UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

Autor (es):

Bach. Quevedo Delgado Hitler Heraldo

https://orcid.org/0000-0002-6162-3127

Asesor:

Mg. Falla Gomez Carolina De Lourdes

https://orcid.org/0000-0003-2259-4957

Línea De Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN - 2021

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Merino Núñez Mirko
Nombre Completo Firma

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan – 2021. Metodológicamente la investigación fue descriptiva de diseño no experimental, además como población se consideró a 59 trabajadores a quienes se les administró el cuestionario para la obtención de información. Los resultados más representativos demostraron que la motivación extrínseca se sitúa en un nivel medio con un 53%, lo cual significa que algunos colaboradores consideran que la distribución física donde realizan sus actividades no es la más adecuada; además, la motivación intrínseca se sitúa en un nivel bajo con un valor estadístico del 59%, dado que los colaboradores no reciben críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo y la Municipalidad no tiene políticas de reconocimiento. En conclusión, la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad es baja, evaluada estadísticamente en un 49%, lo cual indica que los colaboradores no se sienten motivados en su centro de trabajo, lo que no les permite tener un buen desempeño en sus tareas asignadas.

Palabras clave: Motivación extrínseca, motivación intrínseca, motivación laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the level of work motivation of the collaborators of the District Municipality of Yauyucan - 2021. Methodologically, the research was descriptive with a non-experimental design, and the population included 59 workers to whom the questionnaire was administered to obtain information. The most representative results showed that extrinsic motivation is at a medium level with 53%, which means that some collaborators consider that the physical distribution where they perform their activities is not the most adequate; also, intrinsic motivation is at a low level with a statistical value of 59%, given that the collaborators do not receive constructive criticism or opinions about their work and the Municipality does not have recognition policies. In conclusion, the work motivation of the Municipality's collaborators is low, statistically evaluated at 49%, which indicates that the collaborators do not feel motivated in their work center, which does not allow them to have a good performance in their assigned tasks.

Key words: Extrinsic motivation, intrinsic motivation, work motivation.

Índice de Contenido

Resumen iii
Abstract..... iv
Índice de Contenido v
Índice de tablas vi
Índice de figuras..... vii
I. INTRODUCCION.....8
1.1. Realidad Problemática. 8
1.2. Trabajos previos.....10
1.3. Teorías relacionadas al tema. 15
1.4. Formulación del Problema. 21
1.5. Justificación e importancia del estudio. 21
1.6. Hipótesis. 22
1.7. Objetivos. 22
II. MATERIL Y MÉTODO 23
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....23
2.2. Población y muestra.....24
2.3. Variables, Operacionalización. 24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 22
2.5. Procedimiento de análisis de datos. 23
2.6. Aspectos éticos. 23
2.7. Criterios de Rigor Científico. 24
III. RESULTADOS 25
3.1. Tablas y gráficos. 25
3.2. Discusión de resultados. 43
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 45
4.1. Conclusiones 45
4.2. Recomendaciones 46
REFERENCIAS 47
ANEXOS.....50

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable 21
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento 23
Tabla 4 Distribución según género 25
Tabla 5 Nivel global de motivación laboral 26
Tabla 6 Nivel de motivación laboral según dimensiones 27
Tabla 7 La Municipalidad cumple con los convenios y leyes laborales 28
Tabla 8 Las normas y políticas de la Municipalidad le generan satisfacción 29
Tabla 9 Está conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla su trabajo 30
Tabla 10 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo se sus funciones 31
Tabla 11 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores 32
Tabla 12 Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores 33
Tabla 13 La Municipalidad respeta su hora de descanso 34
Tabla 14 Recibe aguinaldo en fiestas patrias y navidad 35
Tabla 15 Su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza.....36
Tabla 16 Está conforme con los premios o incentivos que recibe 37
Tabla 17 El trabajo que realiza le permite desarrollar sus capacidades 38
Tabla 18 Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo 39
Tabla 19 La Municipalidad tiene una política de reconocimiento 40
Tabla 20 La Municipalidad reconoce el esfuerzo 41
Tabla 21 La Municipalidad reconoce la oportunidad y cumplimiento de su trabajo 42

Índice de figuras

Figura 1 Distribución según género.....25
Figura 2 Nivel global de motivación laboral 26
Figura 3 Nivel de motivación laboral según dimensiones 27
Figura 4 La Municipalidad cumple con los convenios y leyes laborales 28
Figura 5 Las normas y políticas de la Municipalidad le generan satisfacción 29
Figura 6 Está conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla su trabajo 30
Figura 7 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo se sus funciones 31
Figura 8 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores 32
Figura 9 Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores 33
Figura 10 La Municipalidad respeta su hora de descanso.....34
Figura 11 Recibe aguinaldo en fiestas patrias y navidad 35
Figura 12 Su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza.....36
Figura 13 Está conforme con los premios o incentivos que recibe 37
Figura 14 El trabajo que realiza le permite desarrollar sus capacidades 38
Figura 15 Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo.....39
Figura 16 La Municipalidad tiene una política de reconocimiento.....40
Figura 17 La Municipalidad reconoce el esfuerzo 41
Figura 18 La Municipalidad reconoce la oportunidad y cumplimiento de su trabajo 42

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática.

La motivación es fundamental en cualquier empresa ya sea estatal o privada, ya que de ello depende el desempeño del trabajador en el desarrollo de sus actividades asignadas y sobre todo que los resultados puedan verse reflejados al cumplir el objetivo organizacional.

En Colombia, Otero (2019) atestigua que un promedio del 50% de los trabajadores de las organizaciones públicas desarrollan sus actividades con baja motivación, lo cual se debe a que las instituciones no proporcionan los materiales y equipos necesarios para el cumplimiento de las tareas asignadas, además el ambiente de trabajo no es el más adecuado y sobre todo que el esfuerzo que ponen en su trabajo no es reconocido por los altos funcionarios, lo cual influye negativamente en la satisfacción personal.

De igual forma, Vargas (2019) afirma que en México las empresas no están interesadas en promover la motivación de su cliente interno, situación que ha generado que la mayoría de los trabajadores no pongan toda su energía para cumplir con sus actividades asignadas; tal es el caso de la empresa Cinépolis Sahuayo que aproximadamente el 61% de sus trabajadores señalaron que no están motivados, dado que no cuentan con incentivos laborales, las relaciones que se manejan dentro de la empresa no son las adecuadas, la remuneración no es la esperada y sobre todo que no existen programas motivacionales. Por lo tanto, lo anterior son acciones que llevan al trabajador a decaer en el desempeño de su funcion diaria.

Rodríguez (2019) señala en Chile, que el 43% de las empresas que logran resultados favorables en su productividad invierten en programas destinados a fortalecer la motivación de los trabajadores. En este sentido, cuando la empresa cuenta con acciones que ayudan a motivar al trabajador, los resultados se verán reflejados en su productividad, pero también en las actitudes de los propios trabajadores, ya que un colaborador que se siente motivado, demostrará una actitud positiva al momento de cumplir con sus actividades asignadas; por lo tanto, el autor afirma que es fundamental que cualquier empresa se interese por la

motivación de sus trabajadores, ya que de sus resultados depende la productividad del trabajador.

En el contexto nacional, Custodio (2020) afirma que el 60% de las empresas que desarrollan sus actividades de manera empírica desconocen los temas o herramientas que deben utilizar para mejorar la motivación de su fuerza de trabajo. El autor señala que las empresas que realizan sus actividades con desconocimiento buscan que el trabajador aporte resultados favorables, sin embargo no se preocupan por ofrecer un ambiente de trabajo agradable, la remuneración muchas veces no está relacionada con las actividades que realiza el empleado y sobre todo que los incentivos en la mayoría de los casos son nulos.

Luque (2020) afirma que en Puno, la mayoría de las empresas no tienen en sus objetivos potenciar las habilidades o incentivar la motivación del trabajador, situación que se ve reflejada en la falta de energía que muestra el colaborador para realizar sus tareas diarias, además, también señala que los incentivos son fundamentales para satisfacer algunas necesidades particulares del trabajador, sin embargo, las pequeñas empresas desconocen estos indicadores y esto afecta negativamente el desempeño del empleado.

Soto (2018) señala que en Tacna, las organizaciones estatales son las que mayormente presentan deficiencias en la motivación de los trabajadores, evidenciándose principalmente en las municipalidades y hospitales o centros de salud pertenecientes al gobierno. Según la autora, aproximadamente el 45% de los trabajadores estan aptos para buscar otra oportunidad laboral, ya que el salario que reciben no cumple con sus expectativas económicas, además, no existen incentivos económicos ni no económicos y sobre todo no hay interés en promover talleres o programas motivacionales.

En el contexto local, La Municipalidad Distrital de Yauyucan es una entidad estatal que tiene entre sus objetivos promover adecuadamente los servicios públicos locales y el desarrollo integral orientado a promover el progreso del distrito. Tras realizar un breve diagnóstico, se concluyó que existe poca cooperación entre los compañeros de trabajo, poca iniciativa y poca participación en el trabajo

realizado en equipo; además, algunos trabajadores manifestaron que no existe una distribución adecuada para el correcto desarrollo de sus actividades, no reciben opiniones constructivas sobre su trabajo, no se reconoce su esfuerzo y sobre todo que no se fomenta constantemente la motivación. Todo esto ha generado que en diversas ocasiones los colaboradores no cumplan de forma correcta con su función asignada y sobre todo dificultando el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por todo lo mencionado, el estudio como propósito principal determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan y en función a ello poder establecer sugerencias de mejora.

1.2. Trabajos previos.

En el contexto internacional

En Ecuador, Calderón (2017) en su trabajo tuvo como propósito primordial evaluar la motivación del personal administrativo de la municipalidad de Río Hondo, departamento de Zacapa. Por su naturaleza, el estudio fue de tipo descriptiva, así mismo, utilizó la encuesta para ser aplicado a una población de 48 tanto jefes como empleados que laboran en el municipio en el área administrativa. Los resultados se realizó un análisis individual y general de cada uno de los elementos. En conclusión, se acepta la hipótesis con el resultado dado, donde la motivación incide significativamente en el desempeño de los trabajadores con un porcentaje del 79%, además, también manifestó que la falta de motivación genera deficiencias en el desempeño del trabajador.

En México, Enríquez (2017) realizó su tesis con el objetivo de conocer la motivación de los empleados del Instituto de la Visión en México. El estudio fue descriptivo, donde utilizó el cuestionario para aplicarlo a una muestra de 125 trabajadores de la mencionada Institución. Asimismo llegaron a concluir que, el 67% de los empleados indican que la institución no desarrolla programas de motivación con el propósito de mejorar su desempeño en sus actividades asignadas, situación que no permite demostrar un mejor desempeño en su actividad que desarrollan día a día, así mismo es uno de los principales factores que no les permite cumplir con los objetivos establecidos.

En Ecuador, Villacis (2017) en su investigación tuvo como principal objetivo conocer si la motivación guarda asociación con el rendimiento laboral de la pastoral social caritas de la diócesis de Ambato; la investigación fue cuantitativa, así mismo, utilizó el cuestionario para ser aplicado a una población de 20 personas. Los resultados demostraron que los fenómenos están significativamente asociados, además, el personal tiene un alto grado de desmotivación valorado por un 57%, lo cual ha influido directamente en el rendimiento de sus actividades, repercutiendo en la productividad de la organización y la salida de buenos colaboradores.

De igual manera, en Ecuador Santacruz (2017) realizó su investigación con el propósito de analizar la motivación en el personal del Municipio del Distrito Metropolitano; la metodología fue descriptiva y como muestra abordó a 128 trabajadores, a los cuales se le aplicaron las determinadas encuestas para obtener información. El resultado más sobresaliente fue que el 67% de los trabajadores evaluados presentaron baja motivación, situación que se ha generado debido a la falta de incentivos, trabajo en equipo, entre otros factores que han limitado el buen desempeño del trabajador. Finalmente, señaló que el desarrollo de programas de potencialización de actividades ayuda a mejorar las capacidades de los trabajadores.

En Guayaquil, Cadena (2019) desarrolló su tesis cuyo propósito fue conocer el grado de asociación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la empresa Envatub S.A., la metodología fue descriptiva y para la recolección de datos consideró un total de 50 trabajadores de la empresa. El autor demostró que más del 50% de los colaboradores evaluados se caracterizan por realizar sus actividades de manera desmotivada, situación que ha provocado que la empresa tenga una baja productividad en el mercado donde desarrolla sus actividades. Finalmente, argumentó que la falta de trabajo en equipo y los beneficios son los principales elementos que llevan al desarrollo de la baja motivación.

