ANGEL ESMARO	65.40	280.00	18312.00	0.00	0.00	0.00	18312.00	Inactivo	ECONOMÍA
4	Integrante-Abogado	ARMIJOS NEYRA JUDITH	74.72	136.00	10161.92	0.00	0.00	0.00	10161.92	Inactivo	DERECHO
		Total		824	57095.68 0	0	0	0	57095.68		


Nuevo

Editar

Eliminar

Guardar

Salir



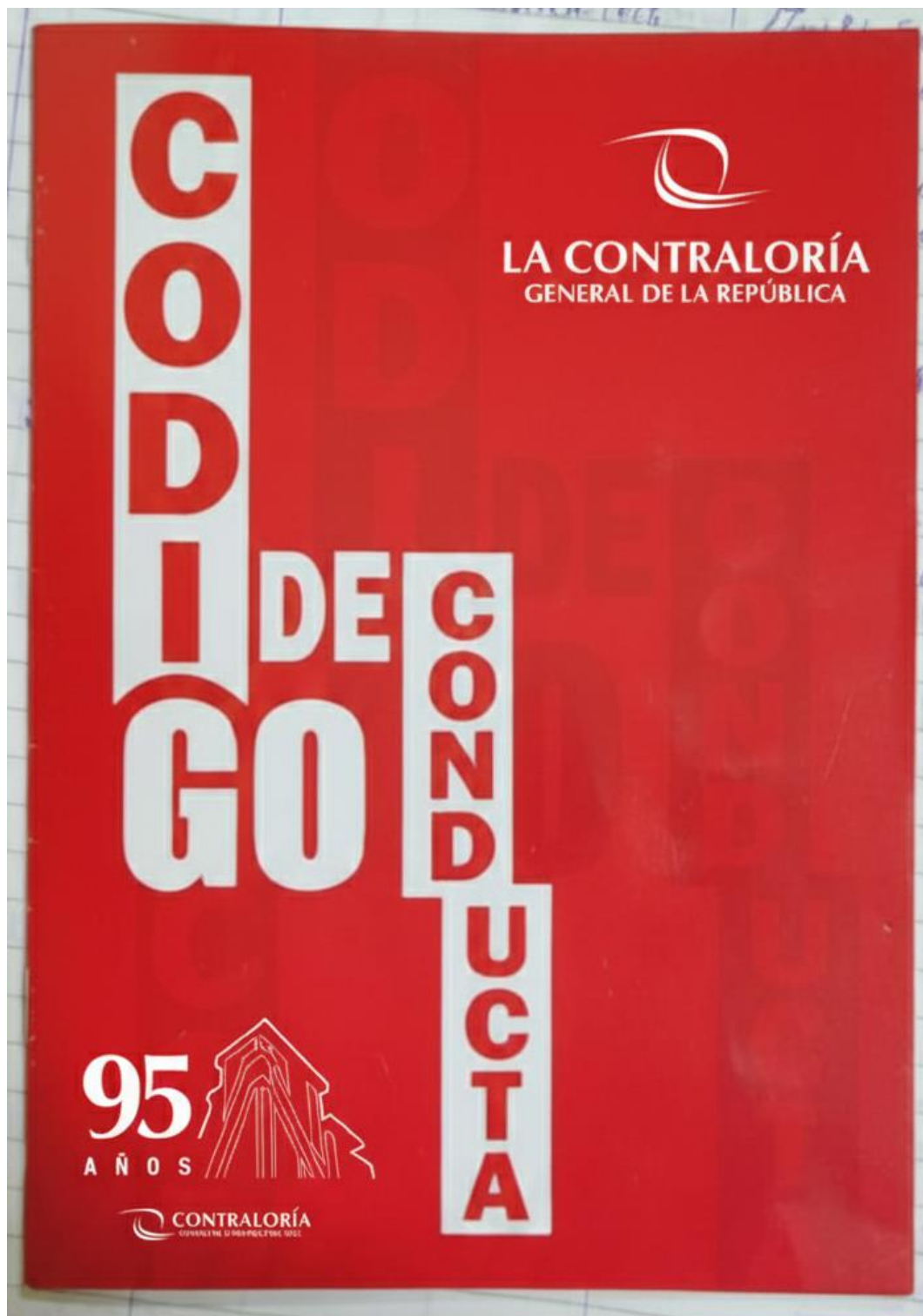
Contraloría General de la República | 2010
Js. Camilo Carrillo 114. Jesús María.
Lima 11. Lima - Perú.

www.contraloria.gob.pe
contraloria@contraloria.gob.pe
Central Telefónica + 511. 330.3000

Nota. Evidencia obtenida del Sistema de Control Gubernamental de la Contraloría General de la República

