



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral de los empleados de la
municipalidad de Comas - 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. William Jorge, Machuca Príncipe

ASESOR:

Mg. Santiago A. Gallarday Morales

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MACHUCA PRINCIPE, WILLIAM JORGE

Para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE COMAS - 2018

Fecha: 29 de enero de 2019

Hora: 2:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma: [Handwritten signature]

SECRETARIO: Dra. Karen Del Pilar Zevallos Delgado

Firma: [Handwritten signature]

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: [Handwritten signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por el jurado

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Empty lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA ampliar la metodología

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis hijos, Masiel, Melina y William que me motivan a de seguir adelante, a mi esposa Magali por comprenderme y por el apoyo permanente e incondicional, a mis padres, Crisóstomo y Eugenia quienes me inculcaron honradez, estudio, trabajo y responsabilidad.

El Autor.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, a esta casa de estudio Universidad Particular César Vallejo que, a través de sus autoridades y catedráticos en honor han hecho posible la adquisición de experiencias significativas y productivas en mi vida profesional. Asimismo expreso gratitud aquellas personas que contribuyeron a este esfuerzo brindando críticas constructivas, valiosas.

De manera muy especial a mi asesor Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales, por su asesoramiento de forma permanente, durante el trabajo y desarrollo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. William Jorge, Machuca Príncipe, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08586664, con la tesis titulada Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, enero del 2019.

Firma:.....

Br. William Jorge, Machuca Príncipe

DNI: 08586664

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

La información está estructurada en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor

Índice de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	25
II Método	27
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización	29
2.3. Población y muestra	30

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos	32
2.6. Aspectos éticos	33
III Resultados	34
IV Discusión	45
V Conclusiones	49
VI Recomendaciones	52
VII Referencias	54
Anexos	59
Anexo A. Matriz de consistencia	
Anexo B. Instrumentos	
Anexo C. Confiabilidad	
Anexo D. Validaciones	
Anexo E. Base de datos	
Anexo F. Artículo científico	

Índice de tablas

	Página	
Tabla 1	Operacionalización de gestión administrativa municipal	29
Tabla 2	Validación del instrumento	32
Tabla 3	Coeficiente de fiabilidad	32
Tabla 4	Nivel de la distribución de género de los empleados de la municipalidad de Comas según el género	35
Tabla 5	Nivel de la distribución de edades de los empleados de la municipalidad de Comas según la edad	36
Tabla 6	Nivel, frecuencia y porcentaje de la Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.	37
Tabla 7	Nivel, frecuencia y porcentaje del Reconocimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	38
Tabla 8	Nivel, frecuencia y porcentaje del Logro de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	39
Tabla 9	Nivel, frecuencia y porcentaje del Progreso de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	40
Tabla 10	Nivel, frecuencia y porcentaje del Crecimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	41
Tabla 11	Nivel, frecuencia y porcentaje del Responsabilidad de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	42
Tabla 12	Nivel, frecuencia y porcentaje del Reto Profesional de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	43
Tabla 13	Nivel, frecuencia y porcentaje de la motivación laboral según áreas de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	44

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Nivel de la distribución por género	35
Figura 2 Nivel de la distribución por edades	36
Figura 3 Nivel de la variable Motivación Laboral	37
Figura 4 Nivel de la dimensión Reconocimiento	38
Figura 5 Nivel de la dimensión Logro	39
Figura 6 Nivel de la dimensión Progreso	40
Figura 7 Nivel de la dimensión Crecimiento	41
Figura 8 Nivel de la dimensión Responsabilidad	42
Figura 9 Nivel de la dimensión Reto profesional	43
Figura 10 Nivel de la motivación laboral según áreas	44

Resumen

La presente investigación realizó el estudio sobre variable motivación laboral. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 150 empleados. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre la variable en estudio, el instrumento de recolección de datos fue validado por expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,855 para la variable motivación laboral.

De acuerdo con los resultados estadísticos que se obtuvieron en relación al objetivo general de determinar el nivel de motivación laboral se encontró que 10.67 %, de empleados manifestó tener una baja motivación en tanto el 88.67%, afirmó tener una moderada motivación y el 0.67%, tiene una alta motivación.

Palabras claves: Motivación laboral

Abstract

The present investigation carried out the study on labor motivation variable. Its general objective was to determine the level of work motivation of employees of the municipality of Comas -2018.

The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 150 employees. The data collection was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, information was collected on the variable under study, the data collection instrument was validated by experts with a result of applicability, the reliability was determined through the Alfa Cronbach coefficient whose value was 0, 855 for the variable labor motivation.

According to the statistical results obtained in relation to the general objective of determining the level of work motivation, it was found that 10.67% of employees said they had low motivation, while 88.67% said they had moderate motivation and 0.67%, he has a high motivation.

Keywords: Work motivation

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Es normal en la condición humana que nos moviliemos a la conquista de algo que es nuestro interés, sin embargo esa movilización o perspectiva puede estar motivada por factores internos o externos a la persona que lo pretende

Ese factor que moviliza el accionar humano para lograr algo es la motivación, sin la cual todo lo que hagamos será por obligación o necesidad en muchos caso de sobrevivencia o responsabilidad adquirida voluntariamente y que tenemos que cumplirla. En ámbito laboral la motivación juega un papel muy importante dado que de ella dependerán muchos factores desde un buen desempeño laboral, una buena productividad hasta unas excelentes relaciones humanas.

En la actualidad el desempeño laboral ha sufrido una serie de alteraciones, desde la arremetida sin retorno de la tecnología que obliga a cambio de actitud y mejor conocimiento de las TIC de los trabajadores, cambios de horarios, alteración de los derechos laborales, etc., estas circunstancias han devenido en complicaciones en el centro laboral llegando a determinar algunas situaciones de estrés y desgano laboral, es ante esta situación que de alguna manera no está exento el escenario de la investigación que nos llevó a preocuparnos por el tema de la motivación laboral, en la medida que lo consideramos de mucha necesidad para poder desempeñarse adecuada y productivamente y garantizar una pertinente convivencia en el centro laboral

En esta medida hemos considerado necesario plantearnos como finalidad de la investigación determinar el nivel de Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018, para lo cual se han propuesto los problemas y objetivos de investigación respectivos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Maldonado (2013), investigó sobre “Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango, objetivo verificar que tanto la motivación en los colaboradores de las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango tendría un impacto positivo o no en la productividad, muestra 68 trabajadores. Concluyó que, la mayoría de los trabajadores de las imprentas indicaron contar con una motivación media, por lo tanto, la motivación de los trabajadores de las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango tiene un efecto positivo en la productividad.

Bedodo (2011), en su estudio la “Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica, objetivo conocer y comunicar la relación entre las variables. Obtuvo como resultado reconocer que existe una tendencia que le permitirá plantear las compensaciones, por otro lado se relaciona la motivación con el trabajo de tal manera que se logra influir en la motivación de los trabajadores y realizar mejores desempeños. Así también, la compensación influye de manera integral en las motivaciones combinando estímulos extrínsecos como intrínsecos asociados a la acción misma y entorno laboral.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Burga (2018), investigo la “Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, objetivo describir la motivación y el desempeño laboral, la investigación utilizada cuantitativa - transversal descriptivo. Población 17 empleados, su resultado es significativo ($p < 0.05$). Existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables. Concluyendo que una alta motivación repercute logros en la organización, mejorando en el desempeño laboral por uno mismo y por los demás, en términos de producción y eficacia.

Larico (2015), en su estudio “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014. Población 635 empleadores, concluye: Existe un vínculo significativo entre las variables con ($r=.786$). Se demuestra la relación significativa ($r=.659$) existente en las remuneraciones y el cumplimiento de los trabajos. Existe una relación significativa en los estímulos según lo demuestra el 40.7% se le concede a los empleadores entre resoluciones, cartas de felicitación, becas con el desempeño laboral. Se demostró un vínculo inmediata entre las condiciones del ambiente físico con el 65.4% y afecto al trabajo, autorrealización ya que interviene de manera relevante en el desempeño laboral de los empleadores.

Serrano (2016), investigo la “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo”, objetivo establecer los elementos motivacionales que se vinculan con el rendimiento en el trabajo. La investigación es descriptivo correlacional, muestra 104 personas, Sus resultados: Estimar la presencia existente de correlación significativa al nivel del 0.05 de las variables, los resultados señalan existe un 97.7 % de confianza de que las correlaciones son efectivas y una posibilidad de error menor al 5%. Se concluye que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS.

Linares (2017), investigó la “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017”, objetivo establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño. Investigación descriptiva, correlacional no experimental. Muestra 48 empleadores. Realizó el análisis estadístico, considerando que existe una relación $Rho=0,806$ entre las variables. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y directamente proporcional, es decir al acrecentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 en la que cabe señalar que la relación es significativa. Concluyendo que existe una correlación significativa muy alta.

Pizarro (2017), investigo sobre “Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016. Objetivo establecer en qué proporción se relaciona la motivación y productividad laboral de los trabajadores. Su investigación cuantitativa, descriptivo correlacional y transversal. El coeficiente de Alfa de Cronbach consiguió 0,852 lo que demuestra una alta confiabilidad. Población y muestra fue de 50 trabajadores. El resultado es una correlación significativa ($p= 0.000$ indica que es menor a $\alpha=0.052$) de la variable motivación con la variable productividad laboral. Se concluye que existe una relación positiva entre las variables (relación rho de Spearman= 0.618).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Mariño (2014), hace mención a Frederick Herzberg (1959), en el sentido de que la satisfacción no necesariamente está relacionada a la motivación. Los sujetos podrían mostrar poco agrado en cuanto a los contextos laborales, y al contrario sentirse motivados por sentir que su trabajo es importante, las personas se pueden mostrar satisfechas con lo que ofrece el trabajo pero desmotivados a la vez. Herzberg refiere que la satisfacción en el trabajo va a depender de dos factores principales: primero, tiene relación con el contexto que le rodea a los empleados, teniendo en cuenta las condiciones que desempeñan su trabajo. Estas variables no están al alcance de los trabajadores, son administradas por las empresas. Entre las principales variables tenemos: El salario, los beneficios sociales, el tipo de control, los ambientes físicos, y ambiente de trabajo, política y normas, las relaciones interpersonales, estatus etc. (Medina, Gallegos y Lara, 2008)

Por otro lado las Teorías del Contenido de Motivación, surgen los planteamientos de Abraham Maslow (1943), que según Mariño (2014) refiere que para cada sujeto existe un rango de cinco necesidades. Tenemos a (de manera ascendente): las necesidades fisiológicas (alimentación, vestido, vivienda entre otros) necesidades de seguridad (seguridad y protección), necesidad social (apego, pertenencia etc.) necesidad de estima (independencia, beneficios, atención, etc.) necesidad de autorrealización (la

progresión, logros, alcanzar sus metas). Las dos primeras los señalo como necesidades de nivel inferior y los otros tres como niveles superiores, señala que las primeras satisfacen al nivel interno y los de nivel superior lo realizan de manera externa. Se necesita estar satisfecho para continuar con el siguiente escalón. Es por ello que el autor refiere que hay que conocer en cual de las etapas de las necesidades la persona se encuentra para poder motivarla y conocer su necesidad dominante, así satisfacer esta misma.