En el contexto nacional

En Huacho, León (2017) desarrolló su tesis, tuvo como propósito principal relacionar la motivación con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad

de Huari-Huacho: el método de trabajo fue descriptiva y la maestra establecida fue de 44 trabajadores a los cuales se le aplicaron la determinada encuesta para obtener datos. Los resultados arrojaron que el 45% de los trabajadores evaluados por el autor tenían una baja motivación, dado que la Municipalidad no se interesa en dar incentivos, no reconoce el esfuerzo del trabajador y no fomenta el trabajo en equipo. En conclusión, señaló que la falta de motivación lleva a que el trabajador no cumpla satisfactoriamente con las actividades asignadas.

En Lima, Requiz (2018) en su estudio tuvo propósito primordial conocer la asociación de la motivación con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Barranca en Lima, la metodología fue descriptiva y como población consideró necesaria 542 trabajadores a quienes se les administró el cuestionario para obtener la información requerida. Los hallazgos demostrados por el autor evidenciaron que el 52% de los trabajadores presentaron baja motivación laboral, además el 36% también prevaleció en un nivel bajo en relación a la motivación extrínseca. Finalmente, el autor señaló que el uso de estrategias basadas en incentivos o en el reconocimiento continuo puede ayudar a mejorar con éxito la motivación de los trabajadores.

En Ayacucho, Mendoza (2018) en el desarrollo de su investigación tuvo como propósito principal analizar la motivación de los trabajadores del Municipio de la provincia de Huamanga. El método de trabajo se basó en el estudio descriptivo simple y como muestra abordó a una totalidad de 59 trabajadores a los que se les administró el cuestionario estructurado de acuerdo a los factores de la variable. El autor pudo contrastar que los empleados mostraron un nivel regular de motivación valorado de forma estadística en un 61%, además, también mostró que la motivación intrínseca se encuentra en un nivel bajo con un valor estadístico de 52%. Como conclusión argumento que el rendimiento del trabajador depende significativamente de la motivación del empleado.

En Arequipa, Chambi (2018) en su trabajo, tuvo como propósito primordial asociar la motivación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Municipio de Paucarpata. El estudio fue descriptivo y los instrumentos para recabar los datos fueron dos cuestionarios, el mismo que fue estructurado de acuerdo a los

elementos que componían cada variable, la muestra fue un total de 123 colaboradores. El investigador pudo evidenciar que el 61% de los trabajadores presentó un bajo nivel de motivación, situación que se ha generado porque muchos colaboradores consideran que los beneficios laborales no son adecuados y sobre todo que el reconocimiento por parte de los superiores no es constante dentro de la organización.

En Lima, Machuca (2019) en su investigación se planteó como propósito primordial analizar la motivación de los empleados de la Municipalidad de Comas. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, se utilizó la encuesta para ser administrada a una muestra de 150 colaboradores. El resultado estadístico obtenidos, mostraron que el 88,67% tiene un bajo nivel de motivación, además determinó que los incentivos, el apoyo y las relaciones entre jefes y compañeros son elementos esenciales que ayudan significativamente a promover una adecuada motivación y sobre todo que los resultados se puedan reflejar en el desempeño de sus actividades asignadas.

En el contexto local

Romero (2017) Con la investigación, establecido como propósito primordial determinar la motivación de los colaboradores del Municipio Provincial de Santa Cruz, la metodología fue descriptiva y como población consideró a 70 trabajadores a quienes se les administró la encuesta para la recolección de información. En los principales resultados, el autor demostró que el 53% de los colaboradores mostró una regular motivación, siendo la falta de trabajo en equipo, las condiciones de trabajo, los incentivos y el salario los principales factores que afectan significativamente esta variable. Finalmente, señaló que la institución debe interesarse en fortalecer estas debilidades, ya que de ello dependen los resultados obtenidos en términos de productividad.

Lora (2017) en su investigación tuvo el propósito primordial de analizar la motivación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia - Lambayeque. Metodológicamente, el estudio fue descriptivo y como población a evaluar consideró a 30 colaboradores, quienes fueron sometidos a la aplicación de una

encuesta. El autor pudo demostrar que el 70% de los trabajadores mostró una alta motivación al desarrollar su función asignada, lo cual es un resultado favorable e implica que la organización tiene la capacidad de promover constantemente la motivación de su equipo de trabajo para mejorar el desempeño en sus actividades asignadas.

Cubas y Torres (2017) realizaron su tesis tuvo como propósito primordial de determinar el nivel de motivación de los trabajadores del Municipio de la provincia de Hualgayoc. El estudio se desarrolló bajo la metodología descriptiva y como técnica utilizaron la encuesta, la misma que fue dirigida a una población de 20 trabajadores pertenecientes a la mencionada Municipalidad. Los resultados más sobresalientes mostraron que la motivación alcanzó un nivel bajo representado por un porcentaje de 50%; además, la motivación extrínseca alcanzó un nivel medio con 45%, mientras que la motivación intrínseca presentó un nivel bajo con un valor estadístico de 51%.

Anastacio (2019) en su tesis tuvo como objetivo principal determinar si la gestión del talento humano tiene una asociación directa con la motivación de los colaboradores del Municipio de Lambayeque; la metodología del trabajo fue descriptiva, como población abordó a 165 trabajadores, quienes fueron sometidos a la evaluación de una encuesta. Los hallazgos del autor mostraron que las variables tienen una asociación directa, y que el nivel de motivación es bajo, valorado en un 38%. Finalmente, afirmó que cuando la organización tiende a mejorar la gestión de los recursos humanos, su motivación será mejor y los resultados se reflejarán en el desempeño de sus actividades.

Cuzquen (2020) en su investigación establecido como propósito primordial determinar la motivación de los empleados del Municipio del distrito de Túcume. Metodológicamente la investigación es descriptiva, como población abordó a 44 colaboradores y para la recolección de información consideró útil el uso de la encuesta. Los resultados más representativos mostraron que el 54% de los evaluados tenían un nivel bajo de motivación, además, la motivación intrínseca y extrínseca también prevalecieron en un nivel bajo con 56% y 48% respectivamente. Como conclusión, se pudo demostrar que el salario, la falta de trabajo organizado

y el reconocimiento son factores esenciales para la prevalencia de la baja motivación.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Motivación laboral

Según Louffat (2015) el autor la denomina a la capacidad de cada organización, la misma que estimula de forma positiva a sus trabajadores en referencia a cada actividad que realiza para cumplir con el objetivo planteado, es decir, en relación con su labor diaria.

La motivación resulta ser toda aquella expresión de los diversos motivos que conducen al ser humano a realizar una determinada acción. Asimismo, se puede decir que es una fuente que logra influir en el comportamiento de una persona. Dentro de las empresas desempeña un rol fundamental, ya que muchas veces el desempeño de un determinado colaborados en su gran mayoría depende de la motivación que este recibe por parte de la empresa en la cual labora y también dependiendo del sistema organizacional con el cual se cuente. (Robbins y Judge, 2013)

Asimismo es autor, Münch (2010) define la motivación como aquella energía que suele dirigir la actitud de la persona hacia una determinada acción con el objetivo lograr el propósito trazado.

Asimismo, ya que la organización se le conoce como una entidad que por sí misma no puede cumplir con el objetivo planteado, es muy importante que cuente con una fuerza laboral motivada, realizando el trabajo encomendado, de acuerdo a lo descrito el éxito organizacional depende de cumplimiento de la misma. En otras palabras, mantener el entusiasmo de los empleados les permitirá trabajar de manera eficiente para que los objetivos perseguidos por la organización puedan alcanzarse de manera oportuna.

Según Ajello (2003) la motivación son aquellos estímulos que se desarrollan con el fin de generar una actitud positiva en la persona, la misma que actuará con mayor energía y sobre todo considerar las actividades que tiene a su cargo como

valiosas para la organización y para el mismo trabajador. Por lo tanto, la motivación se refiere a las aptitudes optimistas que permiten aprender y desarrollar actividades de manera motivada y sobre todo con una actitud positiva hacia los demás.

Importancia:

La motivación está claramente relacionada con la personalidad y el sistema de creencias que tiene el individuo, es decir, un jefe tiene la capacidad de diferenciar entre un trabajador que, al recibir estímulos, puede dar lo mejor de sí para cumplir cualquier objetivo, mientras que una persona que no recibe ningún estímulo no muestra el mayor esfuerzo para desarrollar ciertas actividades, recalcar que es importante saber qué estímulo administrar para que el trabajador haga el mayor esfuerzo posible y no afecte su rendimiento y por ende este debe ser de manera frecuente.

Modelos de motivación

Los autores nos indican que se pueden identificar básicamente tres modelos de motivación. (Robbins y Judge, 2013)

a. **Modelo de expectativas:** Esta basado en la creencia que toda persona como ser humano que es, posee sus propias expectativas con respecto a sucesos que pueden ocurrir en el futuro.

b. **Modelo de Porter y Lawer:** aquí la persona suele esforzarse más o menos en su centro de labores, pues depende si la recompensa para el resulta ser interesante o no. Por ende, este modelo está basado en la correspondencia existente entre el esfuerzo que se realiza y la recompensa que se recibe.

c. **Modelo integrador de motivación:** en este modelo todos los elementos integrados resultan ser igual de relevantes en el proceso de motivación, es decir, cumplimiento, expectativas, interés, entre otros.

Teorías sobre la motivación

Existen varias teorías cuyo objetivo se centra en explicar la motivación labora, sin embargo, según Chiavenato (2009) estas se agrupan en dos corrientes:

a. **Centradas en el contenido:** se caracterizan por analizar los diversos factores que intervienen de una u otra manera en la motivación de una persona al momento de querer realizar sus diversas actividades. Entre dichos factores se puede mencionar, por ejemplo, necesidades que requieren ser satisfechas, remuneraciones, condiciones de trabajo que se ofrece a la persona, etc.

   Algunas de las teorías que se encuentran en esta corriente son: Jerarquía de las necesidades de Maslow, Los dos factores de Herzberg y el Modelo Jerárquico ERC de Alderfer.

   - **Jerarquía de las necesidades de Maslow**

     Maslow centra esta teoría en cinco (5) necesidades básicas como son: fisiológicas, sociales, de autodesarrollo, de seguridad y de estima o consideración. Estas las esquematiza según el nivel tanto de importancia como de prioridad, por lo que muchos la conocen como la Pirámide de Maslow, en donde sin duda se observa que son las necesidades de tipo fisiológicas las que aparecen primeras en la base. Se relaciona con la motivación, ya que la conducta que adopte un colaborador en el principio puede estar guiada por satisfacer las necesidades fisiológicas, y de allí parte que pueda estar satisfecho con la remuneración que recibe y, por ende, podrá cubrir las demás necesidades que presente.

b. **Centradas en el proceso:** conocidas también como teorías instrumentales, ya que se basan en el análisis de los diversos procesos existentes en el trabajo de la persona y que llevan a que este pueda actuar de una forma determinada. En esta corriente existen teorías muy representativas como: Teoría de la equidad de Adams, La Teoría del Camino-Meta de Georgopoulos y también Metas Profesionales del famoso Locke.

- **Teoría del camino – meta**

Los autores de esta teoría sostienen que, el actuar de toda persona depende de las expectativas que posee, sus necesidades y obviamente sus limitaciones para hacer frente a alguna situación en la cual se encuentre. Además, establecen la relación que, una productividad buena conlleva a lograr sus metas y, por ende, ser un trabajador eficiente y viceversa.

Dimensiones de motivación laboral

Según el autor Louffat (2015) existen dos factores motivacionales, el extrínseco y el intrínseco. A continuación, se detalla cada uno de ellos.

A. Motivación extrínseca

Según Louffat (2015) se le conoce como a la motivación externa que posee una relacion con el estimulo externo que nos permite a cada individuo poder direccionar cada acción, comportamiento u o emocion a un determinado proposito, con la finalidad que esta pueda generar beneficios propios o alguna recompensa. Dentro del ámbito laboral existen diferentes fuentes o elementos de motivación extrínseca, algunos de ellos se detallan a continuación.

Políticas organizacionales: Incluye al conjunto establecido por una regla o norma determinada por cualquier organización que, si no se da cumplimiento se aplica alguna sanción correspondiente, por lo que el empleado tendrá mayor precaución, evitando algún tipo de sanción y sobre todo que será una fuente de motivación para cumplir con el objetivo establecido por la organización y ello también le permite mantener un buen desempeño en su área de trabajo. Es importante recalcar que esto no significa explotación hacia el empleado o autoritarismo por el responsable de la organización, de lo contrario permite que siga los lineamientos correctos y así evitar cualquier problema que afectaría a ambas partes (Louffat, 2015).

Supervisión: el autor refiere a la acción que realiza cada individuo ya sea de acuerdo al cargo de jefe o autoridad de la empresa, esto permite que la mencionada autoridad lleve a organizar adecuadamente para desarrollar sus funciones, planificando las diversas estrategias o técnica que aplicara para cumplir con los objetivos y sobre todo que esta guie al colaborador a cumplir dicho propósito. (Saldaña, 2018).