Nota. Evidencia obtenida del Sistema de Control Gubernamental de la Contraloría General de la República

Anexo 9. Código de Conducta aplicable al personal del Órgano de Control Institucional, sede Municipalidad Provincial de Chota



Nota. Documento interno de la Contraloría General de la República

Anexo 10. Informe de control simultaneo, elaborado por personal del Órgano de Control Institucional, sede
Municipalidad Provincial de Chota



**ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA**

**INFORME DE HITO DE CONTROL
N° 033-2024-OCI/0373-SCC**

**CONTROL CONCURRENTES
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA
CHOTA - CHOTA - CAJAMARCA**

**OBRA: "MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE TRANSITABILIDAD
VEHICULAR Y PEATONAL DE LOS JIRONES: HECTOR SALDAÑA
ALAVEDRA, JR. MARIANO MESTANZA, JR. GLICERIO
VILLANUEVA, JR. SANCHEZ ARRASCUE, JR. MARÍA DOLORES Y
LOS PASAJES: PSJE. LA PAZ, PSJE. EL GUABO PSJE. LOS
PINOS PASAJES PATRONA DE CHOTA, PSJE. MEJÍA EN EL
SECTOR DENOMINADO AGAISBAMBA (PARABÓLICA) DISTRITO
DE CHOTA – PROVINCIA DE CHOTA – DEPARTAMENTO DE
CAJAMARCA", CON CUI N° 2415886"**

**HITO DE CONTROL N° 2: SUSPENSIÓN DEL PLAZO DE
EJECUCIÓN DE OBRA, PERIODO DE 1 DE MARZO AL 3 DE JUNIO
DE 2024, AVANCE DE EJECUCIÓN DE OBRA, VALORIZACIÓN N°
15 JUNIO DE 2024.**

**PERIODO DE EVALUACIÓN:
DEL 8 DE JULIO AL 12 DE JULIO DE 2024**

**TOMO I DE I
CHOTA, 19 DE JULIO DE 2024**


"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de
Junín y Ayacucho"**

No1

rú.

Anexo 11. Aplicativo para el registro de informes trimestrales del jefe del Órgano de Control Institucional



Sistema de Registro de Información

NELSON HORACIO ZEGARRA DIAZ

JEFE DE OCI

0373 - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

REGISTRO

Informes del Jefe del Órgano de Control Institucional ante el Consejo Regional y el Concejo Municipal

Entidad

Año

Período

Estado

0373 - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

TODOS

TODOS

TODOS

BUSCAR

LIMPIAR

Informes

+ REGISTRAR INFORME

MODIFICAR INFORME

ELIMINAR INFORME

FIRMAR INFORME

ENVIAR A CR / CM

PRESENTAR A CR / CM

VER DETALLE

RECUPERAR

DESCARGAR CONSTANCIA

EXPORTAR EN EXCEL

Código Entidad	Entidad	Año	Período	Estado	Fecha de Registro de Informe	Fecha de Firma	Fecha de Envío a la Entidad	Fecha de Presentación a CR/CM
0373	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA	2024	3 - Enero-Setiembre	PRESENTADO	23/10/2024	23/10/2024	25/10/2024	02/12/2024
0373	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA	2024	2 - Enero-Junio	PRESENTADO	10/07/2024	18/07/2024	19/07/2024	19/08/2024
0373	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA	2024	1 - Enero-Marzo	PRESENTADO	17/04/2024	18/04/2024	18/04/2024	20/05/2024
0373	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA	2023	4 - Enero-Diciembre	PRESENTADO	18/01/2024	23/01/2024	21/02/2024	18/03/2024
0373	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA	2023	3 - Enero-Setiembre	PRESENTADO	20/10/2023	20/10/2023	20/10/2023	04/12/2023

Mostrando 6 - 10 de 12 Registros




1


2

3

Nota. Evidencia obtenida del Sistema de Control Gubernamental de la Contraloría General de la República - INFOCI


Anexo 12. Aplicativo para el registro y emisión de documentos

	N°	NRO EXPEDIENTE	REF. ORIGEN	FECHA	TIPO DOC.	N° DOCUMENTO	ASUNTO	DESTINATARIO	ELABORADO POR	ENTIDAD SUJETA CONTROL	TIPO ASUNTO	RE.SP. EXP. UOUD.	RE.SP. EXP.	ESTADO
	941	OC037320240000703		12/09/2024	OFICIO	000630-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	939	OC037320240000702		12/09/2024	OFICIO	000631-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD PROVIN	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	780	OC037320240000568		13/08/2024	OFICIO	000531-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	779	OC037320240000567		13/08/2024	OFICIO	000536-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	778	OC037320240000566		13/08/2024	OFICIO	000529-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	777	OC037320240000565		13/08/2024	OFICIO	000528-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	776	OC037320240000564		13/08/2024	OFICIO	000527-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	775	OC037320240000563		13/08/2024	OFICIO	000536-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	774	OC037320240000562		13/08/2024	OFICIO	000525-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	773	OC037320240000561		13/08/2024	OFICIO	000524-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	772	OC037320240000560		13/08/2024	OFICIO	000523-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	771	OC037320240000579		13/08/2024	OFICIO	000522-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	770	OC037320240000578		13/08/2024	OFICIO	000521-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA DE HUAMBOS-CHOTA				OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO


	N°	NRO EXPEDIENTE	REF. ORIGEN	FECHA	TIPO DOC.	N° DOCUMENTO	ASUNTO	DESTINATARIO	ELABORADO POR	ENTIDAD SUJETA CONTROL	TIPO ASUNTO	RE.SP. EXP. UOUD.	RE.SP. EXP.	ESTADO
	1480	OC037320240001032		11/12/2024	OFICIO	000994-2024-OC0373	PRESUNTO INCUMPLIME	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1479	OC037320240001031		11/12/2024	OFICIO	000993-2024-OC0373	PRESUNTO INCUMPLIME	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1478	OC037320240001029		11/12/2024	OFICIO	000992-2024-OC0373	PRESUNTO INCUMPLIME	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1477	OC037320240001028		11/12/2024	OFICIO	000991-2024-OC0373	PRESUNTO INCUMPLIME	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1476	OC037320240001027		11/12/2024	OFICIO	000990-2024-OC0373	PRESUNTO INCUMPLIME	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1475	OC037320240001026		11/12/2024	OFICIO	000989-2024-OC0373	PRESUNTO INCUMPLIME	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1474	OC037320240001025		11/12/2024	OFICIO	000988-2024-OC0373	PRESUNTO INCUMPLIME	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1473	OC037320240001024		11/12/2024	OFICIO	000986-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1472	OC037320240001023		11/12/2024	OFICIO	000887-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1471	OC037320240001022		11/12/2024	OFICIO	000888-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1470	OC037320240001021		11/12/2024	OFICIO	000889-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1469	OC037320240001020		11/12/2024	OFICIO	000890-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO
	1468	OC037320240001019		11/12/2024	OFICIO	000891-2024-OC0373	SOLICITO ACTUALIZACIÓN	MUNICIPALIDAD DISTRITA	BERNAL GUEVARA MIL			OCI MUNICIPALIDA	BERNAL GUEVARA	EMITIDO

Nota. Evidencia obtenida del Sistema de Control Gubernamental de la Contraloría General de la República -SGD

Anexo 13. Proveído emitido para la distribución de metas al personal del Órgano de Control Institucional



CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ



LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Firmado digitalmente por ZEGARRA
DÍAZ Nelson Horacio FAU 20131378972
sof
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12-06-2024 16:50:32 -05:00

OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

PROVEÍDO N° 000056-2024-CG/OC0373

EXPEDIENTE : SESNC020240000096

ASUNTO:

Comunico avance de la ejecución de metas de los servicios de control gubernamental del Plan Nacional de Control 2024, al 10 de junio de 2024, y lineamientos operativos para contribuir a su cumplimiento.

REFERENCIA :

MEMORANDO CIRCULAR N° 000096- 2024-CG/GRCA Comunico avance de la ejecución de metas de los servicios de control gubernamental del Plan Nacional de Control 2024, al 10 de junio de 2024, y lineamientos operativos para contribuir a su cumplimiento.

MEMORANDO CIRCULAR N° 000014- 2024-CG/SESNC Avance de la Ejecución del Plan Nacional de Control al 30 de abril de 2024

FECHA

12/06/2024

Atender en 1 días

UNIDAD ORGÁNICA DESTINO	RESPONSABLE	ACCION	PRIORIDAD	INDICACIONES
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA HERRERA MUÑOZ EDILBERTO ROLANDO	ORIGINAL	PARA CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA ARMIJOS NEYRA JUDITH	COPIA	CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA BERNAL GUEVARA MILOR	COPIA	PARA CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA CACHI RAMIREZ CARLOS ALBERTO	COPIA	PARA CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA LLUEN JUAREZ LUIS ANTONIO	COPIA	PARA CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA PALOMINO SALAS ANGEL ESMARO	COPIA	PARA CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA QUISPE DELGADO NOLBERTO	COPIA	PARA CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA TAPIA IDROGO CARLOS EVITT	COPIA	PARA CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes
OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA VASQUEZ HERNANDEZ NILTON CELSO	COPIA	PARA CONOCIMIENTO Y FINES	URGENTE	Para conocimiento y fines pertinentes