1.3.1. Bases teóricas de la variable motivación laboral

Motivación laboral. Son “los procedimientos que incurren en la fuerza, mando y perseverancia del ahínco que ejecuta un individuo para lograr un propósito” (Robbins y Coulter, 2014).

Gonzales citado por Sum (2015), asegura que la motivación laboral es un procedimiento intrínseco y personal de cada individuo, evidencia la interacción que se constituye entre el sujeto y el universo ya que a su vez ocupa la tarea de la persona que radica en la realización de comportamientos hacia un objetivo y finalidad que él estima requerido y deseado. La causa es una intercesión, una señal o sitio intervalo entre la identidad del sujeto y la manera de la ejecución de sus tareas, por ende necesita a su vez aclarar el de su eficacia lo que preside hacia el alcance de mencionadas tareas de forma que tenga triunfos en su empeño.

Lagos (2015), refiere que todos tenemos que admitir la obligación de comprendernos a nosotros mismos para descubrir los trabajos apropiados a medida que nos acrecentemos y los familiares se transforma en un agente en sus estimaciones y selecciones. En el organismo acostumbrado a la configuración interna, fue una mezcla de clasificación y poderío. En el actual organismo tiene que ser comprendido y compromiso.

Vásquez (2007), la motivación laboral comprende tanto los procedimientos propios que conllevan a un empleado a ejercer y que se relacione con su desarrollo y regocijo en la entidad, a su vez son los

procedimientos institucionales que intervienen para que así como las causas del empleado como los de la entidad se dirijan en una misma directiva.

Para Chiavenato (2006), citado por Pizarro (2017), puede definir el concepto de motivación como la energía activa y promotora, hay tres hipótesis para demostrar el proceder humano: la principal es ocasionada por incentivos externos e internos, segundo es motivado porque no es impensado ni fortuito, sino que está causado y direccionado hacia algún propósito. Y por último es el comportamiento orientado hacia propósitos, ya que en toda conducta hay constantemente un estímulo, anhelo o requerimiento.

Según López (2005) la motivación es una particularidad de la psicología humana que colabora con el nivel de obligación del sujeto; es un procedimiento que provoca, acelera, dirige, estimula y sostiene la conducta de los sujetos hacia la ejecución de propósitos aguardados.

Dimensiones de la motivación.

Para medir la variable motivación se ha considerado el dimensionamiento propuesto por Robbins y Coulter (2014), tienen como base la teoría bifactorial de Herzberg (1959) diseñaron seis dimensiones: (a) reconocimiento, (b) logro, (c) progreso, (d) crecimiento, (e) responsabilidad y (f) reto profesional.

Primera dimensión: Reconocimiento.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es cualquiera de las acciones de estudio del interventor, o cualquiera de los otros individuos asociados a la dirección, usuario, semejante, compañero profesionalista, o el conocido en universal. Permite ser una acción de cumplido, apología u omisión. Se encontrará definida por la retribución y observación de los intereses.

Serrano (2016), Define al estudio para el sujeto que narra su historia. De su centro de labores, originario de otros sujetos (superiores, compañeros, clientes, colegas, público en general, entre otros). Enaltecimientos

(observaciones positivas) y análisis (observaciones negativas). Se distinguen dos de sus agentes: Las disposiciones en las que no hay retribuciones o aumento del sueldo, y no existe retribución verbal.

Segunda dimensión: Logro.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es el estímulo de aventajar obteniendo un triunfo hacia un grupo de modelos. Este alcance, desde el punto de vista de incentivación, está definido principalmente por la inspección y el regocijo del empleado.

Lagos (2015), refiere acerca del logro como el incentivo o vigor que permite que los individuos ejerzan en búsqueda del considerable triunfo en toda función que desplieguen. Estos sujetos rebuscan disposiciones, en las que posean el compromiso individual de sugerir reparaciones a las problemáticas que coexisten, disposiciones en la que logren alcanzar una retroalimentación próxima sobre de su recuperación, con el propósito de comprender si se encuentran acrecentando o no y por último, disposiciones en la que se le permita constituir metas desafiantes.

Díaz y etal (2014), refiere con respecto al logro como lo que permite realizar bien las cosas relacionado a un modelo de eminencia, esto es lo que en verdad incentiva a los sujetos a rebuscar triunfo con un modelo de eminencia. Lo que posee en habitual los desiguales tipos de disposiciones de alcance es que los individuos saben que el crecimiento próximo ocasionara una valoración emocionalmente considerable significativo de rivalidad individual.

Tercera dimensión: Progreso.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es la transformación en el estatus o disposición de un sujeto a la institución. A su vez incorpora la contingencia del adelanto y está definido por la apreciación de las optimizaciones y coincidencias de superioridad que se le otorga al empleado en la institución.

Díaz y etal (2014), menciona que el progreso es la motivación que el trabajador posee cuando se planifica dentro de la sociedad, pues no sólo rebusca estudiar de los procedimientos de la entidad, sino de poseer diferentes progresos dentro de la institución ya sea apaisado o perpendicular en la clasificación. (p.66)

Nieves (2013), considera al progreso:

Como la posibilidad que establece uno de los factores motivacionales y parte de la energía que impulse necesariamente para manejar a los sujetos a poner sus potencias en una organización con el objetivo de lograr resultados.

Cuarta dimensión: Crecimiento.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014), describe a la contingencia que uno posee de alcanzar prosperidad al interno de la institución. Reflexiona a su vez la disposición de instruirse una novedosa habilidad u profesión.

Serrano (2016), es la conformación que propone la entidad y posibilita de crecimiento individual y/o profesional. Permite la transformación. Hay disposiciones en las que la persona siente que la desaparición de una superior enseñanza imposibilita que progrese dentro de la entidad. Esto sería compilado como “contingencia de desarrollo negativo. En este nivel, se incorpora también disposiciones en la que el sujeto posee disposiciones de acrecentar sus habilidades.

Padilla y etal (2015), El crecimiento laboral aborda:

Un conjunto de demandas, expectativas y necesidades que sirven de condiciones y condicionantes del desarrollo. Es posible decir que el crecimiento profesional es un trabajo constituido y determinado que se centraliza en el avance de los personales con mayor competencia. Considera de mayor trascendencia y permanencia mejor desarrollada que la formación. Este debería ser una valiosa estrategia si la

corporación pretende perdurar en un medio integral de tal manera que crecidamente sea más competidor.

Nieves (2013), el crecimiento constituyen:

Una herramienta necesaria para enfrentar a las carencias que se presentan en la práctica, esta prestación se ve limitada a los trabajadores del grado profesional y ejecutivo. Esperando que cuando se prevé una carrera, tengan en cuenta los trabajadores sus retos académicos y logren alcanzar en su trabajo de manera óptima.

Quinta dimensión: Responsabilidad.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) está apreciada el nivel de voluntad que el trabajador posee para obtener sus decisiones propias e incorporar ideologías particulares. Así incorpora la obligación a nuestra labor y la labor de los demás o el que se dé una novedosa obligación. Se define también de la soberanía.

Wester (2008) citado por Hirigoyen (2009), en lo referido al concepto de responsabilidad es la actividad que relaciona las actividades particulares con las correlaciones colectivas y, con los entornos de acción; así como con sus condiciones psicológicas, en tanto posee en cuenta la sensación de compromiso como resorte impresionable común del impresionarse y estar relamido por el otro y como cabida instructiva elaborada de valorar disposiciones de las propias actividades y de asignarse el compromiso de hacerse cargo.

De Febres (2007), define a la responsabilidad como contestar, atender al otro. Refiere a realizar los compromisos individuales, en familia, trabajo y habitantes; obligaciones a su vez que se relaciona con admitir las disposiciones de decisiones propias y actividades. Responsabilidad, es una posición mental, una doctrina de vida, una aptitud destacada por el entendimiento y coacción interna y por la moralidad plena de dar lo preferible nuestro en cada instante, sin implicar la disposición.

Sexta dimensión: Reto profesional.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) la ejecución de una labor de la actividad en el centro de labores es una fontana de afables o deterioros sentir sobre la ejecución de dicha labor. Los empleados pueden ser frecuentes o varios, creativos y operarios, excesivo fácil o demasiado complicado. Está definida por la contienda y el duelo.

Adán (2014) define los retos profesionales como:

Motivadores, necesarias para la acción, esta acción ordenada inspira voluntad, es el único camino para mantenerte alerta a ser más competitivo, y no parar hasta llegar a la meta. Y el reto no es natural, ni se encuentra en todas las personas, solo en aquellas que no se sienten cómodas en su refugio y hacen lo posible para salir de él. Por ello plantea: medir tu capacidad y mejorarla, Aprendiendo, estando en nuevas situaciones, desarrollando nuevas experiencias, Plantearte objetivos y aspiraciones, Organizarte para conseguirlos, La planificación es el motor de la acción ordenada, metódica y constante.

Raimundi y etal (2014), refiere acerca del reto profesional:

Es un desafío que se plantea conseguir como meta propia de cada persona, un objetivo que cada uno siente, esto le permitirá movilizarse de energía para poder lograr. Es un desafío que uno se traza y lo cual desea cumplir con el fin de estar bien consigo mismo o asignarse un reto para plantearse a si mismo. Es una meta que cada persona se promete alcanzar.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en relación a la dimensión reconocimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de logro de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de progreso de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión crecimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión responsabilidad de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?

Problema específico 6

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión reto profesional de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Teóricamente la variable se trabajó con cierto nivel de profundización en la investigación con el fin de conocerla mejor y destacar sus aspectos inherentes

e importantes teniendo en cuenta aportes de autores conocedores del tema y algunos tratados al respecto.