Condiciones físicas y ambientales: en el mencionado factor, esta referido a que cada empleado desempeña su función de acuerdo a su propio puesto o cargo laboral. Al indicar al termino condicion fisica, tiene referencia a su infraestructura, bien inmueble y accesorio disponible para cada empleado. Asimisno para que su labor sea positiva, debe estar en buen estado de funcionamiento y en una condicion apropiada, por otro lado se refiere al ambiente, al contexto ambiental empresarial, permitiendo que el colaborador desarrolle una actividad con la seguridad plena de comodidad, de lo contrario cada colaborador manifestara su malestar y ello conllevaria a que su funcion lo desarrollede forma desmotivada, la misma que afecta su rendimiento laboral, el mismo que también efectra su productividad empresarial (Louffat, 2015).

Beneficios sociales: el autor refiere que de forma similar, sucede con el beneficio social, ya que los trabajadores necesitan garantizar su bienestar dentro de la institución y a ello se le agrega algún descuento por compras u otros beneficios que propicien satisfacción en cada trabajador (Louffat, 2015).

Salario: Esta es una de las principales fuentes de motivación y más utilizadas en el mundo empresarial, dado que es la única razón por la cual una persona trabaja a cambio de obtener un salario justo, a la vez, si el salario que recibe considera que no es el adecuado o no se relaciona con la función que realiza, no se desempeña de forma correcta (Saldaña, 2018).

B. Motivación intrínseca

Según Louffat (2015), el autor la indica como motivación interna, la misma que no corresponde a algún factor externo, sino que la descrita posee una relación de acuerdo a su necesidad interna de empleado o individuo que desea satisfacer, que también está relacionado con el objetivo que una persona desea lograr en la vida. Con este fin, señaló que las principales fuentes de motivación intrínseca son:

Realización: Para que un profesional busque el desarrollo y línea de carrera a largo plazo, la descrita es una fuente muy eficaz de motivación interna, la misma que posee en el desarrollo profesional, por lo que tienden a laborar de la mejor manera posible, permitiendo un desempeño profesional para la consecución del objetivo establecido en la empresa. Para logar que se promociones, este factor también se relaciona con un aprendizaje del profesional, es decir, adquiere experiencia que permite a que cada profesional tenga una habilidad práctica y efectiva (Louffat, 2015).

Reconocimiento: El mencionado, esta descrito a aquellos individuos que desarrollan su función o actividad y necesitan ser reconocidos, pues el indicado permite constituir una satisfacción o una gratificación interna, el mismo que puede ser mejor que una retribución económica, cabe indicar a ello, que también se le denomina el compromiso que tiene el empleado con la organización, dado que a pesar que no recibe una retribución económica continua desarrollando sus actividades por el mismo compromiso que este tiene con la organización y por el orgullo que tiene de pertenecer a dicha institución. Por lo tanto, este una de las pocas motivaciones o talentos que una empresa puede contar, para ello es necesario realizar una rigurosa selección y reclutación de personal (Louffat, 2015).

Responsabilidad sobre otras personas: Es la fuente de la motivación interna, aunque está relacionada con los demás porque se refiere al cumplimiento de las obligaciones sobre los demás (como tener una familia). En esencia, el sujeto está motivado para realizar tareas. Al trabajar, sucede lo mismo frente a cualquier otra persona que esté obligada a realizar sus tareas, y las actividades son un medio para satisfacer esta necesidad (Louffat, 2015).

1.4. Formulación del Problema.

¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan – 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Según Ñaupas et al. (2014) el trabajo de investigación puede justificarse en forma teórica, metodológica y social.

Considerando la justificación teórica, es importante que toda investigación se fundamente en alguna teoría, en este caso, el presente estudio se respalda bajo la teoría del autor Louffat (2015), el mismo que ayudo a definir la variable de estudio (motivación laboral) y también bajo su conceptualización se permitió determinar los factores que permiten medir la variable de estudio.

Así mismo, por el lado metodológico la presente investigación se desarrollará bajo las pautas de un estudio de tipo descriptivo no experimental, el método utilizado será el inductivo ya que permitirá partir de los objetivos hasta llegar a las conclusiones, además, será necesario hacer uso de técnicas e instrumentos, en este caso de acuerdo a la naturaleza de la investigación se utilizará la encuesta y el cuestionario.

Por otro lado, tiene justificación social ya que los datos estadísticos que se van a obtener demostraran el nivel de motivación existente en los colaboradores de la Municipalidad en estudio, los mismos que pueden ser utilizados para tomar las decisiones correspondientes, así mismo, dichos resultados pueden servir como referencia para futura investigación que busquen la misma finalidad en una población similar.

La importancia se demostrará evidenciando los resultados que se logren obtener, los cuales serán proporcionados a la misma organización donde se está realizando la investigación para que conozca el nivel de motivación de su personal de trabajo.

1.6. Hipótesis.

H1: Existe un bajo nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021

H0: No existe un bajo nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021

1.7. Objetivos.

Objetivo General

Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021

Objetivos Específicos

Diagnosticar de forma global motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021.

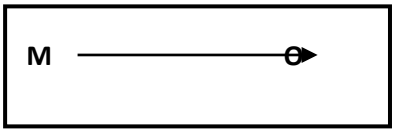
Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021, según sus dimensiones.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo descriptiva. Según Ñaupas et al. (2014) afirman que la investigación descriptiva es aquella que tiene como objetivo describir las peculiaridades de las personas o cualquier fenómeno que se pretende investigar. En la investigación se describirán las propiedades de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Yauyucan.

Diseño no experimental: Ñaupas et al. (2014) refieren que el estudio dentro del diseño no experimental, es aquel que permite analizar los resultados sin manipular variables. Por lo tanto, en la presente investigación se analizar las características de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Yauyucan, sin alterar su situación actual, es decir, los resultados se observarán y analizaran tal y como se estén dando en su contexto natural, no habrá alteraciones, ni manipulación de variables.



Donde:

M = Muestra

- = Observación del nivel de motivación laboral

2.2. Población y muestra.

Hernández et al. (2014) afirman que una población es un conjunto de fenómenos, personas o cosas, cuyas características son comunes entre sí, así mismo, dicha población puede variar con el transcurso del tiempo. La población de la presente investigación comprenderá un total de 59 trabajadores administrativos que pertenecen a la Municipalidad de Yauyucan. Además, al contar con una población muy pequeña, no se utilizará ningún tipo de muestra, ya que se aplicará el instrumento al total de la población.

2.3. Variables, Operacionalización.

Según Louffat (2015) la motivación laboral es la capacidad de las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las actividades que realizan para llevar a cabo sus objetivos, es decir, en relación con el trabajo.

Tabla 1

Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Motivación laboral	Motivación extrínseca	Políticas organizacionales	1,2	Encuesta/Cuestionario
		Supervisión	3,4	
		Condiciones físicas y ambientales	5,6	
		Beneficios y servicios sociales	7,8	
		Salario	9,10	
	Motivación intrínseca	Realización	11,12	
		Reconocimiento	13,14	
		Responsabilidad sobre otras personas	15	

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica: Encuesta. Según el autor Borda (2013) afirma que la encuesta se define como aquella técnica que ayuda a obtener información de una población en específico con el objetivo de cumplir el propósito del estudio. Se utilizará la encuesta, la misma que ayudará a obtener información sobre la motivación laboral a través de las respuestas otorgadas por los colaboradores de la Municipalidad de Tabaconas.

Instrumento: Cuestioanrio. Hernández et al. (2014) testifican que el cuestionario ayuda a recolectar datos e inofrmación de las variables que el investigador busca medir. El cuestionario permitirá recolectar la información de la variable motivación laboral, el cual estará compuesto por 15 preguntas, así mismo, dichas preguntas serán respondidas por los colaboradores de la Municipalidad objeto de estudio.

Validez: El instrumento de investigación será validado a través del juicio de expertos, los mismos que son especialistas en la tematica de estudio “Motivación laboral” a la vez todos son profesionales en Administraciíon con grado de Magister y Doctor.

Confiabilidad: De acuerdo con Hernández et al. (2014) permite determinar la consistencia del instrumento, así mismo, para que este demuestre consistencia debe evidenciar un resultado mayor a 0.725. En tal sentido, el instrumento de la presente investigación será sometido a la consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	15

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que la consistencia del instrumento muestra una fuerte consistencia, demostrando un resultado del 0.897, lo que indica que los ítems son consistentes y fiables para ser aplicados.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

El procesamiento de datos se llevará a cabo a través del programa SPSS, el cual ayudará a obtener los estadísticos del cuestionario, así como también el alfa de Cronbach. Por otro lado, se hará uso del Excel 2016, el mismo que permitirá establecer la sabana de datos del cuestionario para distribuirlo en tablas y figuras.

2.6. Aspectos éticos.

De acuerdo a los autores Noreña et al. (2012) se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

Consentimiento informado: en la aplicación del instrumento, el autor de la investigación tendrá la plena responsabilidad de dar a conocer la finalidad del instrumento, así mismo, indicará la calidad de evaluación, duración y cualquier otro aspecto que sea necesario.

Respeto a los sujetos inscritos: se actuará con postura, fomentando el respeto entre participantes y manteniendo el orden en cada momento, esto con la finalidad de que ningún participante se vea afectado durante la aplicación del instrumento.

2.7. Criterios de Rigor Científico.

Según Noreña et al. (2012) se consideraron los siguientes criterios:

Aplicabilidad: Para cumplir con este criterio, será necesario que el instrumento sea sometido a la validez a través de juicio de expertos, los cuales bajo su conocimiento darán la conformidad para que este sea aplicado.

Consistencia: El instrumento será sometido a la consistencia interna a través del Alfa de Cronbach, el cual permitirá determinar la consistencia de cada ítem y evidenciar dicho resultado para demostrar que el instrumento es confiable para ser aplicado.

Neutralidad: Los resultados que se obtengan serán demostrados con plena veracidad, además, para ello se anexara las evidencias necesarias y así demostrar mayor credibilidad de todos los datos obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos.

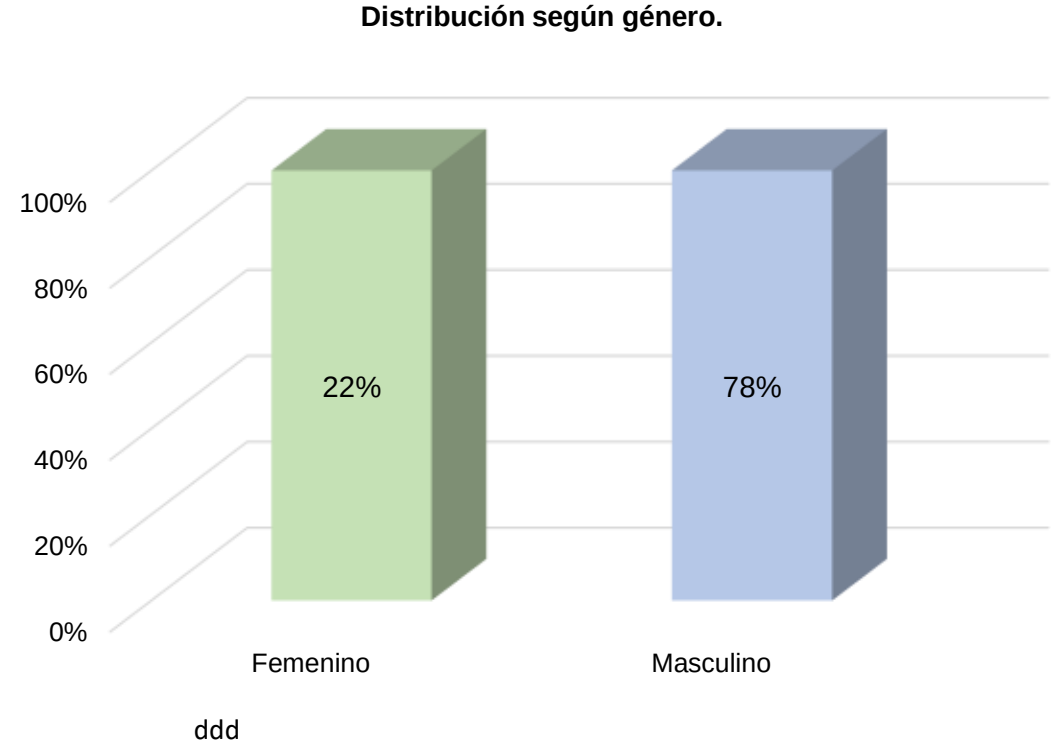
Tabla 3

Distribución según género

Categorías	n	%
Femenino	13	22%
Masculino	46	78%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 1



La distribución según género de los colaboradores de la Municipalidad demuestra que la mayoría corresponden al sexo masculino con el 78%, seguido a ello se encuentra el sexo femenino 22%. por lo tanto, de acuerdo a los resultados es claro que la mayoría de colaboradores son de sexo masculino.

Fuente: Tabla 4.