ZEGARRA DIAZ NELSON HORACIO

Jefe de Organo de Control Institucional

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://verificadoc.contraloria.gob.pe/verificadoc/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: KHWOMFH

Nota. Evidencia obtenida del Sistema de Control Gubernamental de la Contraloría General de la República -SGD

Anexo 14. Cuaderno físico para el control, registro y seguimiento de expedientes que ingresan al Órgano de Control Institucional

Expediente	Fecha de recepción	Receptor	Remite por	Asunto	Valor	Demanda	Demanda a	Demanda a
22 OCT 2024	Oficio N° 001-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita información, según se indica en el oficio N° 001-2024-MDCH/A.	13	ASOS JUL 15		
24 OCT 2024	Oficio N° 002-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 002-2024-MDCH/A.	77	ASOS JUL 15		
24 OCT 2024	Oficio N° 003-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 003-2024-MDCH/A.	410	ASOS JUL 15		
24 OCT 2024	Oficio N° 004-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 004-2024-MDCH/A.	08	ASOS JUL 15		
24 OCT 2024	Oficio N° 005-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 005-2024-MDCH/A.	08	ASOS JUL 15		
24 OCT 2024	Oficio N° 006-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 006-2024-MDCH/A.	38	ASOS JUL 15		
24 OCT 2024	Oficio N° 007-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 007-2024-MDCH/A.	02	ASOS JUL 15		
24 OCT 2024	Oficio N° 008-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 008-2024-MDCH/A.	02	ASOS JUL 15		
24 OCT 2024	Oficio N° 009-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 009-2024-MDCH/A.	452	ASOS JUL 15		

Expediente	Fecha de recepción	Receptor	Remite por	Asunto	Valor	Demanda	Demanda a	Demanda a
24 JUL 2024	Oficio N° 001-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita información, según se indica en el oficio N° 001-2024-MDCH/A.	05 + 1 CD	ASOS JUL 15		
24 JUL 2024	Oficio N° 002-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 002-2024-MDCH/A.	03	ASOS JUL 15		
24 JUL 2024	Oficio N° 003-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 003-2024-MDCH/A.	05	ASOS JUL 15		
24 JUL 2024	Oficio N° 004-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 004-2024-MDCH/A.	03	ASOS JUL 15		
24 JUL 2024	Oficio N° 005-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 005-2024-MDCH/A.	25	ASOS JUL 15		
24 JUL 2024	Oficio N° 006-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 006-2024-MDCH/A.	03	ASOS JUL 15		
24 JUL 2024	Oficio N° 007-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 007-2024-MDCH/A.	04	ASOS JUL 15		
24 JUL 2024	Oficio N° 008-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 008-2024-MDCH/A.	246	ASOS JUL 15		
25 JUL 2024	Oficio N° 009-2024-MDCH/A	C.P.C. Daniel A. Santos Gualberto	Consejo Municipal M.D. de Huancayo	Se solicita la redacción de un informe al respecto al oficio N° 009-2024-MDCH/A.	4 + 1 CD	ASOS JUL 15		

Nota. Cuaderno de uso interno del Órgano de Control Institucional para el registro de documentos.

Anexo 15. Carta de autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos en el Órgano de Control Institucional



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chota, 18 de septiembre de 2025

CARTA N° 0019-2025-OCI/0373

Expediente: E0691682025

Señor:

Bach. Alex Omar Bustamante Medina

Órgano de Control Institucional

Municipalidad Provincial de Chota

Jr. Anaximandro Vega N° 409

Chota/Chota/Cajamarca.

Asunto : Autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos

Ref. : Carta N° 06-2025-AOBM del 3 de setiembre de 2025.

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita la autorización para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en el marco de su investigación. Al respecto, por medio de la presente, en mi calidad de jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, **AUTORIZO** al **Bachiller Alex Omar Bustamante Medina** a aplicar los instrumentos de recolección de datos (Encuesta y Análisis Documental) correspondientes a su trabajo de investigación titulado:

"La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024",

que desarrolla como requisito para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Cajamarca. Dicha autorización comprende la aplicación interna de la encuesta a los colaboradores del Órgano de Control Institucional y la revisión de documentación institucional relevante y necesaria, en un marco de confidencialidad y uso exclusivo con fines académicos, garantizando el respeto a las normas de la entidad y la reserva de la información obtenida.

Sin otro particular, le deseo éxitos en el desarrollo de su investigación

Atentamente,


CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ
CPC. Nelson Hércules Zúñiga Díaz
JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

CARTA N° 0019-2025-OCI/0373

Página 1 de 1

Jirón Anaximandro Vega N° 409 – Plaza de Armas - Chota – Cajamarca

Nota. Carta de autorización emitida por el jefe del Órgano de Control Institucional para la aplicación de instrumentos de recolección de datos.