1.5.2 Justificación práctica

La investigación ayudó a reflexionar acerca de la motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas con la finalidad de identificar las carencias, limitaciones y distorsiones para luego buscar mecanismos de apoyo a dichos problemas en beneficio de los trabajadores

1.5.3 Justificación metodológica

En el desarrollo de la investigación se han usado métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que gozan de validez y confiabilidad, los cuales han garantizado la seriedad en la ejecución del trabajo.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

En la medida que la investigación es descriptiva no consideramos necesario trabajar con hipótesis

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el nivel de motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de motivación laboral en relaciona la dimensión reconocimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de logro de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018

Objetivo específico 3

Determinar s el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de progreso de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión crecimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018

Objetivo específico 5

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión responsabilidad de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018

Objetivo específico 6

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión reto profesional de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo ya que utiliza la verificación estadística para los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño

No experimental, no se somete a experimento las variables (Hernández et. al. 2014)

De corte transversal

Los diseños transaccionales (transversales) recopilan datos en un único momento, fotografía del momento donde se dan los hechos (Hernández et al., 2014.).

Tipo de estudio:

Fue básica, de nivel descriptivo, busca ampliar y profundizar teóricamente aspectos de la variable en estudio. Según Tamayo (2005) la investigación básica, se conoce como investigación teórica, o pura fundamental, la misma no produce resultados inmediatos, su contribución reside en beneficiar el conocimiento teórico – científico situado fundamentalmente al descubrimiento de principios y leyes (p. 64).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Identificación de la variable

Definición conceptual de la motivación laboral

Motivación laboral. Son “los procedimientos que incurren en una fuerza, mando y perseverancia de ahínco que ejecuta el individuo para lograr un propósito” (Robbins y Coulter, 2014).

2.2.2. Operacionalización de la variable motivación laboral

Tabla 1

Operacionalización de la motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Valores	Nivel y rango
Reconocimiento	Recompensa Méritos	1,2,3,4		
Logro	Supervisión Satisfacción	5,6,7,8		
Progreso	Mejorar Superación	9,10,11,12	Completamente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)	Alta (75- 100) Moderada (47 -74) Baja (20 - 46)
Crecimiento	Oportunidad	13,14		
Responsabilidad	Autonomía	15,16		
Reto profesional	Desafío competencia	17,18,19,20		

2.3. Población y muestra

Población

Según Carrasco (2009), es “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al contorno espacial donde se realiza la labor de la investigación”. (p. 237).

En el presente estudio, la población estuvo conformada por 300 empleados de la municipalidad de Comas. Lima-2018

Muestra

Muestra es “una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella” (Carrasco, 2009, p. 237).

La muestra estuvo conformada por 150 empleados de la municipalidad de Comas. Lima-2018.

Muestreo

Es un procedimiento su “función básica es establecer qué parte de un contexto en estudio debe examinarse con la finalidad de hacer inferencia” (Pino, 2007, p. 372).

El muestreo que se utilizó en la presente investigación fue no probabilístico intencionado en la medida que el investigador seleccionara de acuerdo a su criterio e interés de la investigación

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Se utilizó la encuesta como técnica, ya que los datos fueron obtenidos a través de preguntas realizadas a los sujetos identificados como parte de la muestra (Carrasco, 2009).

Instrumento

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario, las preguntas fueron cerradas y establecidas en función a las variables susceptibles a medición numérica (Behar, 2008).

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de motivación laboral
Autor	: William Jorge, Machuca Príncipe
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Aplicación	: Empleados

Descripción

El instrumento tiene 20 ítems en seis dimensiones: Reconocimiento (1), Logro (2), Progreso (3), crecimiento (4), Responsabilidad (5) y Reto profesional (6), consta de una escala de 5 niveles: Completamente de acuerdo (5), De Acuerdo (4), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamente en desacuerdo (1).

Validez

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200). En la presente investigación se realizará una validez de contenido donde los expertos valoraran lo referente a pertinencia, relevancia y claridad de cada una de las preguntas del cuestionario.

Tabla 2

Resultados del juicio de expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Opinión
Dr. William Flores Sotelo	Si es aplicable
Dr. Chantall Jara	Si es aplicable
Mg. Santiago Gallarday Morales	Si es aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad para Hernández, etal (2014), es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Para encontrar el grado de confiabilidad del instrumento. Se someterá al análisis del estadístico Alpha de Crombach dado que es de escala politónica, para lo cual se seleccionará una muestra piloto de 30 empleados.

Tabla 3

Coefficiente de fiabilidad

	Alfa de Crombach	N de elementos
Cuestionario de motivación laboral	0,855	20

Podemos Observar en el cuadro de coeficiente de fiabilidad del cuestionario de motivación laboral, el Alfa de Crombach es de 0,855 lo cual se demuestra que el instrumento es confiable y aplicable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivos:

Para el análisis descriptivo se presentarán los datos en tablas de frecuencia y porcentaje, así como en figuras de barras y sus respectivas interpretaciones de

cada tabla, lográndose determinar el nivel de la motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018

2.6. Aspectos éticos

La investigación se desarrollará respetando las consideraciones éticas que ello requiere, como la veracidad de la información, la originalidad del trabajo y el anonimato de los informantes.

III. Resultados

3.1. Resultados Descriptivos

Tabla 4

Nivel de la distribución de género de los empleados de la municipalidad

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	72	48%
Masculino	78	52%
Total	150	100%

Comas según el género.

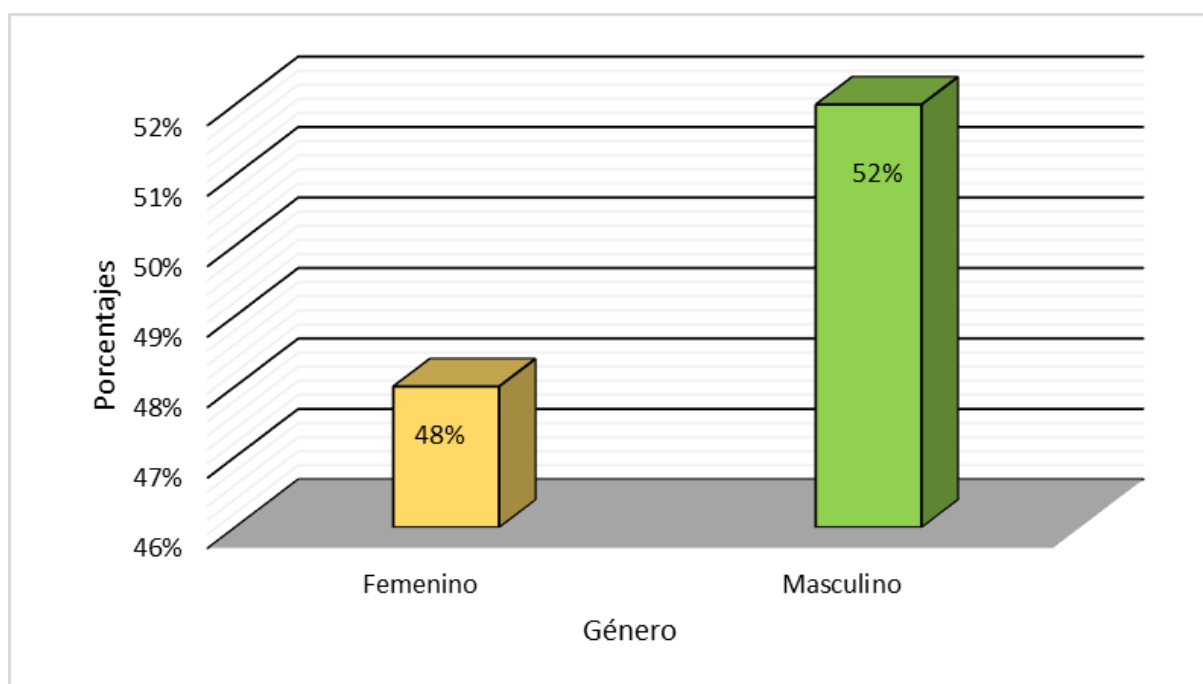


Figura 1. Nivel de la distribución por género

Interpretación:

De los datos que se encuentran en la tabla 4 y figura 1, respecto a la encuesta de los 150 empleados de la municipalidad de Comas, se observó que el 48 % son mujeres mientras que el 52 % son hombres.

Tabla 5

Nivel de la distribución de edades de los empleados de la municipalidad de Comas según la edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 29	60	40%
30 a 40	43	29%
41 a 50	34	23%
51 a más	13	9%
Total	150	100%

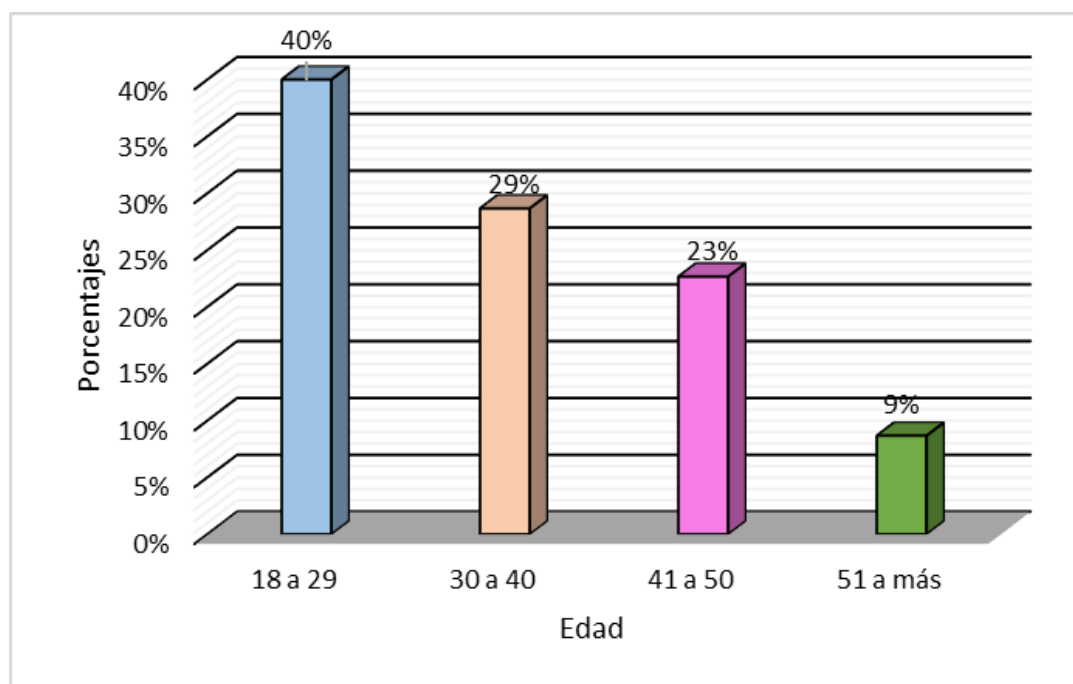


Figura 2. Nivel de la distribución por edades

Interpretación:

De los datos que se encuentran en la tabla 5 y figura 2, respecto a la encuesta de los 150 empleados de la municipalidad de Comas, se observó que el 40 % se encuentra en el rango de edad de entre 18 a 29 años, el 29 % se encuentra entre 30 a 40 años, el 23 % entre 41 a 50 años y el 9 % de 51 años a más.