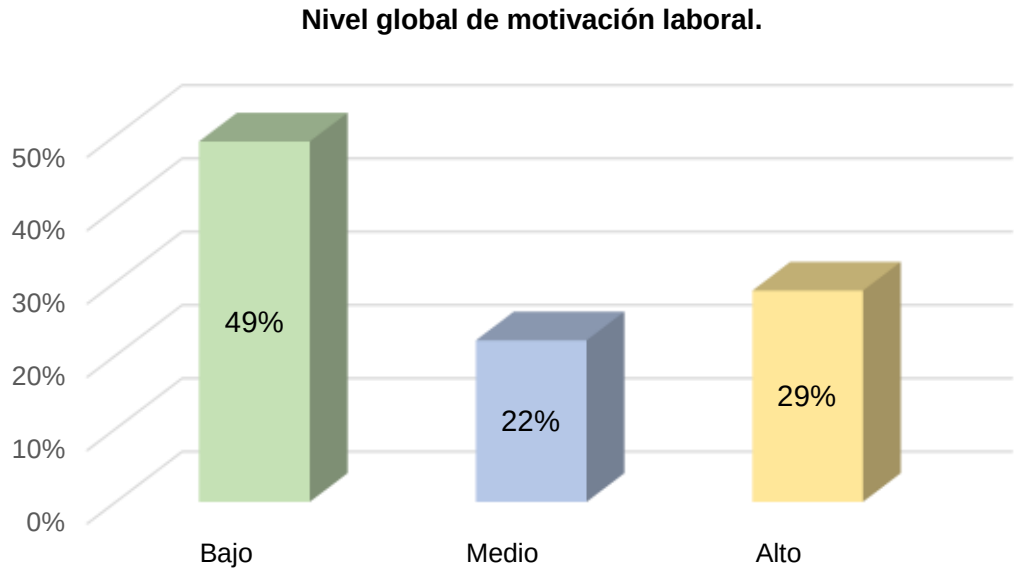
Tabla 4

Nivel global de motivación laboral

Categorías	n	%
Bajo	29	49%
Medio	13	22%
Alto	17	29%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 2



De acuerdo a los resultados, se evidencia que la motivación laboral se sitúa en un nivel bajo con el 49%, seguido del nivel alto con el 29% y medio 22%. este resultado conlleva a afirmar que más del 50% de los colaboradores de la Municipalidad no se sienten motivados en su centro de trabajo, lo cual no les permite tener un buen desempeño en sus tareas asignadas.

Fuente: Tabla 5.

Tabla 5

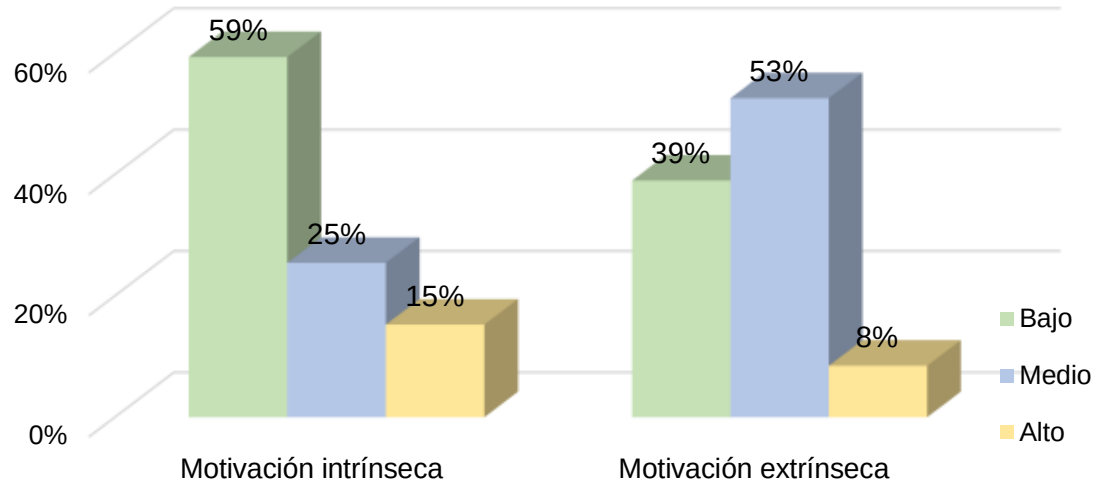
Nivel de motivación laboral según dimensiones

Categorías	Motivación extrínseca		Motivación intrínseca	
	n	%	n	%
Bajo	35	59%	23	39%
Medio	15	25%	31	53%
Alto	9	15%	5	8%
Total	59	100%	59	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 3

Nivel de motivación laboral segun dimensiones.



Los resultados muestran que la motivación intrínseca tiene un nivel bajo con un 59%, seguido de un nivel medio con un 25% y un nivel alto con un 15%; mientras que la motivación extrínseca alcanzó un nivel medio con un 53%, seguido de un nivel bajo con un 39% y un nivel alto con un 8%.

Fuente: Tabla 6.

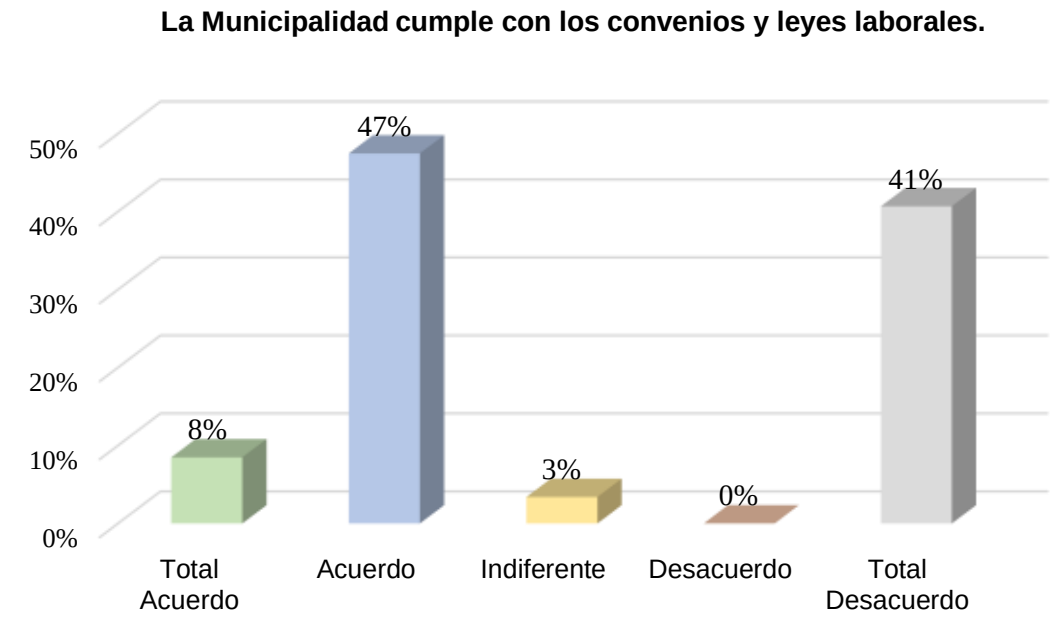
Tabla 6

La Municipalidad cumple con los convenios y leyes laborales

Categorías	n	%
Total Acuerdo	5	8%
Acuerdo	28	47%
Indiferente	2	3%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	24	41%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 4



Los resultados muestran que el 55% indicó estar en acuerdo, ya que la Municipalidad sí cumple con los convenios y leyes laborales, lo cual es un resultado favorable e influye positivamente en la motivación de los trabajadores; sin embargo, el 41% indicó lo contrario y el 3% se mostró indiferente ante este indicador.

Fuente: Tabla 7.

Tabla 7

Las normas y políticas de la Municipalidad le generan satisfacción

Categorías	n	%
Total Acuerdo	23	39%
Acuerdo	10	17%
Indiferente	2	3%
Desacuerdo	2	3%
Total Desacuerdo	22	38%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 5

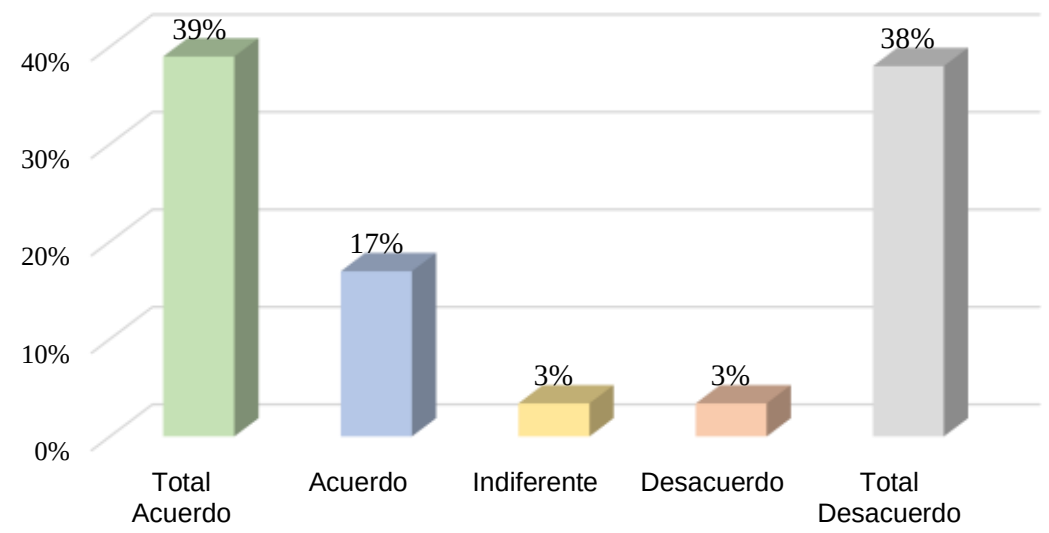


Figura 5. Según los resultados, el 56% está de acuerdo, el 41% en desacuerdo y el 3% es indiferente. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores considera que las políticas o normas de la Municipalidad sí le generan satisfacción, lo que indica que sus actividades no se ven obstaculizadas por ningún parámetro establecido por la organización.

Fuente: Tabla 8.

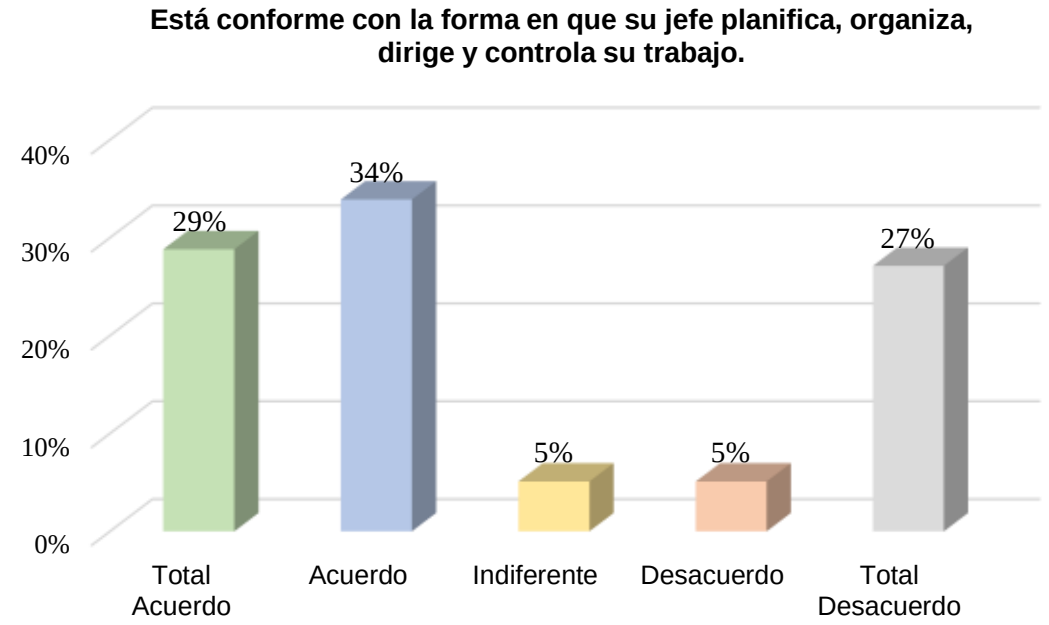
Tabla 8

Está conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla su trabajo

Categorías	n	%
Total Acuerdo	17	29%
Acuerdo	20	34%
Indiferente	3	5%
Desacuerdo	3	5%
Total Desacuerdo	16	27%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 6



De acuerdo con los resultados, el 63% expresó estar de acuerdo, dado que la mayoría de los trabajadores muestran su conformidad con la forma en que su jefe organiza, dirige y controla su trabajo, lo cual es un resultado favorable e implica que el trabajador tenga un mejor desempeño en sus funciones asignadas; sin embargo, el 32% indicó estar en desacuerdo y el 5% mostró su indiferencia.

Fuente: Tabla 9.

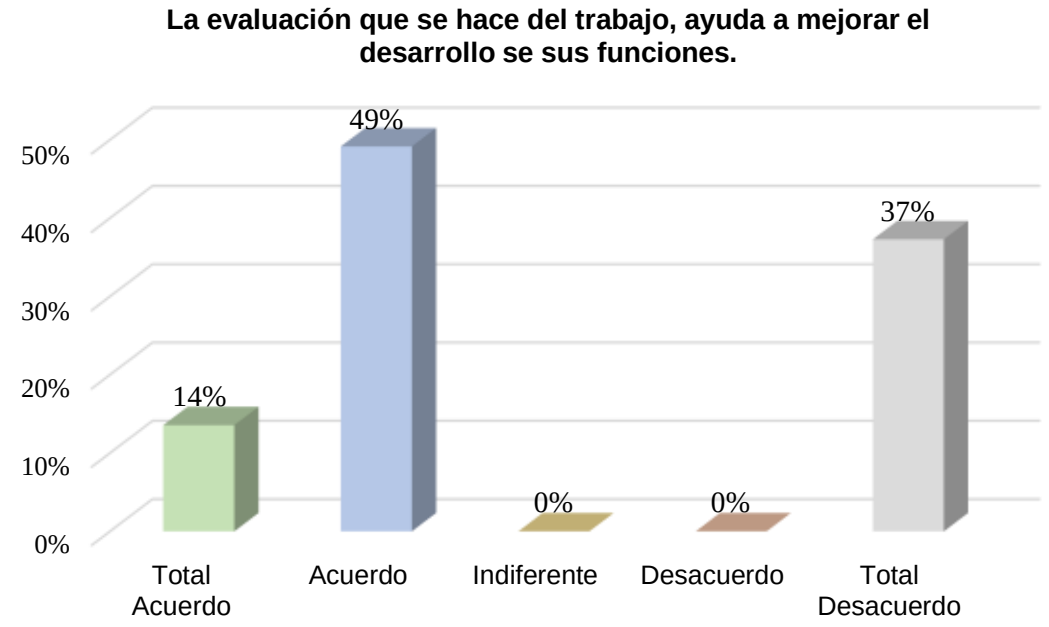
Tabla 9

La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo se sus funciones

Categorías	n	%
Total Acuerdo	8	14%
Acuerdo	29	49%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	22	37%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 7



Estadísticamente, el 63% está en acuerdo y el 37% en desacuerdo. Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores consideran que la evaluación de su trabajo es fundamental para mejorar su desempeño en las funciones asignadas, lo cual es un factor favorable no sólo para el trabajador, sino también para la Municipalidad, ya que a través de la evaluación es posible identificar las debilidades y fortalezas del colaborador.

Fuente: Tabla 10.

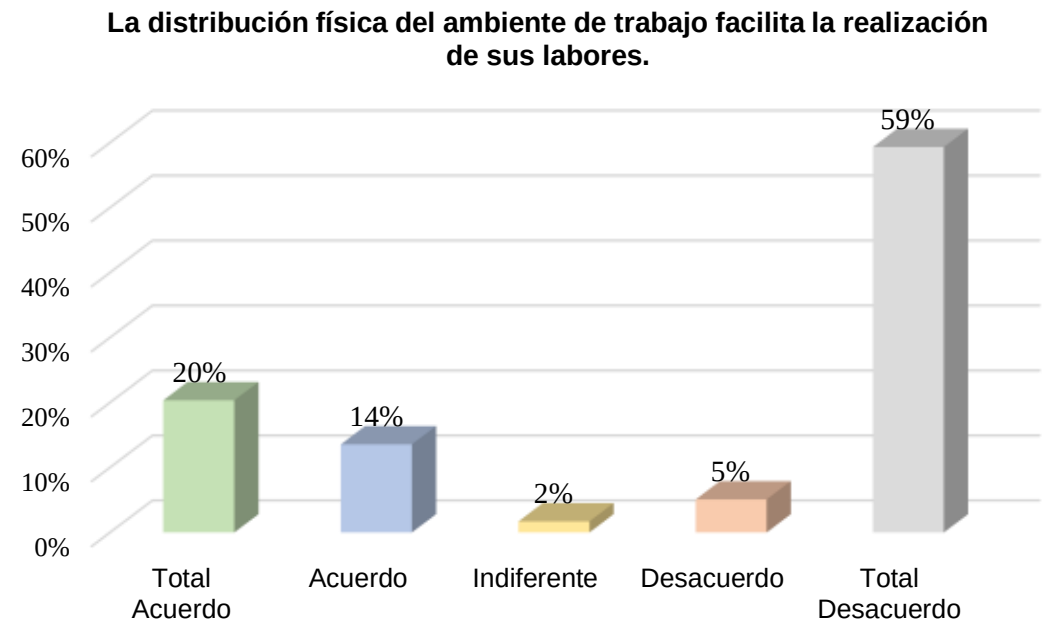
Tabla 10

La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores

Categorías	n	%
Total Acuerdo	12	20%
Acuerdo	8	14%
Indiferente	1	2%
Desacuerdo	3	5%
Total Desacuerdo	35	59%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 8



Los resultados muestran que el 64% indicó estar en desacuerdo, lo que significa que la mayoría de los colaboradores consideran que la distribución física donde realizan sus actividades no es adecuada, siendo este el principal factor que limita el cumplimiento satisfactorio de sus funciones asignadas, además, también puede afectar la comodidad y satisfacción del trabajador; sin embargo, el 34% indicó estar de acuerdo y el 2% se mostró indiferente.

Fuente: Tabla 11.

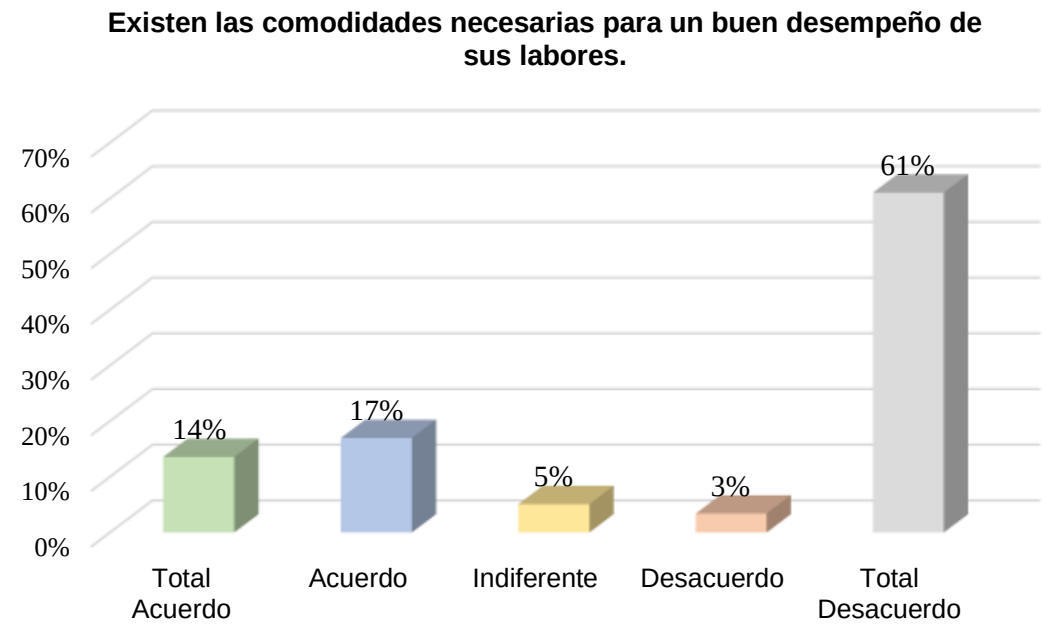
Tabla 11

Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores

Categorías	n	%
Total Acuerdo	8	14%
Acuerdo	10	17%
Indiferente	3	5%
Desacuerdo	2	3%
Total Desacuerdo	36	61%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 9



Se muestra que el 64% indicó estar en desacuerdo, ya que dentro de su área de trabajo no existen las comodidades necesarias para realizar eficientemente las funciones asignadas, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para lograr los resultados esperados por el trabajador; sin embargo, el 31% indicó lo contrario y el 5% se mostró indiferente.

Fuente: Tabla 12.

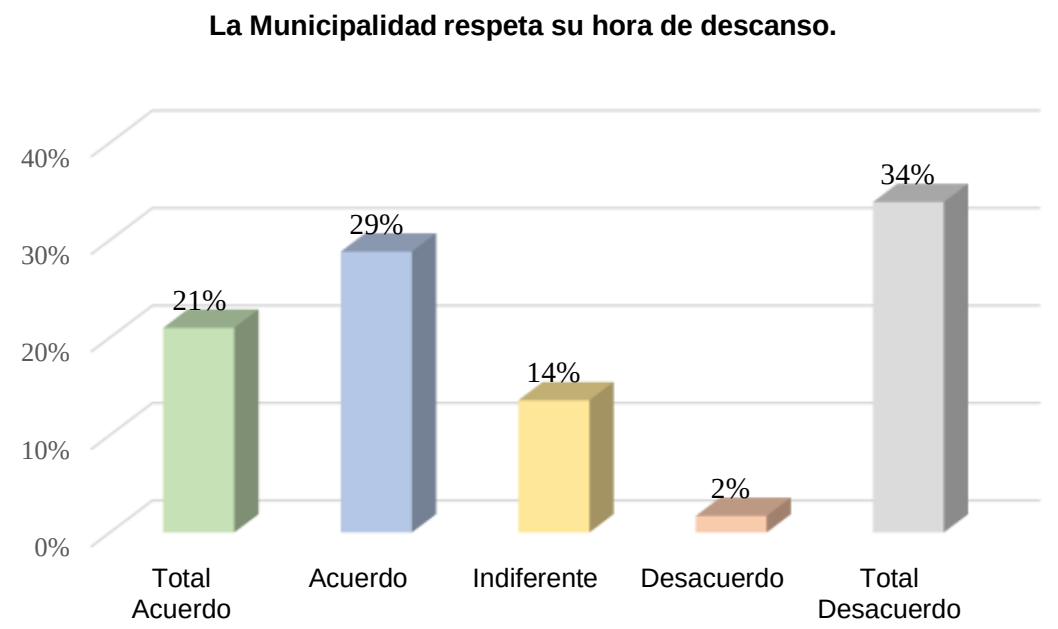
Tabla 12

La Municipalidad respeta su hora de descanso

Categorías	n	%
Total Acuerdo	13	21%
Acuerdo	17	29%
Indiferente	8	14%
Desacuerdo	1	2%
Total Desacuerdo	20	34%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 10



Se evidencia que el 50% indicó estar de acuerdo, el 36% en desacuerdo y el 14% se mostró indiferente. Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores evaluados consideran que la Municipalidad sí respeta su hora de descanso, y esto se debe a que la organización desarrolla sus actividades bajo las normas laborales y por lo tanto es un resultado que favorece la satisfacción del trabajador así como su motivación.

Fuente: Tabla 13.

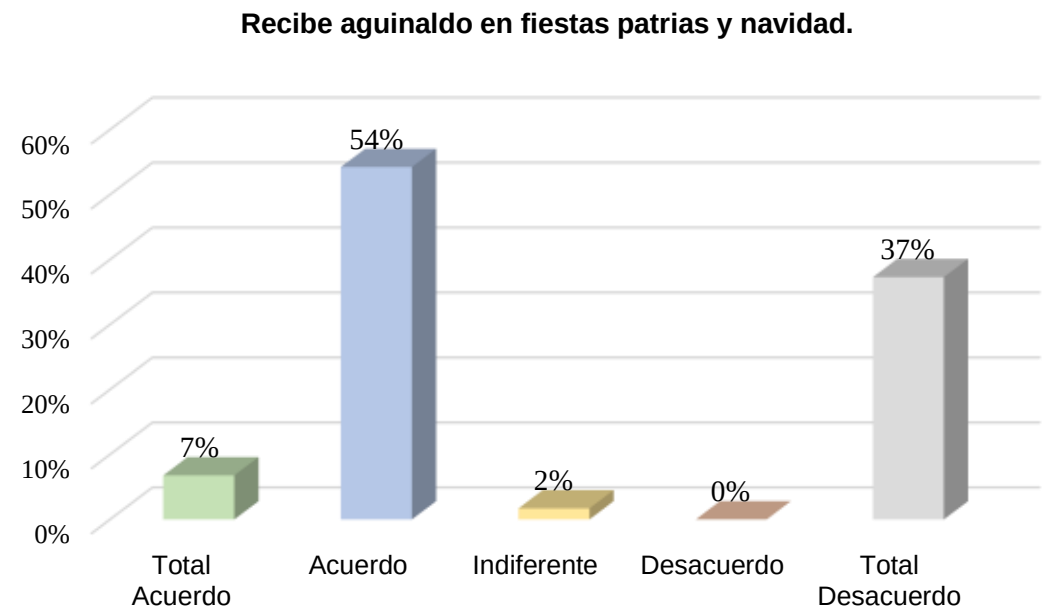
Tabla 13

Recibe aguinaldo en fiestas patrias y navidad

Categorías	n	%
Total Acuerdo	4	7%
Acuerdo	32	54%
Indiferente	1	2%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	22	37%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 11



Los resultados muestran que el 61% indicó estar en acuerdo, el 37% en desacuerdo y el 2% se muestra indiferente. Estos resultados nos permiten argumentar que la gran mayoría de los trabajadores encuestados sí reciben una paga extra en fechas especiales como las fiestas patrias o la Navidad, lo que también es una acción que favorece la satisfacción del trabajador y, por tanto, contribuye a reforzar su motivación.