De acuerdo con los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los empleados de la municipalidad de Comas durante el año 2018, presentamos a continuación el análisis descriptivo en tablas figuras las que fueron finalmente interpretadas por el investigador.

Tabla 6

Nivel, frecuencia y porcentaje de la Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	10.67%
Moderada	133	88.67%
Alta	1	0.67%
Total	150	100%

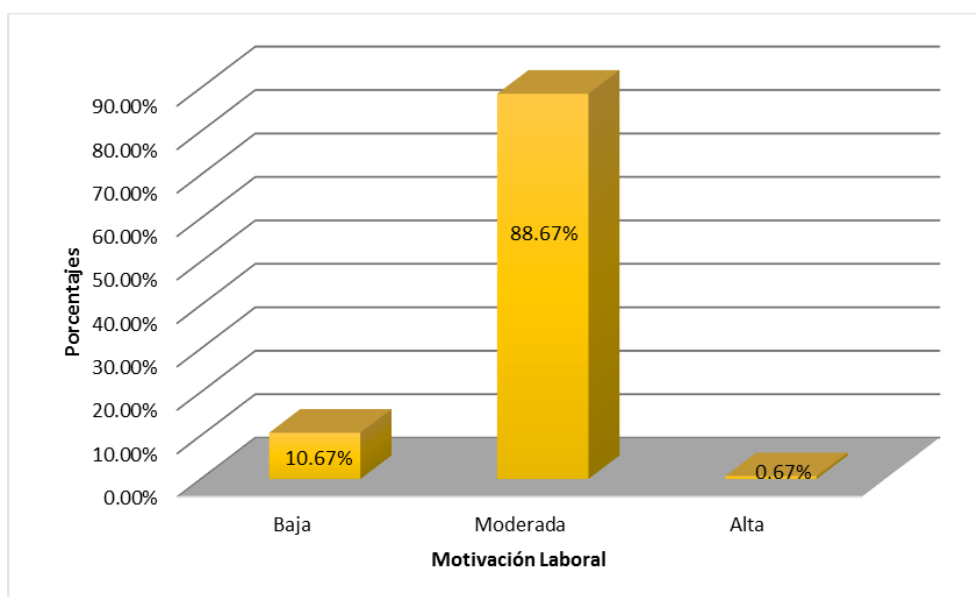


Figura 3: Nivel de la variable Motivación Laboral

Según los resultados obtenidos de la tabla 6 y figura 3 correspondiente a la variable motivación laboral, se tiene que los empleados respondieron que la motivación es baja en un 10.67 %, existe un motivación moderada en un 88.67 % y una alta motivación de solo el 0.67 %.

Tabla 7

Nivel, frecuencia y porcentaje del Reconocimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	43	28.67%
Moderada	92	61.33%
Alta	15	10.00%
Total	150	100%

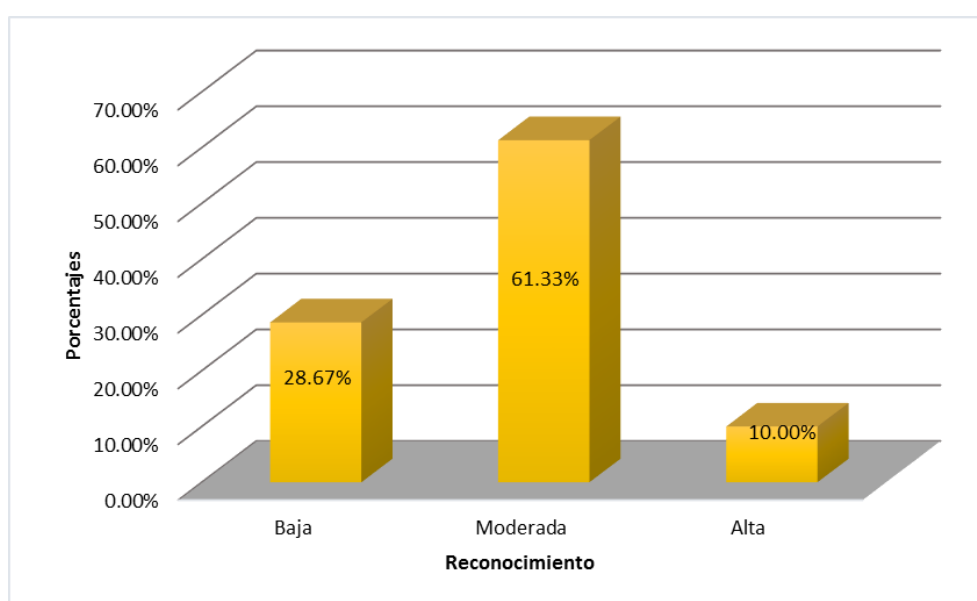


Figura 4: Nivel de la dimensión Reconocimiento

De acuerdo según los resultados obtenidos de las encuestas y que se muestran en la tabla 7 y figura 4 correspondiente a la dimensión Reconocimiento, los empleados de la municipalidad de Comas en un 28,67 %, manifestaron tener una baja motivación, en un 61,33 % señalaron tener una moderada motivación, mientras que hay un 10.00 % que menciona que hay una alta motivación.

Tabla 8

Nivel, frecuencia y porcentaje del Logro de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	56	37.33%
Moderada	77	51.33%
Alta	17	11.33%
Total	150	100%

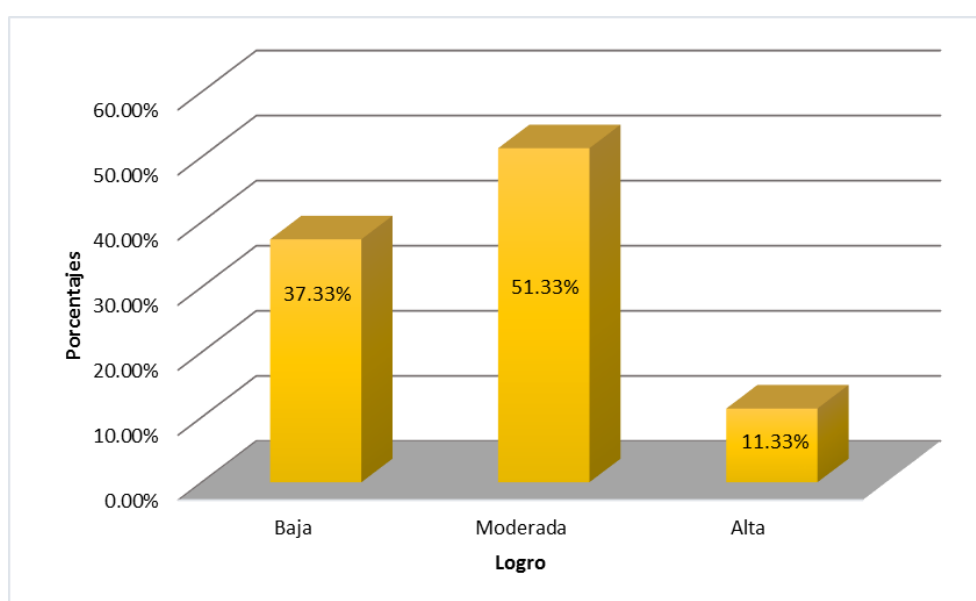


Figura 5: Nivel de la dimensión Logro

De acuerdo a los resultados de las encuestas obtenidos y que se muestran en la tabla 8 y figura 5 correspondiente a la dimensión logro, se tiene que empleados de la municipalidad de comas manifestaron tener una baja motivación en un 37,33 %, el 51,33 % señalaron tener una moderada motivación, mientras que hay un 11,33 % que menciona que hay una alta motivación

Tabla 9

Nivel, frecuencia y porcentaje del Progreso de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	62	41.33%
Moderada	74	49.33%
Alta	14	9.33%
Total	150	100%

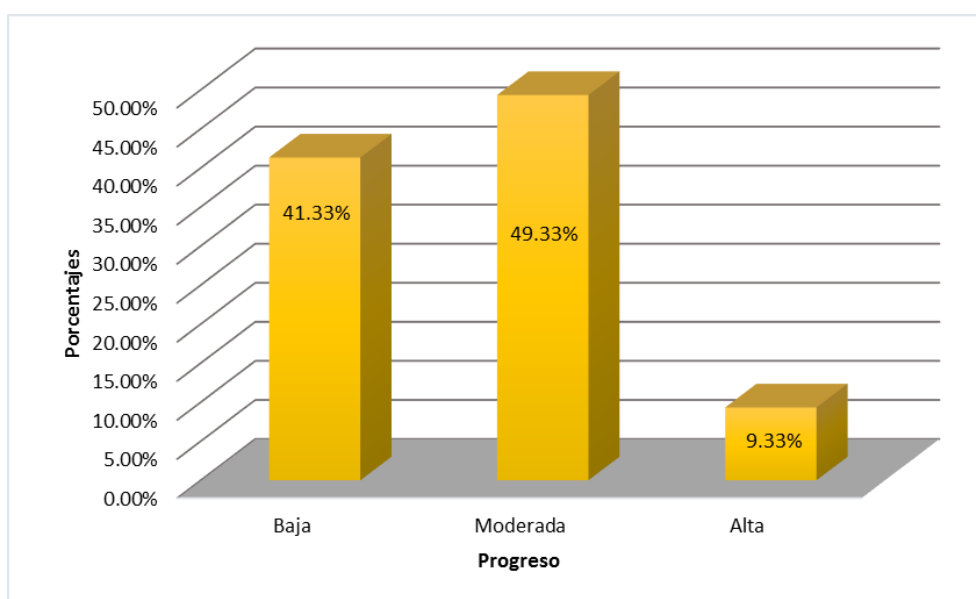


Figura 6: Nivel de la dimensión Progreso

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas y expuestos en la tabla 9 y figura 6 correspondiente a la dimensión progreso, encontramos que el 41,33 % de empleados encuestados manifestaron estar con una baja motivación, el 49,33 % manifiesta estar en una moderada motivación, mientras que un 9,33 % de empleados manifestaron tener una alta motivación.