Fuente: Tabla 14.

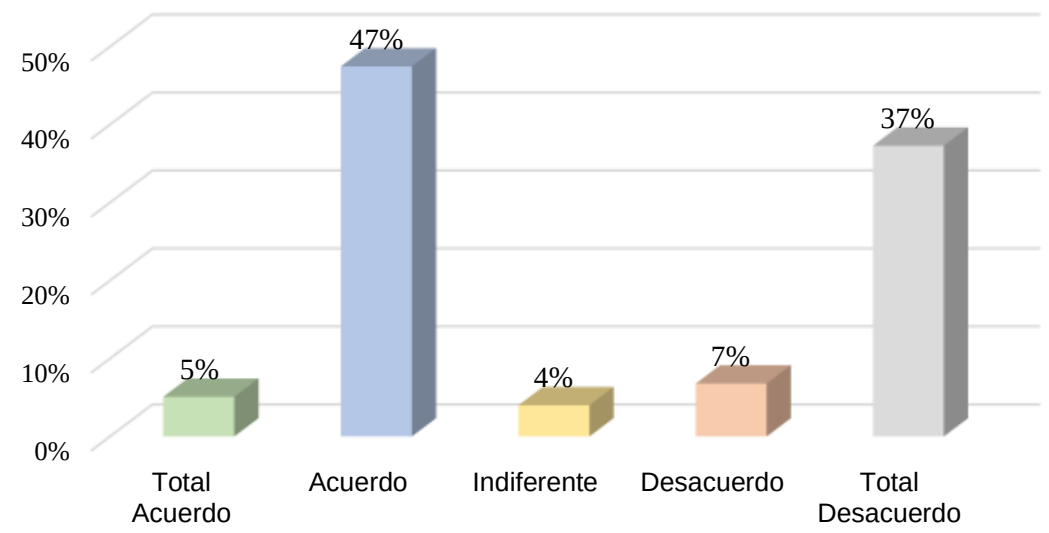
Tabla 14

Su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza

Categorías	n	%
Total Acuerdo	3	5%
Acuerdo	28	47%
Indiferente	2	4%
Desacuerdo	4	7%
Total Desacuerdo	22	37%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 12



El 52% de los trabajadores encuestados señaló estar en acuerdo, ya que la Municipalidad sí aporta una remuneración acorde con las actividades que realiza el trabajador, lo cual es un resultado favorable para la motivación del trabajador y también para lograr una percepción favorable por parte de los usuarios; sin embargo, el 44% indicó lo contrario.

Fuente: Tabla 15.

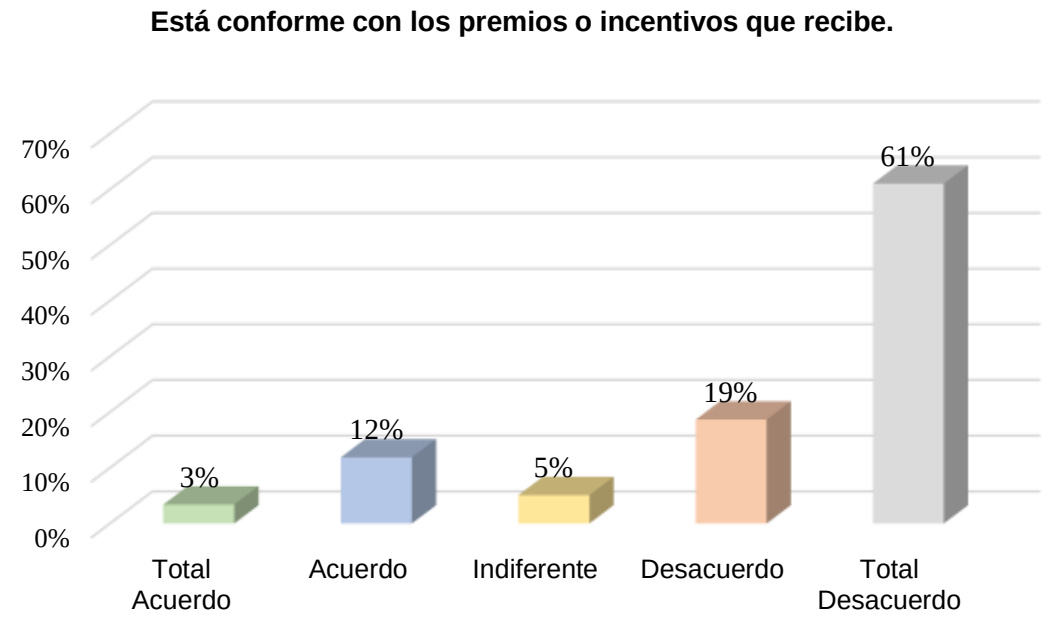
Tabla 15

Está conforme con los premios o incentivos que recibe

Categorías	n	%
Total Acuerdo	2	3%
Acuerdo	7	12%
Indiferente	3	5%
Desacuerdo	11	19%
Total Desacuerdo	36	61%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 13



De acuerdo a los resultados, el 80% indicó estar en desacuerdo, ya que no se sienten satisfechos con los incentivos otorgados por la Municipalidad, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para fomentar la motivación en el trabajador y sobre todo para fortalecer el desempeño en sus actividades asignadas. Por lo tanto, es fundamental interesarse en fortalecer este indicador.

Fuente: Tabla 16.

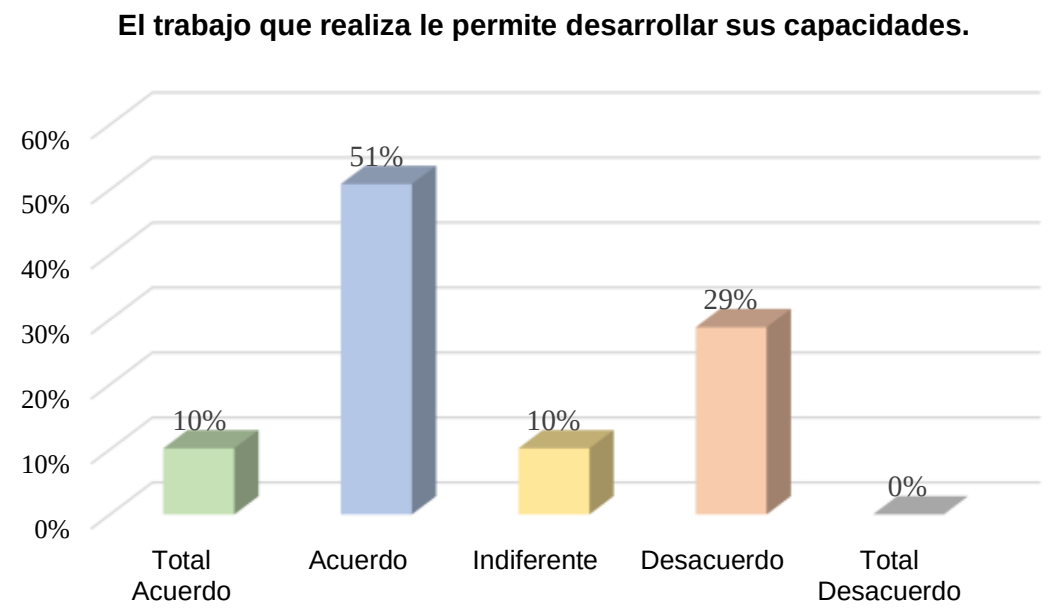
Tabla 16

El trabajo que realiza le permite desarrollar sus capacidades

Categorías	n	%
Total Acuerdo	6	10%
Acuerdo	30	51%
Indiferente	6	10%
Desacuerdo	17	29%
Total Desacuerdo	0	0%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 14



Se muestra que el 61% de los evaluados indicó estar en acuerdo, el 29% en desacuerdo y el 10% se mostró indiferente. Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores consideran que el trabajo que realizan en la Municipalidad si les permite desarrollar eficazmente sus capacidades.

Fuente: Tabla 17.

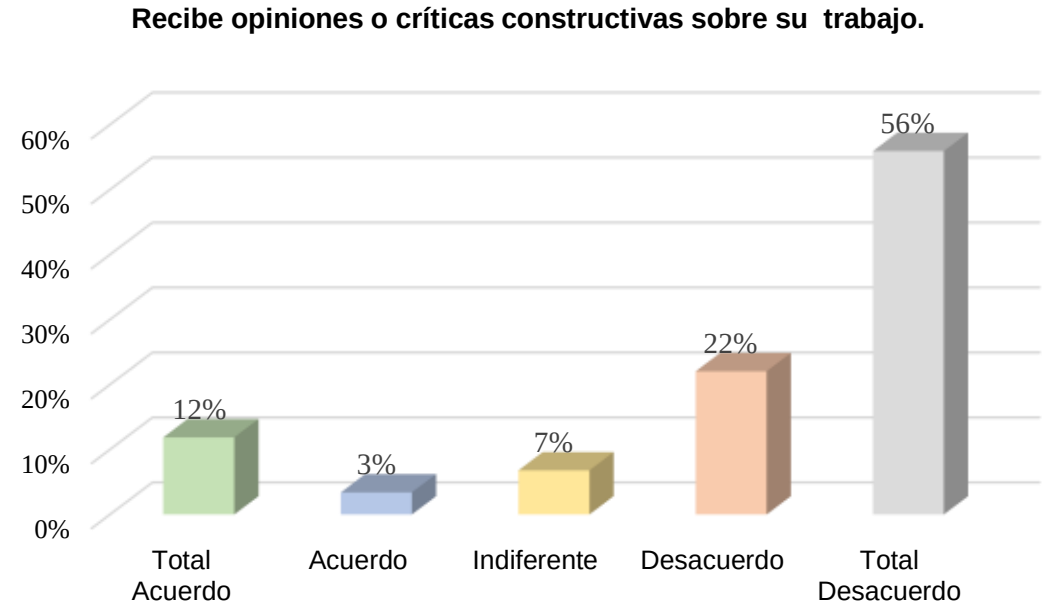
Tabla 17

Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo

Categorías	n	%
Total Acuerdo	7	12%
Acuerdo	2	3%
Indiferente	4	7%
Desacuerdo	13	22%
Total Desacuerdo	33	56%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 15



Según los resultados, el 78% inidcó estar en desacuerdo, ya que la mayoría de los colaboradores no reciben críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo realizado, lo cual es un indicador muy desfavorable para la motivación de los empleados y, sobre todo, provoca una falta de energía en sus actividades e incluso los limita a las sugerencias de los demás.

Fuente: Tabla 18.

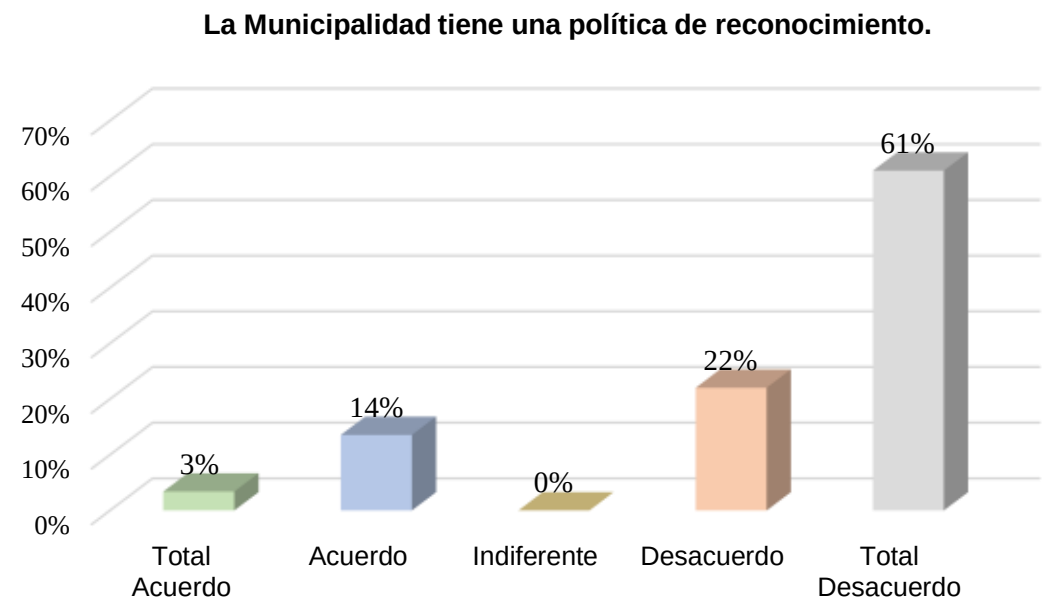
Tabla 18

La Municipalidad tiene una política de reconocimiento

Categorías	n	%
Total Acuerdo	2	3%
Acuerdo	8	14%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	13	22%
Total Desacuerdo	36	61%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 16



El 83% de los evaluados indicó estar en desacuerdo, ya que la Municipalidad no cuenta con políticas de reconocimiento para los trabajadores, lo cual es fundamental para motivar y también para garantizar un mejor desempeño en sus actividades, ya que si existen buenas políticas de reconocimiento, cualquier trabajador mostrará mayor esfuerzo para ser reconocido por las autoridades; sin embargo, el 17% indicó lo contrario.

Fuente: Tabla 19.

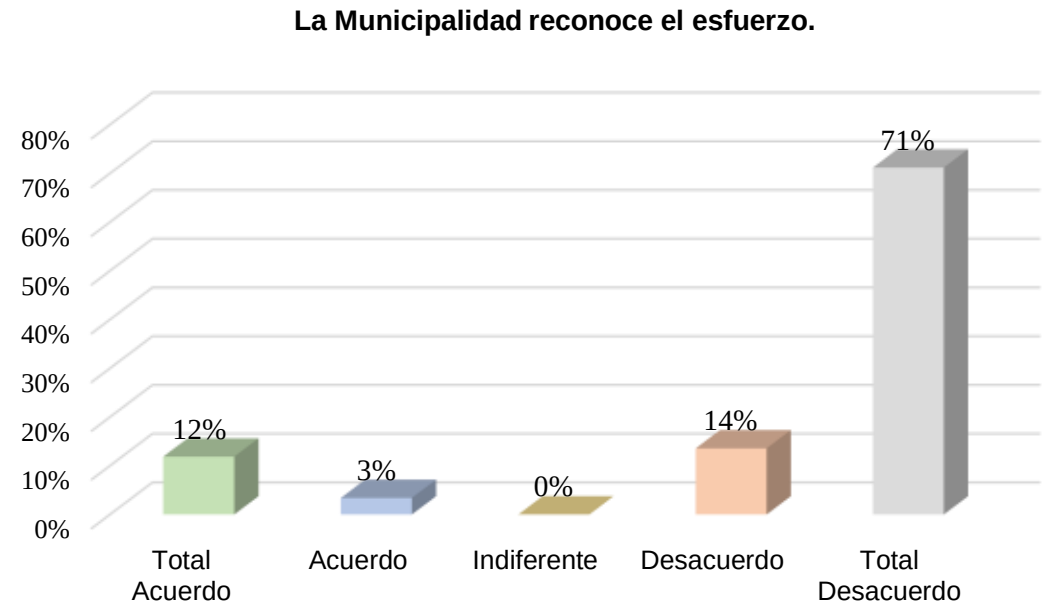
Tabla 19

La Municipalidad reconoce el esfuerzo

Categorías	n	%
Total Acuerdo	7	12%
Acuerdo	2	3%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	8	14%
Total Desacuerdo	42	71%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 17



Los resultados muestran que el 85% está en desacuerdo, ya que la Municipalidad no reconoce el esfuerzo del empleado, es decir, no se le reconoce el desempeño que pone en el cumplimiento de sus actividades asignadas, lo cual juega un papel fundamental para motivarlo y además genera que el colaborador se sienta que no es valorado por la organización.

Fuente: Tabla 20.

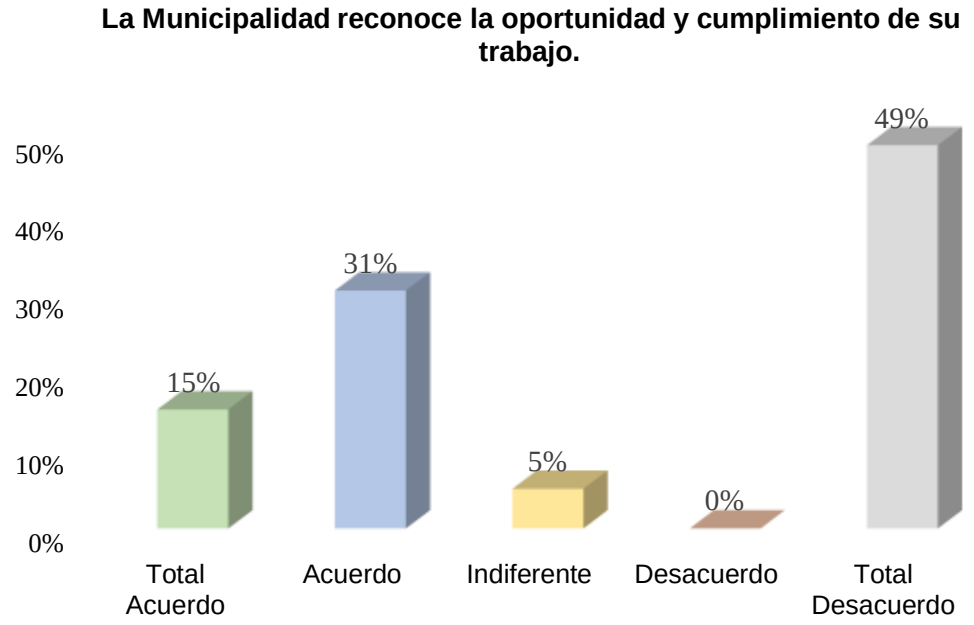
Tabla 20

La Municipalidad reconoce la oportunidad y cumplimiento de su trabajo

Categorías	n	%
Total Acuerdo	9	15%
Acuerdo	18	31%
Indiferente	3	5%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	29	49%
Total	59	100%

Fuente: Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 18



El 49% señaló estar en desacuerdo, el 46% de acuerdo y el 5% se muestra indiferente. Estos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores consideran que la Municipalidad no reconoce la puntualidad y el cumplimiento de su trabajo, lo cual es una acción muy desfavorable que debe ser reforzada de inmediato, de lo contrario la motivación del trabajador será cada día menor.

Fuente: Tabla 21.

3.2. Discusión de resultados.

Se diagnosticó que la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan se sitúa en un nivel bajo con el 49%, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad no se sienten motivados en su centro de trabajo, lo cual no les permite tener un buen desempeño en sus tareas asignadas (ver figura 2). Dicho resultado se asemeja a los encontrado por Requiz (2018) quien realizó su estudio sobre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Barranca en Lima y logró concluir que el 52% de los trabajadores presentaron baja motivación; lo cual también le permitió concluir que la mayoría de trabajadores no muestran una actitud positiva al momento de realizar sus actividades. En tal sentido, Louffat (2015) afirma que la motivación laboral es la capacidad de las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las actividades que realizan para llevar a cabo sus objetivos, es decir, en relación con el trabajo.

En función a la dimensión motivación extrínseca se demostró un nivel medio con un 53% (ver figura 3), lo cual se debe a que el 64% de los colaboradores consideran que la distribución física donde realizan sus actividades no es adecuada para desarrollar sus actividades asignadas (ver figura 8); además, el 64% considera que dentro de su área de trabajo no existen las comodidades necesarias para realizar eficientemente sus funciones correspondientes, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para lograr los resultados esperados por el trabajador (ver figura 9) y el 80% no se sienten satisfechos con los incentivos otorgados por la Municipalidad, sabiendo que esto es fundamental para fomentar la motivación en el trabajador y sobre todo para fortalecer el desempeño en sus actividades asignadas (ver figura 13). Los resultados se asemejan a los encontrados por Cubas y Torres (2017) quien realizó su estudio sobre motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc y logró concluir que la motivación extrínseca alcanzó un nivel medio con 45%, lo cual también le permitió indicar el entorno donde el trabajador desarrolla sus actividades no es el más apropiados para garantizar su comodidad y su eficiencia en sus actividades. En tal sentido, Louffat (2015) señala que la motivación extrínseca o externa hace referencia a todos los estímulos

externos que le permite a la persona dirigir sus acciones, comportamientos y sobre todo sus emociones a un determinado fin, con el propósito que ello le genere un beneficio propio o alguna recompensa.

De acuerdo a la dimensión motivación intrínseca, se demostró un nivel bajo con un valor estadístico del 59% (ver figura 3), lo cual se debe a que el 78% de los colaboradores no reciben críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo realizado, lo cual es un indicador muy desfavorable y, sobre todo, que provoca una falta de energía en el desarrollo de sus actividades (ver figura 15); además, el 83% considera que la Municipalidad no cuenta con políticas de reconocimiento para los trabajadores, lo cual es fundamental para motivar y también para garantizar un mejor desempeño en sus actividades, ya que si existen buenas políticas de reconocimiento, cualquier trabajador mostrará mayor esfuerzo para ser reconocido por las autoridades (ver figura 16) y finalmente el 85% considera que la Municipalidad no reconoce el esfuerzo del empleado, es decir, no se le reconoce el desempeño que pone en el cumplimiento de sus actividades asignadas, lo cual juega un papel fundamental para motivarlo y además genera que el colaborador sienta que no es valorado por la organización (ver figura 17). Los hallazgos concuerdan con los encontrados por Cubas y Torres (2017) quien realizó su estudio sobre motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc y logró concluir que la motivación intrínseca prevaleció en un nivel bajo con un 51%; lo cual también le permitió argumentar que el esfuerzo del trabajador no es reconocido por la Municipalidad, lo cual afecta a la motivación interna del trabajador.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan es baja, evaluada estadísticamente en un 49%, lo que significa que la mayoría de los colaboradores no se sienten motivados en su centro de trabajo, lo que no les permite tener un buen desempeño en sus tareas asignadas.

Se concluye que la motivación extrínseca se sitúa en un nivel medio con un 53%, lo cual significa que algunos colaboradores consideran que la distribución física donde realizan sus actividades no es la más adecuada y no sobre todo que no sienten satisfechos con los incentivos otorgados por la Municipalidad.

Se identificó que la motivación intrínseca se sitúa en un nivel bajo con un valor estadístico del 59%, lo que significa que los colaboradores no reciben críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, la Municipalidad no tiene políticas de reconocimiento y sobre todo que no se reconoce el esfuerzo que pone el trabajador al momento de realizar sus actividades asignadas.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al responsable del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yauyucan desarrollar trimestralmente talleres motivaciones y desarrollar un programa de incentivos económicos y no económicos a fin de asegurar la motivación continua de los trabajadores.

Se recomienda al responsable del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yauyucan mejorar la distribución física con la finalidad de que los trabadores tengan todas las comodidades al momento de desarrollar sus actividades; además, debe garantizar que la remuneración del trabajador este acorde a las actividades asignadas.

Se recomienda al responsable del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yauyucan, fomentar el dialogo con los trabajadores para intercambiar ideas constructivas que le permitan tener una mejor organización en el desarrollo de su trabajo y finalmente reconocer el esfuerzo y el cumplimiento de las tareas asignadas al trabajador,

REFERENCIAS

Anastacio, C. Garcia, A y Mego, O. (2019). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú, 2019. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Señor de Sipan : http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928

Cadena, E. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha en Ecuador, 2019. (Tesis de grado). Obtenido de Pontifica Universidad del Ecuador: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf

Calderon, J. (2017). Motivación en el personal administrativo de la municipalidad, del Municipio de Rio Hondo, Departamento de Zacapa en Guatemala. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Rafael Landívar: http://recursosbiblio.url.edu.gt/

Cambí, J. (2018). Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en Arequipa, 2018. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Nacional San Agustín de Arequipa : http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413

Cubas, B., & Torres, M. (2017). Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el área de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc-Bambamarca - 2016. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Señor de Sipan : https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/

Custodio, K. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. Revista de Investigación y Cultura, Vol. 9, 1-19.

Cuzquen, R. (2020). Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Señor de Sipan : https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle

Enríquez, P. (2017). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en méxico. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad de Montemorelos: http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta Edición). Editorial Mc Graw Hill.

León, G. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari en Huacho, 2017. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Nacional José Fauistino Sánchez Carrión: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/805

Lora, L. (2017). Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de la Región Lambayeque - 2017. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Señor de Sipan : https://repositorio.uss.edu.pe/

Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. (Cuarta Edición). Argentina: Cengage Learning.

Luque, S. (2020). Importancia de las teorías de la motivación labora. Universidad del Altiplano, 1-11.

Machuca, W. (2018). Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas en Lima, año 2018. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/

Mendoza, L. (2018). Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga en Ayacucho, 2017. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad César Vallejo : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/

Münch (2010) Administración gestión organizacional, enfoques. Pearson

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación . Bógota: Ediciones de la U.