Tabla 10

Nivel, frecuencia y porcentaje del Crecimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	92	61.33%
Moderada	54	36.00%
Alta	4	2.67%
Total	150	100%

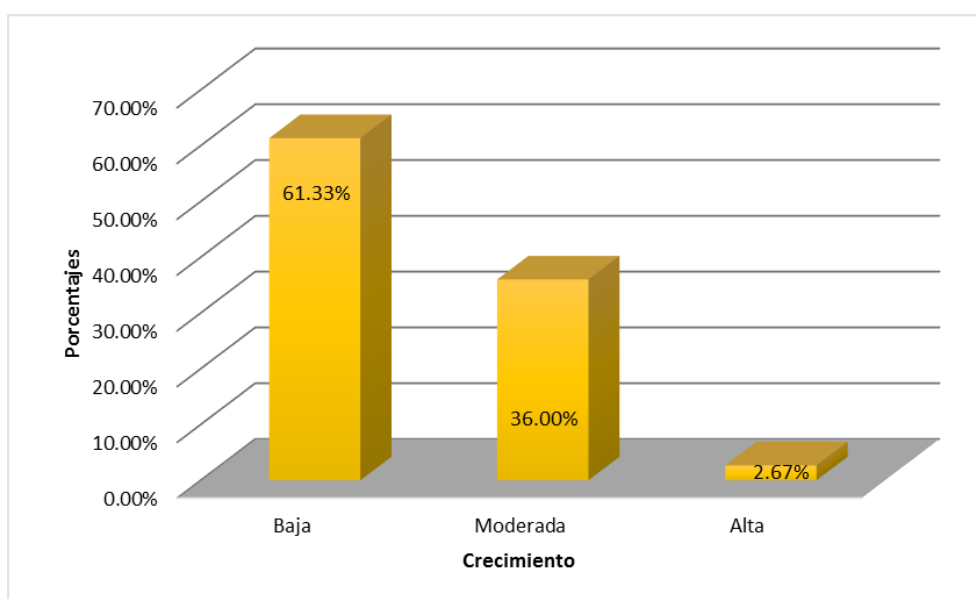


Figura 7: Nivel de la dimensión Crecimiento

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los empleados de la municipalidad de Comas, se evidencian en la tabla 10 y figura 7 los niveles obtenidos en la dimensión crecimiento, donde un 61,33 % de encuestados manifestó tener una motivación baja, también el 36,00 % manifestó tener una moderada motivación y solo el 2,67% manifestó que su motivación es alta.

Tabla 11

Nivel, frecuencia y porcentaje del Responsabilidad de los empleados de la municipalidad de Comas -2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	86	57.33%
Moderada	56	37.33%
Alta	8	5.33%
Total	150	100%

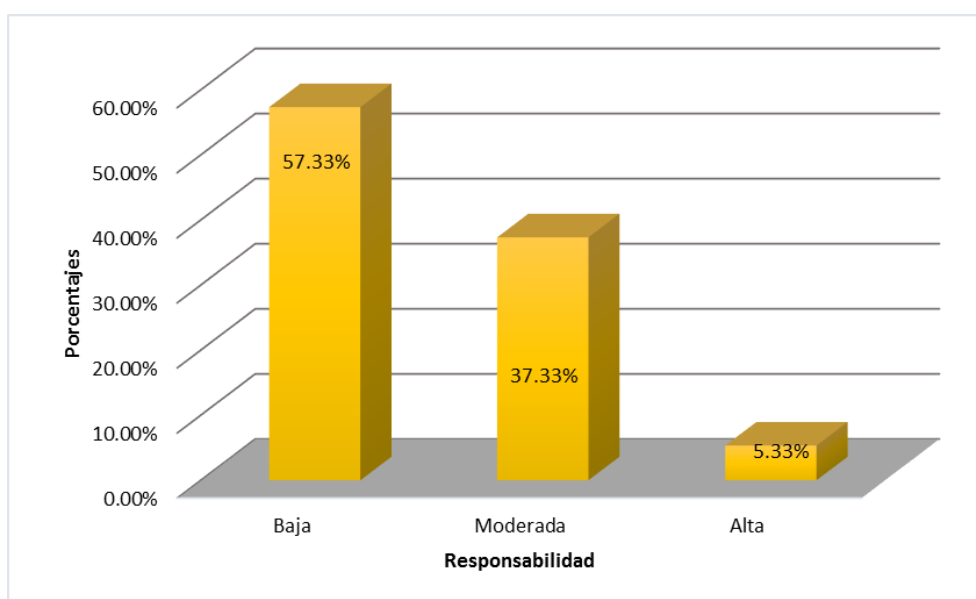


Figura 8: Nivel de la dimensión Responsabilidad

Según los resultados conseguidos de la tabla 11 y figura 8 correspondiente a la dimensión responsabilidad, se tiene que los empleados del municipio de Comas respondieron tener una motivación baja en un 57,33 %, mientras que motivación moderada respondió tener un 37,33 % y alta un 5,33 % de empleados.

Tabla 12

Nivel, frecuencia y porcentaje del Reto Profesional de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	30	20.00%
Moderada	100	66.67%
Alta	20	13.33%
Total	150	100%

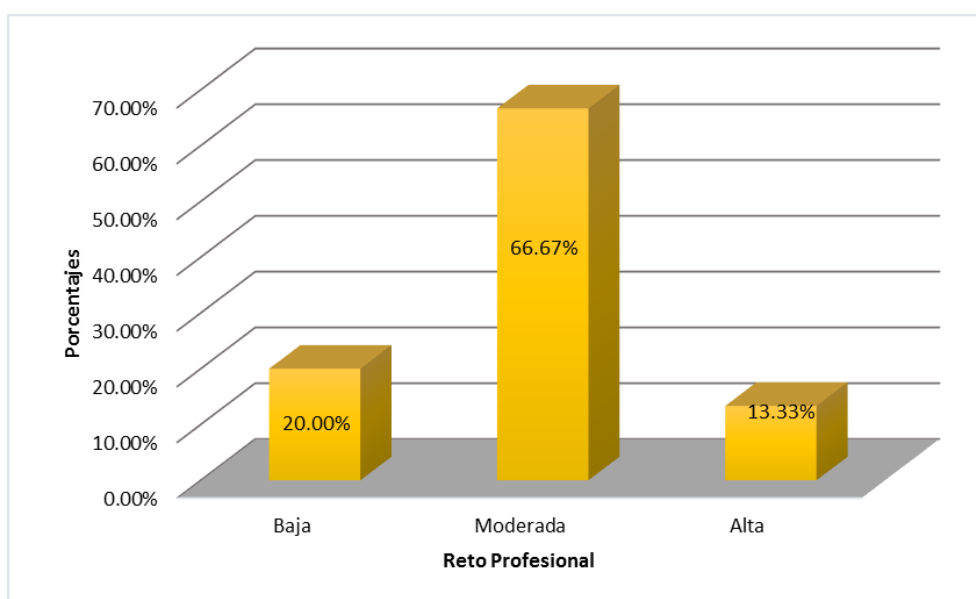


Figura 9: Nivel de la dimensión Reto Profesional

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 12 y figura 9 correspondiente a la dimensión reto profesional, se tiene que los empleados del municipio de Comas tienen una motivación baja el 20 %, el 66,67 % manifiesta que hay una moderada motivación, y el 13,33 % que la motivación es alta.

Tabla 13

Nivel, frecuencia y porcentaje de la motivación laboral según áreas de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

Nivel	Recursos Humanos		Logística		Seguridad Ciudadana		Rentas		Presupuesto	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	2	9.09%	1	5.56%	6	15.00%	6	10.34%	1	8.33%
Medio	19	86.36%	17	94.44%	34	85.00%	52	89.66%	11	91.67%
Alto	1	4.55%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	22	100%	18	100%	40	100%	58	100%	12	100%

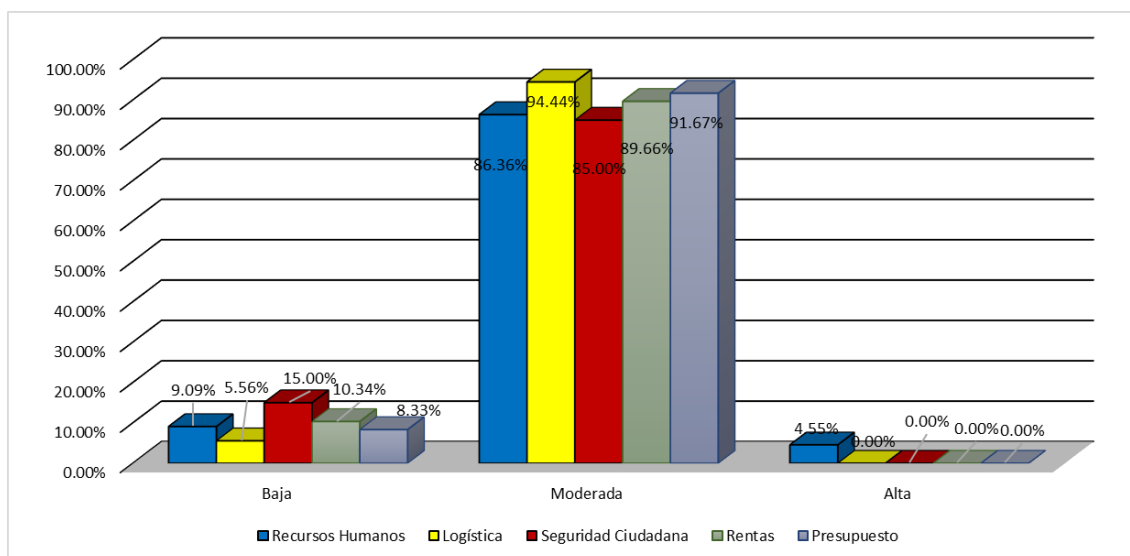


Figura 10: Nivel de la motivación laboral según áreas.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 13 y figura 10 correspondiente a la variable motivación laboral según áreas, se tiene que los empleados del área de logística tiene mayor motivación de carácter moderado, siendo este un 94.44 %, mientras que el área del seguridad ciudadana tiene una mayor motivación de carácter bajo, siendo este un 15.00 %. Y humanos tiene un mayor motivación de carácter alta de 4.55%.

IV. Discusión

4.1. Discusiones de resultados

De los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los empleados del municipio de Comas en relación con los objetivos propuestos podemos determinar que en relación con el objetivo general acerca de determinar el nivel de motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas podemos visualizar de los resultados que los empleados mostraron que es baja en un 10.67 %, existe un motivación moderada en un 88.67 % y una alta motivación de solo el 0.67 %., en relación a lo planteado tenemos a Burga (2018) quien en su investigación “Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque” Concluyendo que una alta motivación repercute logros en la organización, mejorando en el desempeño laboral por uno mismo y por los demás, en términos de producción y eficacia.

En referencia al objetivo específico primero referido a determinar el nivel de motivación laboral de la dimensión reconocimiento el resultado de las encuestas mostraron que en un 28,67 %, manifestaron tener una baja motivación, en un 61,33 % señalaron tener una moderada motivación, mientras que hay un 10.00 % que menciona que hay una alta motivación, en relación a lo planteado tenemos a Bedodo (2011), en su tesis “Motivación laboral y compensaciones, concluyó que la compensación influye de manera integral en las motivaciones combinando estímulos extrínsecos como intrínsecos asociados a la acción misma y entorno laboral.

Respecto al segundo objetivo específico sobre determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de logro se tiene que los empleados de la municipalidad de Comas manifestaron tener una baja motivación en un 37,33 %, el 51,33 % señalaron tener una moderada motivación, mientras que hay un 11,33 % que menciona que hay una alta motivación, en relación a lo planteado tenemos a Maldonado (2013), en investigación “Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango, concluyó que la mayoría de los trabajadores de las imprentas indicaron contar con una motivación media, por lo tanto, la motivación de los trabajadores de las

imprentas de la ciudad de Quetzaltenango tiene un efecto positivo en la productividad.

En cuanto al objetivo específico tercero en relación a determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de progreso de los empleados de la municipalidad de Comas de los resultados se tuvo que el 41,33 % de empleados encuestados manifestaron estar con una baja motivación, el 49,33 % manifiesta estar en una moderada motivación, mientras que un 9,33 % de empleados manifestaron tener una alta motivación, en relación a lo planteado tenemos a Serrano (2016), en su investigación “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo”, Concluye que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS.

Por otro lado respecto al cuarto objetivo específico respecto a determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión crecimiento de los empleados de la municipalidad de Comas, de acuerdo los resultados se evidencian que un 61,33 % de encuestados manifestó tener una motivación baja, también el 36,00 % manifestó tener una moderada motivación y solo el 2,67% manifestó que su motivación es alta, en relación a lo planteado tenemos a Pizarro (2017), en su investigación “Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016, concluye que existe una relación positiva entre las variables (relación rho de Spearman= 0.618).

En relación al quinto objetivo específico de determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión responsabilidad de los empleados de la municipalidad de Comas, los resultados mostraron que los empleados respondieron tener una motivación baja en un 57,33 %, mientras que motivación moderada respondió que tiene un 37,33 % y alta un 5,33 % de empleados, en relación a lo planteado tenemos a Serrano (2016), en su investigación “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo”,

Concluye que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS.

En referencia al sexto objetivo específico cuya finalidad fue determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión reto profesional, de acuerdo a los resultados obtenidos de los empleados del municipio de Comas señalaron tener una motivación baja el 20 %, el 66,67 % manifiesta que hay una moderada motivación, y el 13,33 % que la motivación es alta. En relación a lo planteado tenemos a Burga (2018), en su tesis denominada "Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, Concluyendo que una alta motivación repercute logros en la organización, mejorando en el desempeño laboral por uno mismo y por los demás, en términos de producción y eficacia.

V. Conclusiones

Primera

De acuerdo a los resultados logrados correspondiente a la variable motivación laboral, se tiene que los empleados respondieron tener una baja motivación en un 10.67 %, existe un motivación moderada en un 88.67 % y una alta motivación de solo el 0.67 %.

Segunda

Según los resultados obtenidos correspondiente a la dimensión reconocimiento, los empleados de la municipalidad de comas en un 28,67 %, manifestaron tener una baja motivación, en un 61,33 % señalaron tener una moderada motivación, mientras que hay un 10.00 % que menciona que hay una alta motivación.

Tercera

De acuerdo a los resultados respecto a la dimensión logro, se tiene que los empleados de la municipalidad de comas manifiestan tener una baja motivación en un 37,33 %, el 51,33 % señalaron tener una moderada motivación, mientras que hay un 11,33 % que menciona que hay una alta motivación

Cuarta

De los resultados obtenidos respecto a la dimensión progreso, encontramos que el 41,33 % de empleados encuestados manifestaron estar con una baja motivación, el 49,33 % manifiesta que hay una moderada motivación, mientras que un 9,33 % de empleados manifestaron tener una alta motivación

Quinta

Según los resultados en la dimensión crecimiento, un 61,33 % de encuestados manifestó tener una motivación baja, también el 36,00 % manifestó tener una moderada motivación y solo el 2,67% manifestó que su motivación es alta

Sexta

Respecto a los resultados correspondientes a la dimensión responsabilidad, se tiene que los empleados del municipio de Comas respondieron tener una motivación baja en un 57,33 %, mientras que motivación moderada respondió que tiene un 37,33 % y alta un 5,33 % de empleados.

Séptima

De acuerdo a los resultados obtenidos referidos a la dimensión reto profesional, se tiene que los empleados del municipio de Comas tienen una motivación baja el 20 %, el 66,67 % manifiesta que hay una moderada motivación, y el 13,33 % que la motivación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera

Cambios de equipos tecnológicos y equipos mobiliarios, porque actualmente se trabajan con equipos con tecnología obsoletas y en lugares que están arraigados en el pasado, lo que hace más difícil trabajar de maneras nuevas y creativas.

Segunda

Hacer reuniones con personal de empleados y jefes fuera de las oficinas en la cual se conviva mejor entre todos, compartir ideas y que cada persona sienta confianza y eso pueda ayudar a que el personal se comprometa y dar valor al trabajo que realizan.

Tercera

Que la entidad de constantemente charlas motivacionales por expertos para mejorar la motivación laboral.

Cuarta

Organizar una breve reunión de 10 a 15 minutos antes de empezar la jornada de trabajo para coordinar como equipo.

Quinta

La entidad debe organizar talleres motivaciones de desarrollo de habilidades y competencias laborales

VII. Referencias

- Adán P. (2014). *El reto. Estrategia personal para tiempos de incertidumbre*. Recuperado de:
<http://pabloadan.es/wp-content/uploads/2014/12/EI-Reto-Cap.1.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bedodo, V. (2011). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Chile. Recuperada de
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf?sequence=1>
- Burga G. (2018). *Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Chiclayo*.
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf
- De Febres R. (2007). *Para crecer en un valor. Valencia*. Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-14.pdf>
- Díaz J. y etal (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. Recuperado de:
<file:///C:/Users/Usuario/Documents/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnTrabajadoresDeEmpresasFormalesD-4905118.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Hirigoyen M. (2009). *La educación para la responsabilidad, cuestiones a considerar en las aulas. Una aproximación desde la ética del discurso*. Argentina. http://www.ehu.eus/ikastorratza/9_alea/etica4.pdf
- Lagos V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec*. Chile
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Larico (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san román – Juliaca*.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Linares M. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Recuperado de:
investigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498

Mariño D. (2014). *Relación entre motivación laboral y desempeño apasionado*. Recuperado de:
https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_marino_daniela_30-10-2014.pdf

Maldonado (2013). *Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la ciudad de Quetaltenango*.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Maldonado-Luis.pdf>

Nieves I. (2013). *Desarrollo profesional y puesto de trabajo*. Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n11/art06.pdf>

Padilla M. y etal (2015). *El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>

Pizarro M (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. Recuperado de
file:///C:/Users/Usuario/Documents/Downloads/Pizarro_TMO.pdf

- Raimundi M. y etal (2014). *¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/773/77331488001.pdf>
- Serrano K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1
- Sum M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc
- Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vásquez S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1
- Wester, J. (2008). *Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana". Utopía y praxis latinoamericana*. N° 11, Caracas, Venezuela.

Anexos

Anexo A
Matriz de consistencia

Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.					
Problema General	Objetivo general	Variables 1	Motivación laboral		
		Dimensiones	Itms	Escala	Nivel y rango
Problema general ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?	Objetivo general Determinar el nivel de motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	Reconocimiento	4	Completamente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)	Alta Moderada Baja
Problemas específicos	Objetivos específicos	Nivel de logro	4		
Problema específico 1 ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en relación a la dimensión reconocimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?	Objetivo específico 1 Determinar el nivel de motivación laboral en relación a la dimensión reconocimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	Nivel de progreso	4		
Problema específico 2 ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de logro de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?	Objetivo específico 2 Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de logro de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	Crecimiento	2		
Problema específico 3 ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de progreso de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?	Objetivo específico 3 Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión nivel de progreso de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	Responsabilidad	2		
Problema específico 4 ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión crecimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?	Objetivo específico 4 Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión crecimiento de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018	Reto profesional	4		
	Objetivo específico 5				

<p>Problema específico 5 ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión responsabilidad de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?</p> <p>Problema específico 6 ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión reto profesional de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión responsabilidad de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018</p> <p>Objetivo específico 6 Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión reto profesional de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018</p>				
--	---	--	--	--	--

Anexo B

Cuestionario acerca de la Motivación laboral

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información objetiva en relación a la motivación laboral en la municipalidad del distrito de Comas; por lo que le agradecemos tenga a bien responder las preguntas del cuestionario según sea su caso ya que de esta manera nos ayudará evidenciar aspectos de las variables ya mencionadas.

La información que nos brinda tiene un carácter válido y absolutamente confidencial.

Marca con un aspa el recuadro que consideres pertinente de acuerdo a la pregunta, La encuesta es anónima.