Otero, C. (2019). Motivación laboral: factor de éxito empresarial. Revista Administración de Negocios , 1-20.

Robbins y Judge, (2013). Comportamiento Organizacional. Pearson

Requiz, C. (2018). La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Barranca en Lima, año 2015. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad San Pedro: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/

Rodríguez, J. (2019). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Inf. tecnol. vol.31, 13-21.

Romero, N. (2017). Influencia del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz en la Región Cajamarca para el Periodo 2015. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/

Saldaña, E. (2018). Programa de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo-2018. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/

Santacruz, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en Ecuador, 2016. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Central del Ecuador: http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12711

Soto, M. (2018). Estudio de la motivación laboral en el personal del centro de salud la Esperanza- 2018. Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna, Vol. 1, 1-12.

Vargas, J. (2019). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. Revista de Ciencias Económicas, vol. 1, 1-22.

Villacis, D. (2017). La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social caritas de la diócesis de Ambato. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24726?locale=de

ANEXOS

ANEXO 01 - MATRIZ DE NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMESNIONES	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
Problema General ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan – 2021?	**Objetivo General** Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021 **Objetivos Específicos** Diagnosticar de forma global motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021. Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021, según sus dimensiones.	**H1:** Existe un bajo nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021 **H0:** No existe un bajo nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021	**Variable: Motivación Laboral**	Control preventivo Control interno Normas de control interno preventivas Normas de control interno continuas	**Tipo de investigación** Tipo descriptivo – simple Enfoque Cuantitativo **Diseño de investigación** No experimental, **Población** **59 administrativos** **Técnica** La encuesta **Instrumentos** El cuestionario

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario a los colaboradores de la Municipalidad de Yauyucan.

OBJETIVO. El cuestionario tiene como finalidad medir el nivel de motivación laboral, por lo que se le pide que responda con la mayor sinceridad posible. El cuestionario será de manera anónima.

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

N	**MOTIVACIÓN LABORAL**	**TA**	**A**	**I**	**D**	**TD**
	Ítems					
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
	Políticas organizacionales					
1	¿Considera que la Municipalidad cumple con los convenios y leyes laborales?					
2	¿Las normas y políticas de la Municipalidad le generan satisfacción?					
	Supervisión					
3	¿Está conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla su trabajo?					
4	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo se sus funciones?					
	Condiciones físicas y ambientales					
5	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?					
6	¿Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores diarias?					
	Beneficios y servicios sociales					
7	¿La Municipalidad respeta su hora de descanso?					
8	¿Recibe aguinaldo en fiestas patrias y navidad?					

	Salario					
9	¿Su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza?					
10	¿Está conforme con los premios o incentivos que recibe?					
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
	Realización					
11	¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?					
12	¿Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?					
	Reconocimiento					
13	¿La Municipalidad tiene una política de reconocimiento hacia su trabajo?					
14	¿La Municipalidad reconoce el esfuerzo que pone en el desarrollo de sus funciones?					
	Responsabilidad sobre otras personas					
15	¿La Municipalidad reconoce la oportunidad y cumplimiento de su trabajo?					

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021

1. NOMBRE DEL JUEZ		Villanueva Villacorta Jorge Robinson
2.	**PROFESIÓN**	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Magister en Administración de Negocios – MBA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	Coordinador
NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	**NOMBRES Y APELLIDOS**	Quevedo Delgado Hitler Heraldo
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores la Municipalidad Distrital De Yauyucan , 2021
		GENERAL Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	**ESPECÍFICOS** Diagnosticar de forma global motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021. Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021, según sus dimensiones.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO
POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N.°	MOTIVACIÓN	
01	¿Considera que la Municipalidad cumple con los convenios y leyes laborales?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	¿Las normas y políticas de la Municipalidad le generan satisfacción?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
03	¿Está conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo se sus funciones?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
06	¿Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores diarias?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	¿La Municipalidad respeta su hora de descanso?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	¿Recibe aguinaldo en fiestas patrias y navidad?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

09	¿Su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
10	¿Está conforme con los premios o incentivos que recibe?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
13	¿La Municipalidad tiene una política de reconocimiento hacia su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	¿La Municipalidad reconoce el esfuerzo que pone en el desarrollo de sus funciones?	A (X) D ( )
15	¿La Municipalidad reconoce la oportunidad y cumplimiento de su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
		SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (15) D (0) SUGERENCIAS:
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		

Juez Experto
DNI 40226875

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021

1. NOMBRE DEL JUEZ		García Yovera Abraham José
2.	**PROFESIÓN**	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Magister en Gestión de Talento Humano y Dr. Gestión Publica
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente
NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	**NOMBRES Y APELLIDOS**	Quevedo Delgado Hitler Heraldo
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores la Municipalidad Distrital De Yauyucan , 2021
		GENERAL Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	**ESPECÍFICOS** Diagnosticar de forma global motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021. Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021, según sus dimensiones.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO
POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N.°	MOTIVACIÓN	
01	¿Considera que la Municipalidad cumple con los convenios y leyes laborales?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	¿Las normas y políticas de la Municipalidad le generan satisfacción?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
03	¿Está conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo se sus funciones?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
06	¿Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores diarias?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	¿La Municipalidad respeta su hora de descanso?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	¿Recibe aguinaldo en fiestas patrias y navidad?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

09	¿Su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
10	¿Está conforme con los premios o incentivos que recibe?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
13	¿La Municipalidad tiene una política de reconocimiento hacia su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	¿La Municipalidad reconoce el esfuerzo que pone en el desarrollo de sus funciones?	A (X) D ( )
15	¿La Municipalidad reconoce la oportunidad y cumplimiento de su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
		SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (15) D (0) SUGERENCIAS:
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		

Juez Experto
Colegiatura N° 20638
DNI 80270538

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
2.	**PROFESIÓN**	Licenciada en administración
	ESPECIALIDAD	Magister en administración
	GRADO ACADÉMICO	Dra. En ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	13 años
	CARGO	DTC UCV PIURA
NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	**NOMBRES Y APELLIDOS**	Quevedo Delgado Hitler Heraldo
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores la Municipalidad Distrital De Yauyucan , 2021
		GENERAL Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	**ESPECÍFICOS** Diagnosticar de forma global motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021. Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021, según sus dimensiones.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO
POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N.°	MOTIVACIÓN	
01	¿Considera que la Municipalidad cumple con los convenios y leyes laborales?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
02	¿Las normas y políticas de la Municipalidad le generan satisfacción?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
03	¿Está conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
04	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo se sus funciones?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
05	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
06	¿Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores diarias?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	¿La Municipalidad respeta su hora de descanso?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
08	¿Recibe aguinaldo en fiestas patrias y navidad?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

09	¿Su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
10	¿Está conforme con los premios o incentivos que recibe?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS::
13	¿La Municipalidad tiene una política de reconocimiento hacia su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	¿La Municipalidad reconoce el esfuerzo que pone en el desarrollo de sus funciones?	A (X) D ( )
15	¿La Municipalidad reconoce la oportunidad y cumplimiento de su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
		SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (15) D (0) SUGERENCIAS:
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAD-N° 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN
SANTA CRUZ & CAJAMARCA
RUC: 20186864906

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN

REPÚBLICA DEL PERÚ

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yauyucan, 06 de septiembre de 2021.

Estimada Señora:

Dr. YANET ISABEL CUBAS CARRANZA

Directora de la Escuela Profesional De Administración

UNIVERSIDAD "SEÑOR DE SIPAN"

Presente.-

Por intermedio de la presente, le hago de su conocimiento que don HITLER HERALDO QUEVEDO DELGADO, identificado con DNI N°75917919, estudiante de su prestigiosa casa de estudios, tiene mi autorización para proseguir con su investigación titulada:

"NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN-2021"

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN

Ing. Cristian Mayta Mena
ALCALDE MUNICIPAL

Calle Cajamarca S/N Plaza De Armas Yauyucán Santa Cruz - MDY
mdy_yauyucan2019@hotmail.com

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 0831-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 24 de setiembre de 2021.

VISTO:
El Oficio N°0237-2021/FACEM-DA-USS de fecha 24/09/2021, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, sobre la aprobación, en vías de regularización, del Trabajo de Investigación, del egresado de la EAP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, en vías de regularización, el Trabajo de Investigación, del egresado de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

AUTOR	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
QUEVEDO DELGADO HITLER HERALDO	NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Mg. Mario Fernando Ramos Moscol
Decano (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

San Ignacio, 29 de octubre del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Quevedo Delgado Hitler Heraldo con DNI 75917919.

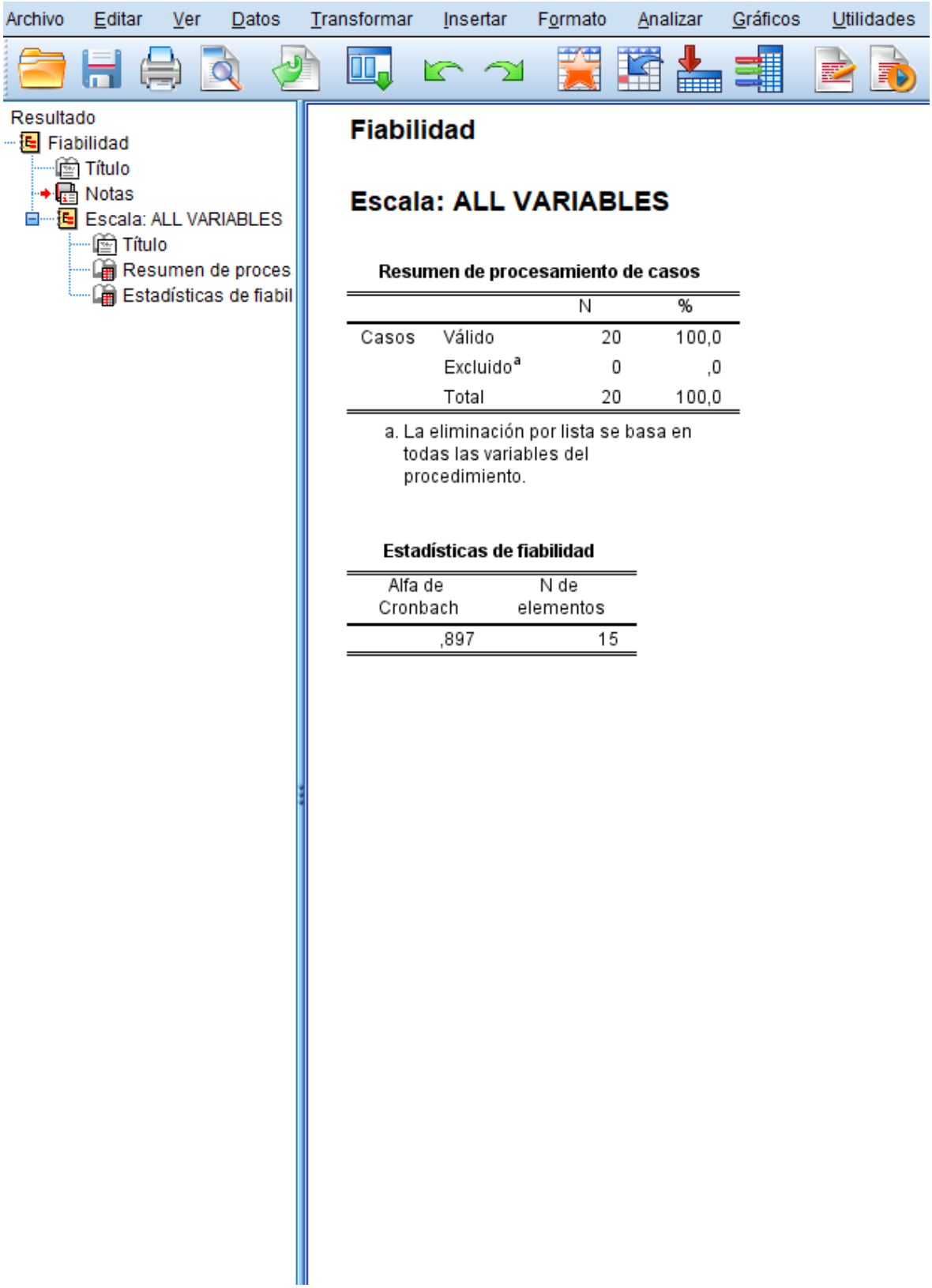
En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE *LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021, presentado y* aprobado en el año 2021 como requisito para optar el grado de bachiller de la Facultad de ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Quevedo Delgado Hitler Heraldo	75917919	

Anexo 3: Confiabilidad



Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	15

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	1%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	16%
2	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	2%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0831-FACEN-USS-2021**, presentado por el / la Egresado(a), **HITLER HERALDO QUEVEDO DELGADO**, Titulada **NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021.**

Se deja constancia que la investigacion antes indicada tiene un índice de similitud del **24%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 10 de noviembre de 2021

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.