Categoría	Escala Valorativa	Valor numérico
Completamente de acuerdo	CA	5
De Acuerdo	DA	4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	NA, ND	3
En desacuerdo	ED	2
Completamente en desacuerdo	CD	1

Sexo	F	M
Edad		
De 18	a 29 años	
De 30	a 40 años	
De 41	a 50 años	
De 51	a más	

Variable: Motivación laboral		CA	DA	NA,ND	ED	CD
Dimensión 1: Reconocimiento						
1	Considera que el sueldo debe de estar de acuerdo con la productividad, para realizar con agrado el trabajo.					
2	Considera que realiza su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.					
3	Cree que el jefe debe reconocer los méritos de sus colaboradores y que debe comunicarlos					
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.					
Dimensión 2: Logro						
5	Es necesario dar lo mejor en el trabajo para que cuando haya oportunidades de ascenso tomen en cuenta sus méritos alcanzados					
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo					
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el					

	trabajo en el que ha sido valorado por los demás.					
8	Siente satisfacción cada vez que usted mejora el procedimiento					
Dimensión 3: Progreso		CA	DA	NA,ND	ED	CD
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar					
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador					
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.					
12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo					
Dimensión 4: Crecimiento		CA	DA	NA,ND	ED	CD
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.					
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.					
Dimensión 5: Responsabilidad		CA	DA	NA,ND	ED	CD
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.					
16	Considera importante el que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar una decisión.					
Dimensión 6: Reto profesional		CA	DA	NA,ND	ED	CD
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas					
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío					
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la Institución.					
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.					

Anexo C

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	79,33	58,533	,517	,846
Item2	80,29	53,814	,577	,843
Item3	79,62	56,348	,484	,847
Item4	79,33	60,733	,506	,848
Item5	79,38	56,448	,648	,840
Item6	80,19	58,162	,403	,851
Item7	79,67	58,633	,508	,846
Item8	79,38	59,848	,621	,845
Item9	79,33	58,333	,689	,841
Item10	79,43	59,157	,720	,842
Item11	79,33	56,533	,704	,838
Item12	79,57	56,357	,627	,840
Item13	79,48	62,662	,181	,858
Item14	79,38	58,948	,479	,847
Item15	81,00	64,000	,022	,866
Item16	79,71	61,714	,193	,859
Item17	79,57	61,657	,347	,852
Item18	79,48	60,162	,494	,848
Item19	79,95	56,248	,491	,847
Item20	79,86	64,429	,020	,862

Anexo D: Validez

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Primera dimensión: Reconocimiento							
1	Considera que el sueldo debe de estar de acuerdo con la productividad, para realizar con agrado el trabajo.	X		X		X		
2	Considera que realiza su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	X		X		X		
3	Cree que el jefe debe reconocer los méritos de sus colaboradores y que debe comunicarlos	X		X		X		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.	X		X		X		
	Segunda dimensión: Logro							
5	Es necesario dar lo mejor en el trabajo para que cuando haya oportunidades de ascenso tomen en cuenta sus méritos alcanzados	X		X		X		
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo	X		X		X		
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido valorado por los demás.	X		X		X		
8	Siente satisfacción cada vez que usted mejora el procedimiento	X		X		X		
	Tercera dimensión: Progreso							
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar	X		X		X		

10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador	X		X		X		
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.	X		X		X		
12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo	X		X		X		
	Cuarta dimensión: Crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.	X		X		X		
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.	X		X		X		
	Quinta dimensión: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	X		X		X		
16	Considera importante el que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	X		X		X		
	Sexta dimensión: Reto profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas	X		X		X		
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío	X		X		X		
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la Institución.	X		X		X		
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: **Gallarday Morales Santiago Aquiles** **DNI: 25514954**

Especialidad del validador: Maestro en educación: Docencia e investigación universitaria

Octubre del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Santiago Aquiles Gallarday Morales

Validador

42	3	1	3	5	4	2	2	3	2	5	5	2	2	2	4	2	3	2	4	2
43	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	1	2	2	5	3	1	5	5
44	2	2	4	3	2	5	5	3	2	5	5	3	4	2	2	2	4	4	3	
45	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	5	2	2	2	4	2	3	
46	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	5	4	2	2	3	2	3	
47	2	5	5	3	2	2	1	2	2	2	1	2	5	4	2	2	2	4	3	
48	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	1	4	2	3	
49	2	2	2	3	3	1	2	5	3	1	2	5	4	5	2	2	3	4	3	
50	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	2	2	5	3	
51	2	2	5	3	4	2	2	2	4	2	2	2	1	3	3	4	2	1	3	
52	2	2	1	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	1	3	3	2	3	
53	3	2	2	3	2	5	5	2	2	5	5	2	2	4	2	4	2	4	3	
54	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	2	4	2	4	2	3	
55	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4	3	
56	3	1	5	5	3	1	5	2	3	1	5	2	2	2	2	2	5	5	3	
57	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	1	3	
58	4	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	
59	3	4	4	3	3	2	2	3	2	5	5	3	2	2	2	2	2	1	2	
60	2	5	5	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	5	2	2	3	2	2	
61	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	1	5	
62	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	4	2	3	1	2	4	3	
63	3	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	3	
64	2	5	5	3	3	2	4	2	3	1	2	5	2	2	4	2	3	4	3	
65	2	2	1	3	2	5	5	3	2	2	2	3	2	2	2	5	2	5	3	
66	2	2	2	3	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	
67	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	
68	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	2	3	1	2	2	2	1	2	
69	3	1	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	
70	2	2	2	3	3	1	2	5	3	2	4	2	4	2	3	1	3	1	5	
71	4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	5	2	2	4	2	2	3	2	5	
72	3	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	
73	2	5	5	2	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4	
74	2	2	1	2	2	5	5	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	
75	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	4	
76	3	1	5	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	
77	2	4	2	2	3	1	5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	
78	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	4	2	3	
79	3	2	2	3	4	2	2	2	2	5	5	3	2	4	2	2	3	4	3	
80	2	2	1	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	5	3	
81	2	2	2	3	2	2	1	3	4	2	2	3	2	5	3	1	2	2	1	
82	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	5	2	2	2	2	2	3	2	3	
83	2	2	1	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	
84	3	2	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	5	4	2	3	
85	2	4	4	3	2	5	5	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	3	
86	4	2	2	3	2	4	4	3	2	2	1	3	4	2	2	2	2	5	3	

87	3	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	
88	2	5	5	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
89	2	2	1	3	2	5	5	3	2	5	5	3	2	2	3	1	2	2	1	2
90	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	4	2
91	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	1	5	5
92	3	1	5	5	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	3	4	2	4	4	3
93	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	4	2	2	3
94	4	2	2	3	3	1	2	5	3	1	2	5	4	2	2	4	3	4	4	3
95	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	5	4	2	2	5	5	3
96	2	5	5	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3
97	2	2	1	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3
98	3	2	2	3	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	3	4	4	3
99	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	5	5	3
100	3	2	4	2	2	5	5	3	3	2	4	2	3	1	2	2	2	2	1	3
101	2	4	4	3	2	4	4	3	3	1	5	2	2	2	2	5	3	2	2	3
102	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	3
103	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	3
104	3	2	2	3	2	5	5	3	2	5	5	3	1	3	2	5	3	4	4	3
105	2	2	1	2	2	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	5	5	3
106	3	2	4	2	2	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3
107	2	4	4	3	4	2	2	3	2	2	1	2	5	3	2	2	3	2	2	3
108	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2
109	3	4	4	3	2	5	5	3	3	1	2	5	2	3	3	4	3	2	4	2
110	2	5	5	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	1	5	5
111	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3
112	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	5	4	2	4	2	2	3
113	3	2	4	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	3	3	2	3	4	4	3
114	3	1	5	3	3	1	2	5	2	2	1	2	3	2	2	2	2	5	5	3
115	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	1	2	2	2	2	1	3
116	2	2	1	2	4	2	2	2	3	1	5	2	2	4	3	2	3	2	2	3
117	3	2	4	2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2
118	2	4	4	3	2	5	5	2	4	2	2	2	3	2	4	5	3	2	4	2
119	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	5	4	3	1	5	5
120	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	1	3	2	2	4	5	3	2	5	5
121	2	5	5	3	3	1	5	2	2	2	2	3	3	2	4	5	2	2	4	4
122	2	2	1	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	5	4	2	2	2	4
123	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	5	4	4	3	2	5	1
124	3	2	2	2	3	2	2	3	2	5	5	3	2	5	4	4	2	2	1	4
125	3	1	2	5	2	2	1	3	2	5	5	3	2	2	5	5	2	2	1	2
126	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	5	4	3	2	4	2
127	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	1	5	5
128	3	4	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	5	5	2	4	4	3
129	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	1	4	4	4	2	2	3
130	3	2	2	3	3	4	4	3	3	1	2	5	2	2	4	3	3	2	2	3
131	2	2	1	2	2	5	5	3	2	2	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3

132	3	2	4	2	2	2	1	3	4	2	2	2	1	3	3	3	4	2	2	3
133	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3
134	4	2	2	3	2	2	1	2	2	5	5	2	1	2	4	3	2	5	5	3
135	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	3
136	2	5	5	3	3	1	2	5	3	1	2	5	2	5	4	4	3	2	2	3
137	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2
138	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2
139	1	2	4	2	3	4	4	2	3	1	2	5	4	2	4	3	3	1	5	5
140	1	1	2	5	2	5	5	2	2	2	2	3	5	2	4	4	2	4	4	3
141	1	4	2	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3
142	1	2	2	3	3	2	4	2	3	4	4	2	2	5	3	2	3	4	4	3
143	3	1	4	3	3	1	5	2	2	5	5	2	2	3	2	2	2	5	5	3
144	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	2	2	1	3
145	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	4	2	2	5	2	4	3	2	2	3
146	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	5	2	2	3	4	2	2	2	1	2
147	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	5	3	2	4	2
148	3	2	2	2	2	2	2	3	5	4	4	4	4	2	2	2	3	1	5	5
149	4	3	4	5	3	2	2	3	4	5	4	4	5	2	2	2	3	2	5	5
150	4	4	2	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4

Anexo F: Artículo científico**Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas -2018**

Autor: William Jorge, Machuca Príncipe

:

Resumen

La presente investigación realizó el estudio sobre variable motivación laboral. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 150 empleados. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre la variable en estudio, el instrumento de recolección de datos fue validado por expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,855 para la variable motivación laboral. De acuerdo con los resultados estadísticos que se obtuvieron en relación al objetivo general de determinar el nivel de motivación laboral se encontró que 10.67 %, de empleados manifestó tener una baja motivación en tanto el 88,67%, afirmó tener una moderada motivación y el 0.67% tiene una alta motivación.

Palabras claves: Motivación laboral.

Abstract

The present investigation carried out the study on labor motivation variable. Its general objective was to determine the level of work motivation of employees of the municipality of Comas -2018. The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 150 employees. The data collection was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, information was collected on the variable under study, the data collection instrument was validated by experts with a result of applicability, the reliability was determined through the Alfa Cronbach coefficient whose value was 0, 855 for the variable labor motivation. According to the statistical results obtained in relation to the general objective of determining the level of work motivation, it was found that 10.67% of employees said they had low motivation, while 88.67% said they had moderate motivation and 0.67%, he has a high motivation.

Keywords: Work motivation.

Introducción

Es normal en la condición humana que nos movilizemos a la conquista de algo que es nuestro interés, sin embargo esa movilización o perspectiva puede estar motivada por factores internos o externos a la persona que lo pretende.

Maldonado (2013), investigó sobre “Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango, objetivo verificar que tanto la motivación en los colaboradores de las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango tendría un impacto positivo o no en la productividad, muestra 68 trabajadores. Concluyó que, la mayoría de los trabajadores de las imprentas indicaron contar con una motivación media, por lo tanto, la motivación de los trabajadores de las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango tiene un efecto positivo en la productividad, así mismo Burga (2018), investigo la “Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, objetivo describir la motivación y el desempeño laboral, la investigación utilizada cuantitativa - transversal descriptivo. Población 17 empleados, su resultado es significativo ($p < 0.05$). Existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables. Concluyendo que una

alta motivación repercute logros en la organización, mejorando en el desempeño laboral por uno mismo y por los demás, en términos de producción y eficacia.

Bases teóricas de la variable Motivación laboral

Según López (2005) la motivación es una particularidad de la psicología humana que colabora con el nivel de obligación del sujeto; es un procedimiento que provoca, acelera, dirige, estimula y sostiene la conducta de los sujetos hacia la ejecución de propósitos aguardados.

Dimensiones para determinar la Motivación laboral

Dimensión 1: Reconocimiento

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es cualquiera de las acciones de estudio del interventor, o cualquiera de los otros individuos asociados a la dirección, usuario, semejante, compañero profesionalista, o el conocido en universal. Permite ser una acción de cumplido, apología u omisión. Se encontrará definida por la retribución y observación de los intereses.

Dimensión 2: Logro

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es el estímulo de aventajar obteniendo un triunfo hacia un grupo de modelos. Este alcance, desde el punto de vista de incentivación, está definido principalmente por la inspección y el regocijo del empleado.

Dimensión 3: Progreso

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es la transformación en el estatus o disposición de un sujeto a la institución. A su vez incorpora la contingencia del adelanto y está definido por la apreciación de las optimizaciones y coincidencias de superioridad que se le otorga al empleado en la institución.

Dimensión 4: Crecimiento

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014), describe a la contingencia que uno posee de alcanzar prosperidad al interno de la institución. Reflexiona a su vez la disposición de instruirse una novedosa habilidad u profesión.

Dimensión 5: Responsabilidad

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) está apreciada el nivel de voluntad que el trabajador posee para obtener sus decisiones propias e incorporar ideologías particulares. Así incorpora la obligación a nuestra labor y la labor de los demás o el que se dé una novedosa obligación. Se define también de la soberanía.

Metodología

Esta investigación fue de diseño descriptivo, no experimental, transaccional de tipo básica, la muestra estuvo conformada por 150 empleados de la municipalidad de Comas - 2018, muestra intencionada no probabilística, la recolección de los datos se realizó a través de un cuestionario mediante la técnica de la encuesta y para ello se llevó a cabo la fiabilidad y validez del instrumento, siendo en ambos caso recomendable su aplicación.

Resultados

Nivel, frecuencia y porcentaje de la Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	10.67%
Moderada	133	88.67%
Alta	1	0.67%
Total	150	100%

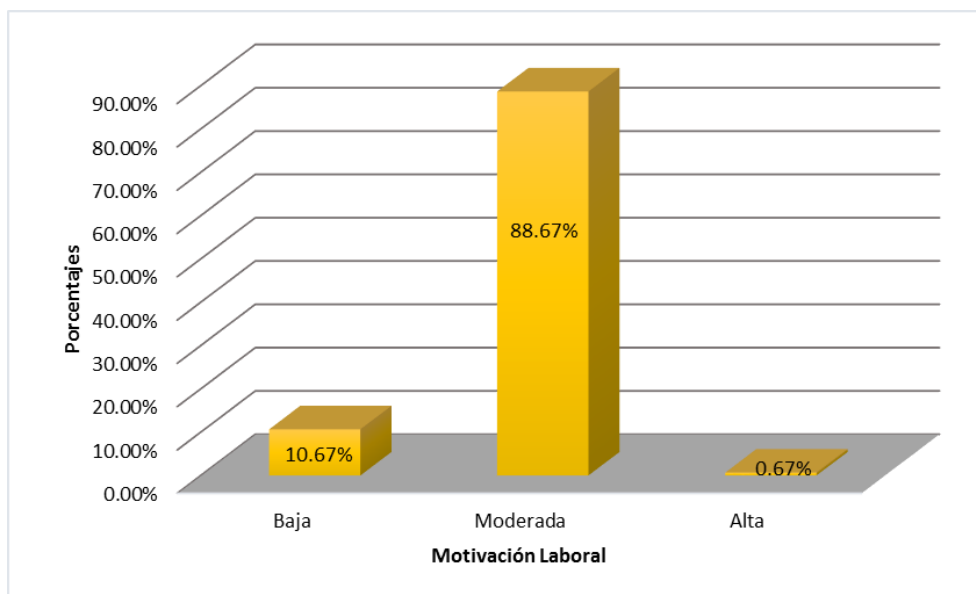


Figura: Nivel de la variable Motivación Laboral

Según los resultados obtenidos de la tabla y figura correspondiente a la variable motivación laboral, se tiene que los empleados respondieron que la motivación es baja en un 10.67 %, existe un motivación moderada en un 88.67 % y una alta motivación de solo el 0.67 %.

Conclusiones.

Primera De acuerdo a los resultados logrados correspondiente a la variable motivación laboral, se tiene que los empleados respondieron tener una baja en un 10.67 %, existe un motivación moderada en un 88.67 % y una alta motivación de solo el 0.67 %. Segunda, Según los resultados obtenidos correspondiente a la dimensión reconocimiento, los empleados de la municipalidad de comas en un 28,67 %, manifestaron tener una baja motivación, en un 61,33 % señalaron tener una moderada motivación, mientras que hay un 10.00 % que menciona que hay una alta motivación. Tercera, De acuerdo a los resultados respecto a la dimensión logro, se tiene que los empleados de la municipalidad de comas manifiestan tener una baja motivación en un 37,33 %, el 51,33 % señalaron tener una moderada motivación, mientras que hay un 11,33 % que menciona que hay una alta motivación. Cuarta, De los resultados obtenidos respecto a la dimensión progreso, encontramos que el 41,33 % de empleados encuestados manifestaron estar con una baja motivación, el 49,33 % manifiesta que hay una moderada motivación, mientras que un 9,33 % de empleados manifestaron tener una alta motivación. Quinta, Según los resultados en la dimensión crecimiento, un 61,33 % de encuestados manifestó

tener una motivación baja, también el 36,00 % manifestó tener una moderada motivación y solo el 2,67% manifestó que su motivación es alta, Sexta, Respecto a los resultados correspondientes a la dimensión responsabilidad, se tiene que los empleados del municipio de Comas respondieron tener una motivación baja en un 57,33 %, mientras que motivación moderada respondió que tiene un 37,33 % y alta un 5,33 % de empleados. Séptima, De acuerdo a los resultados obtenidos referidos a la dimensión reto profesional, se tiene que los empleados del municipio de Comas tienen una motivación baja el 20 %, el 66,67 % manifiesta que hay una moderada motivación, y el 13,33 % que la motivación es alta. .

Referencias

- Adán P. (2014). *El reto. Estrategia personal para tiempos de incertidumbre*. Recuperado de: <http://pabloadan.es/wp-content/uploads/2014/12/El-Reto-Cap.1.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bedodo, V. (2011). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Chile. Recuperada de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf?sequence=1>
- Burga G. (2018). *Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Chiclayo*. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf
- De Febres R. (2007). *Para crecer en un valor. Valencia*. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-14.pdf>
- Díaz J. y etal (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Documents/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnTrabajadoresDeEmpresasFormalesD-4905118.pdf>

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Hirigoyen M. (2009). *La educación para la responsabilidad, cuestiones a considerar en las aulas. Una aproximación desde la ética del discurso*. Argentina.
http://www.ehu.es/ikastorratza/9_alea/etica4.pdf
- Lagos V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec*. Chile

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20C%20Victor.pdf>
- Larico (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san román – Juliaca*.

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Linares M. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Recuperado de:

investigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498
- Mariño D. (2014). *Relación entre motivación laboral y desempeño apasionado*. Recuperado de:

https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_marino_daniela_30-10-2014.pdf
- Maldonado (2013). *Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la ciudad de Quetaltenango*.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Maldonado-Luis.pdf>

- Nieves I. (2013). *Desarrollo profesional y puesto de trabajo*. Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n11/art06.pdf>
- Padilla M. y etal (2015). *El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>
- Pizarro M (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. Recuperado de
file:///C:/Users/Usuario/Documents/Downloads/Pizarro_TMO.pdf
- Raimundi M. y etal (2014). *¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77331488001.pdf>
- Serrano K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1
- Sum M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc
- Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vásquez S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1
- Wester, J. (2008). *Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana*". *Utopía y praxis latinoamericana*. N° 42. Venezuela.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado: **Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018**, del estudiante **Machuca Príncipe, William Jorge**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 19 de Enero de 2019


Santiago Aquiles Gallarday Morales
DNI: 25514954

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://evturnitin.com/app/carta/es/?o=106509360&u=1049816763&lang=es&a=1
 feedback studio

Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas -2018.

Resumen de coincidencias

25 %

Sa están viendo fuentes estándar.

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas -2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
B^h William Jorge Machuca Príncipe

ASESOR:
Mg. Santiago A. Gallarday Morales

Página: 1 de 43 Número de palabras: 6017 Text-only Report High Resolution Activado 10:27 a.m. 17/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MACHUCA PRINCIPLE WILLIAM JORGE
D.N.I. : 0.85.8666.4
Domicilio : CALLE FIDELIDAD M2: CC-5 U8. Pda las Olivos
Teléfono : Fijo : Móvil : 981.471.090
E-mail : w.machuca@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MACHUCA PRINCIPLE WILLIAM JORGE

Título de la tesis:

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA
MUNICIPALIDAD DE COMAS - 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

08 FEBRERO 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

WILLIAM JORGE MACHUCA PRINCIPLE

INFORME TÍTULADO:

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA

MUNICIPALIDAD DE COMAS - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 29 ENERO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN