



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estrategias motivacionales para promover el desempeño de los  
empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana,  
2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

López Palomino, Vanessa Lisset (ORCID: 0000-0002-3884-6613)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

A mi madre y mis hijos, quienes me inyectan la fuerza para seguir superándome cada día más.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, por la vida y ejemplo de superación siempre.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables, Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores de Higiene en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana	15
Tabla 2 Factores de motivación en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana	17
Tabla 3 Eficiencia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana.	19
Tabla 4 Eficacia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana	20

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo identificar las estrategias necesarias para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019, por lo que se llevó a cabo una investigación aplicada, de diseño descriptivo no experimental, dado que no hubo manipulación de las variables. Asimismo, la técnica de recolección de datos empleada en la investigación fue la encuesta dirigida a los usuarios de la municipalidad en estudio. Se concluye que las estrategias motivacionales para el desempeño de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana se encuentran en un nivel bajo, sin embargo, la institución cuenta con el potencial para el fortalecimiento del recurso humano. De esta manera se deberá lograr un desempeño correcto de los empleados.

**Palabras clave:** Estrategias motivacionales, desempeño, empleados, municipalidad

## **ABSTRACT**

This research aims to identify the necessary strategies to promote the performance of employees of a district municipality in the province of Sullana, 2019, for which an applied research was carried out, with a non-experimental descriptive design, since there was no manipulation of the variables. Likewise, the data collection technique used in the research was the survey directed at the users of the municipality under study. It is concluded that the motivational strategies for the performance of employees in a district municipality of the province of Sullana are at a low level, however, the institution has the potential to strengthen human resources. In this way, correct performance of the employees should be achieved.

**Keywords:** Motivational strategies, performance, employees, municipality

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la gestión de los entes del gobierno presenta falencias que se relacionan con las escasas estrategias motivacionales, los cuales no impiden un correcto desenvolvimiento de los colaboradores. Es importante mencionar a México, de acuerdo al Instituto Nacional para la Evaluación de México. (2019) afirma que el problema principal tiene que ver con el rendimiento de los colaboradores del sector público en el campo administrativo, por tal razón trabajan en gran manera en aras de elevar el nivel de motivación y de esa manera conseguir mejores resultados en el desarrollo de las diversas actividades. En este contexto, se percibe que el encargado de gestionar la municipalidad tiene que poner énfasis en crear ambientes propicios en la labor, de tal manera que se desarrolle el talento, la creatividad, la voluntad, vale decir, dar origen a una filosofía laboral nueva.

En el entorno nacional, de acuerdo a Salinas (2018), el Perú se encuentra en proceso de progreso tecnológicamente y económicamente, ante tal panorama que se vuelve más crítico, en base a ello se crea la necesidad del desenvolvimiento eficiente de las actividades que se asignan, no únicamente para conseguir mayor eficiencia en las instituciones, por el contrario, para conseguir una auto satisfacción mayor de los colaboradores. En este aspecto Rocco (2009), las estrategias de motivación son diversas, y en la mayoría de los casos, los factores a considerar tienen que ver con el factor económico, que permitan cubrir las necesidades básicas de los empleados.

En lo que respecta al entorno local el diario El Tiempo (2017), se efectuó una encuesta que se ejecutó por la empresa internacional de reclutamiento gerencial Tasa Worldwide Perú, los encargados de gerenciar en el ámbito nacional efectúan un cambio en las actividades laborales por dos principales motivos: si disponen de una mejor oferta salarial o porque se le brinda un excelente equilibrio entre la vida laboral y personal. La encuesta fue aplicada a 100 gerentes de las empresas sobresalientes del Perú. Referente a los resultados, el 20% manifiesta que el principal motivo para efectuar un cambio de labor es conseguir una oferta salarial mejor. De otra parte, el 17% de dichos encargados de dirigir expresó que el segundo principal motivo para efectuar un cambio, se basa en brindar un balance



adecuado entre la vida laboral y personal. El dato tiene mucho que revelar, debido a que al partir de este caso los ejecutivos nuevos y el equipo de trabajo de forma general, de diversas empresas dan a conocer diferentes necesidades, las cuales llegan a motivarlos a desarrollar sus actividades de manera más eficiente.

Ante este panorama, la razón de la investigación se orienta a explicar la importancia de las estrategias motivacionales para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, debido a que actualmente presenta diversas falencias. El personal se encuentra desmotivado, el cual genera una labor lenta y por ende ineficiente. Así mismo, esta situación da origen a ciertas conductas, entre ellas, reacciones emocionales, agresividad y en muchas ocasiones apatía. Otro aspecto preocupante, es que el público percibe esta situación negativa en gran manera al momento de desarrollarse el servicio de atención, ya que no reciben un correcto trato y las consultas o dudas solicitadas a la institución no logran ser solucionadas a la brevedad posible. De continuar con esta situación, el desenvolvimiento de las actividades de la institución puede verse afectado aún más, y en consecuencia dañar su imagen en gran manera, tanto así que los usuarios pierdan la confianza en la institución.

Con el presente estudio se pretende revisar el desenvolvimiento de las actividades de la institución con el propósito de tener conocimiento sobre cómo se está poniendo en práctica las estrategias motivacionales, y en base a ello se puedan identificar oportunidades de mejora que contribuyan al adecuado desempeño de los empleados de la municipalidad distrital de la provincia de Sullana.

A partir de ello, la ejecución del presente estudio pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes; en primer lugar, la pregunta general: ¿Qué estrategias motivacionales son necesarias para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019? Asimismo, las preguntas específicas que se plantearon son como sigue: ¿Cómo se encuentran los factores de higiene en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana?; ¿En qué situación se encuentran los factores de motivación en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana?; ¿Cómo es la eficiencia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana?; ¿Qué características

presenta la eficacia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana?

La presente investigación tiene como propósito de evaluar la manera como las estrategias de motivación promueven el desempeño de los empleados de la institución. Según lo plasmado y las situaciones que existen entre los trabajadores, se justifica y dan importancia al estudio, el cual de igual manera se enfoca en mejorar el desempeño de los colaboradores. Cabe mencionar que las labores que el equipo de trabajo no podría desarrollarse de forma efectiva, si no se toma en consideración el lado afectivo y emocional del personal.

El estudio es fundamental debido a que facilitará a la municipalidad, un real diagnóstico sobre las estrategias de motivación que aplica el equipo de trabajo para el desenvolvimiento de las labores. De igual manera se podrán identificar las estrategias empleadas en aras de fomentar un clima motivacional de carácter positivo, reflejándose en el desenvolvimiento de las labores. Si la municipalidad dispone de trabajadores motivados, los resultados de podrán percibir en el cumplimiento de los objetivos, los cuales llegarán a beneficiar de forma directa a los empleados y la tienda propia, percibiéndose en atención a la atención adecuada de los usuarios. De otra parte, el servidor público podría reconocer la necesidad de comprometerse con la organización y ser partícipe en la solución de falencias.

El objetivo general de la investigación fue: Identificar las estrategias necesarias para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Determinar los factores de higiene en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana; Analizar los factores de motivación en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana; Determinar la eficiencia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana; Identificar la eficacia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se toman en cuenta los antecedentes en el ámbito internacional. Gonzales (2018) presentó el trabajo de investigación denominado: “La motivación laboral y su influencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”. Tesis de la Universidad Central de Venezuela – Venezuela, el cual tuvo como objetivo general, analizar la motivación laboral en aras de conseguir un adecuado desempeño de la organización. En lo relacionado a la metodología, fue de tipo descriptivo y cuantitativo. Se llegó a concluir que es fundamental que se implanten jerarquías y se unan actividades, de aras de cumplir y resumir las funciones del equipo. Así mismo, es conveniente realizar la organización de los equipos de trabajo que producen, vale decir, que se deben lograr una armonía de la totalidad de las decisiones en la totalidad de los actos, aquellas solicitudes que incluyan futuro rápido y a largo plazo, de igual manera se tienen que organizar las responsabilidades, las actividades y a los individuos, es vital comunicar, motivar, efectuar un control y evaluación, se debe conseguir el desenvolvimiento del colaborador. Sumado a ello, Involucrar a los empleados tratando de asignar funciones, esto incluirá lograr que la totalidad de empleados de la organización entiendan su papel y considerar importante a la empresa, y se tienen que determinar objetivos que puedan motivar a los empleados de la institución, mientras les asignen responsabilidades mayores. Es vital que se diseñe un plan que permita capacitar y que sea adecuado para que cada empleado pueda tener un crecimiento profesional.

Olivera (2017) en su tesis doctoral denominado: “Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos. Universidad de Guayaquil de Ecuador, presentó el objetivo de determinar los factores motivacionales que repercuten en el desenvolvimiento de los trabajadores. La metodología, fue de tipo descriptivo y cuantitativo. Se tomó en cuenta el instrumento de recolección de datos, vale decir, un cuestionario de motivación. Concerniente a la población lo conformaron 38 empleados. Conforme a los resultados conseguidos del estudio, referente a la motivación y su repercusión con el desenvolvimiento en las labores.

Se pudo concluir, llegando a afirmar que los aspectos que consiguieron influir en el desarrollo de las labores fueron aquellos que se guardan relación al entorno laboral, y estos tienen que ver con el trabajo en equipo e higiene y seguridad, ambos considerados como aspectos operativos, los cuales incluyen los factores extrínsecos de la motivación. De otra parte, se llega a concluir precisando que los aspectos de motivación de influencia mayor en los empleados, tienen que ver con el salario que es un factor extrínseco de la motivación, son las herramientas que optan los empleados para conseguir retribución, estos repercuten en el desenvolvimiento laboral de los empleados administrativos del departamento comercial de la organización constructora.

Urdaneta (2017) en su trabajo de investigación denominado: "Evaluación de desempeño y motivación de los trabajadores de los Institutos de investigaciones de Salud". Universidad del Zulia - Venezuela, presentó como objetivo general, analizar el desenvolvimiento y la motivación de los colaboradores en la organización. Referente a la metodología, la población lo conformaron la totalidad de institutos de investigaciones de las facultades de medicina y de la facultad de odontología, en la cual se toma en consideración unidades de análisis al equipo de trabajo que pertenece a dichas instituciones, en el estudio se empleó la técnica de recolectar datos. La investigación fue de tipo descriptivo, no experimental, de corte transversal, y de campo. Así mismo un cuestionario a través de la técnica de la encuesta, que se validó a través de un conjunto de expertos, empleando la prueba o test piloto, obteniendo un grado de confiabilidad de 0,95. El estudio llega a concluir manifestando que no hay evaluaciones ya sea formales como informales, esto origina incomodidad en el equipo de trabajo con vínculo a las compensaciones y a la no ejecución de las sanciones por las actividades laborales que no se cumplieron.

Seguidamente se considera los antecedentes del ámbito nacional. Reátegui (2017) en su trabajo de investigación: "Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, Huingoyacu, del distrito San Pablo, de la provincia de Bellavista, de la región de San Martín 2017", presentó como objetivo general, analizar la Influencia de la motivación en el desenvolvimiento de los colaboradores. Referente a la metodología, se consideró el tipo correlacional y cuantitativo. Concerniente a las

conclusiones, se percibe que hay influencia de la variable motivación en el desempeño laboral del equipo de trabajo de la organización. Se consiguió un 34% con un coeficiente de determinación del 0.338. De otra parte, se llegó a encontrar un coeficiente de correlación de Pearson del 0.581, esto significa que hay una correlación de nivel moderado entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la organización.

Huamani (2018) en su estudio denominado: “El potencial humano y los estímulos organizacionales”, en la Universidad de San Marcos, tuvo como objetivo general determinar las estrategias para el desarrollo del potencial de la persona. La metodología, fue de tipo correlacional y cualitativo. Concerniente a las conclusiones, se percibe que el reconocimiento público que tiene que realizar la institución se ubica en una posición que genera expectativa. Por otro lado, los resultados adicionales se reflejan vinculados con el interés del equipo de trabajo. Otra técnica es de tipo económico, debido a que fortalecer los bonos de alimentación en la mención primera ocupa la posición sexta y maximiza la gratificación por productividad.

Pomareda (2017) llegó a presentar el trabajo investigación denominado: “Estilos gerenciales y satisfacción laboral”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo general tuvo que ver con definir cómo se vinculan ambas variables en la organización. Concerniente a la metodología, se tomó en cuenta la investigación correlacional, descriptiva y cuantitativa. Referente a las conclusiones, se percibe que hay un vínculo vital entre los estilos coercitivo - autoritario - y benevolente - autoritario. Cabe mencionar que los indicadores que miden el grado de goce, evidencian que se encuentran en nivel inferior con respecto a factores de higiene y factores motivacionales.

A continuación, se toma en cuenta los antecedentes locales. Arica (2016), presentó el trabajo de investigación denominado “Grado de influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Cepicafé-Piura 2009” en la Universidad César Vallejo. Referente al objetivo general, tuvo que ver con determinar de qué manera la motivación repercute en la conducta del equipo de trabajo de la organización. En lo relacionado a la metodología, fue de tipo correlacional, descriptiva y cuantitativa. Con respecto a las conclusiones, los

colaboradores realizan sus labores de manera innovadora, siendo sus anhelos óptimos para el desenvolvimiento en las actividades laborales. De igual manera, se percibe que tener conocimiento y llevar a cabo a grado cabal el clima laboral podrá beneficiar el nivel de efectividad de la empresa.

García (2019), en su trabajo de investigación denominado: “Relación entre Clima y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura-2019” de la Universidad César Vallejo, en la cual presentó como objetivo general, determinar de qué manera se vincula el clima laboral y satisfacción laboral en los empleados. Referente a la metodología, fue de tipo cuantitativo y descriptivo. Se pudo concluir que, los factores que provienen del clima laboral se vinculan de forma significativa con la satisfacción laboral, en consecuencia, un trabajador que se esfuerza en sus actividades laborales y se identifica con la organización, demostrará satisfacciones mayores por los aspectos físicos de la organización.

Boulangger (2019) llevó a cabo el trabajo de investigación titulado “Relación entre la Motivación y Clima Laboral en Pecs S.A.”, el cual tuvo como objetivo general definir el vínculo entre ambas variables. Concerniente a la metodología, fue de tipo correlacional y cuantitativo. Se pudo concluir que referente a los aspectos del clima laboral, hay un porcentaje bastante elevado de empleados que tienen un punto de vista ventajoso o bastante ventajoso sobre ellos, pero los factores que cuentan con un excelente valor tienen son el involucramiento personal, las condiciones de trabajo y la actividad de supervisar. Cabe mencionar que el 58% manifiesta y piensa que el panorama laboral es de nivel intermedio, por el contrario, el 40.9% lo cataloga como ventajosas, referente a la supervisión, el 50.4% percibe como muy ventajoso, mientras que el 40.9 afirma que es ventajoso.

Seguidamente se presentan las teorías vinculadas a la variable dependiente estrategias motivacionales e independiente satisfacción desempeño de los empleados. En primer lugar, se considera la teoría de la primera variable estrategias motivacionales.

Al efectuar el estudio de las estrategias motivacionales se debe principalmente considerar el concepto de motivación, de acuerdo a Chiavenato (2017) afirma que es una variable, el cual intenta demandar elevada atención. De

manera profunda el motivo, trata de impulsar a un individuo a desarrollar un comportamiento de una manera específica.

Según Santos (2012), menciona que el ciclo de la motivación comienza al crearse un deseo, la que origina actitudes cuando se presenta. Así mismo, la motivación es un proceso que permite la satisfacción de necesidades, y da comienzo, conocido como el ciclo motivacional, don las etapas son como sigue: La homeostasis, etapa en la cual en cierta circunstancia el organismo humano se conserva en condición de balance. La segunda etapa es el estímulo, el cual da origen a una necesidad, que está insatisfecha y genera una condición de estrés.

Guzmán (2014) afirma que la motivación se explica mediante un ciclo el cual incluye la personalidad, necesidades y deseos, motivación conseguida, objetivos y metas. Cabe mencionar, que, al cumplirse una meta, la personalidad da origen a una necesidad nueva.

La variable estrategias motivacionales, presenta las siguientes dimensiones, factores de higiene y factores de motivación.

Referente a la dimensión factores de higiene, según Rodríguez (2017), la motivación se deriva de dos factores higiénicos y de motivación. Con respecto a los factores higiénicos, abarcan las condiciones laborales. En esta situación, al considerar los factores higiénicos con nivel adecuado, únicamente impiden la falta de satisfacción de los colaboradores, sin embargo, no llegan a incrementar la satisfacción permanentemente. Dentro de las herramientas que contribuyen a medir su cumplimiento sobresalen: el salario, condiciones laborales, relación con los compañeros y supervisión.

Concerniente al indicador salario, según, Mendoza (2016), menciona que es el resultado del vínculo de intercambio entre empleado y empleador, y se refiere a la retribución que otorga el empleador al colaborador a cambio de los servicios que presta a la institución, al implantarse un vínculo laboral. Referente a condiciones laborales, conjunto de aspectos que definen el contexto en la cual el trabajador efectúa sus actividades, y donde se consideran las horas. Respecto a relación entre compañeros, implica la relación que se implanta a partir de los vínculos afectivos entre individuos; un valor necesario para el desenvolvimiento personal. Ser un

compañero bueno abarca colaboración, comprensión, respeto, ayuda y apoyo a los demás sin intentar obtener nada en compensación. En lo que respecta a supervisión, abarca lo fundamental de cada colaborador que obtiene órdenes referentes a las actividades que debe efectuar de un mando único, y que llegue a explicar los resultados de toda labor a ese mismo individuo.

En lo que respecta a la dimensión factores de motivación, según Hellriegel (2014), tienen que ver con factores relacionados directamente con las responsabilidades en cada cargo de labores. Por lo tanto, cuentan con un efecto de manera positiva en los grados de productividad y en la actividad de buscar la excelencia en las funciones. En el conjunto de herramientas, los cuales pueden contribuir a la medición de la dimensión, se encuentra el trabajo estimulante, crecimiento, reconocimiento, logros y responsabilidad.

Concerniente al indicador, trabajo estimulante, según Vásquez (2015), afirma que refleja la actitud general de la persona hacia su labor, dicho estímulo se genera por los factores intrínsecos. Referente a crecimiento, es una definición amplia que incluye múltiples aspectos y aristas. De forma general, puede determinarse como un proceso donde los individuos se nutren de habilidades, conocimientos y cualidades en aras de lograr ser más capaces y competentes en las organizaciones. Con respecto a reconocimiento, conjunto de estrategias que emplean las organizaciones para otorgar premios a sus colaboradores, en aras de fortalecer conductas positivas. En lo que respecta a logros, tiene que ver con el acto y el resultado de conseguir o cumplir una situación planificada. De otra parte, en lo relacionado con la responsabilidad, es una cualidad o un valor de todo individuo, quien llega a cumplir con sus obligaciones tanto al decir, hacer u ofrecer algo con conciencia plena de sus actos.

A continuación, se presenta la segunda independiente, desempeño de los empleados. De acuerdo a Hellriegel (2014), define al desempeño como el esfuerzo de un individuo tratando de aplicar sus habilidades, oportunidades, rasgos físicos o mentales llegando a obtener un desenvolvimiento profesional. Así mismo, el autor menciona que el desempeño laboral es el grado del logro en la labor al que llega un individuo luego de llevar a la práctica un grado de esfuerzo.



Según Hose (2012), en el desempeño de los empleados, el establecimiento de objetivos y metas es una forma de asegurar que el desenvolvimiento en el trabajo sea admisible. El logro de las metas que se dan diariamente, guía a los objetivos generales y puede contribuir a una mejora de la evaluación del desarrollo laboral cuando llegue la oportunidad de ejecutarlas.

Las dimensiones de la variable independiente son, eficiencia y eficacia. Con respecto a la dimensión eficiencia, de acuerdo a Chiavenato (2017), menciona que es la capacidad para definir los objetivos adecuados, vale decir, realizar lo que se debe realizar en aras de conseguir la excelencia de las organizaciones. Así mismo, abarca el empleo correcto de las herramientas de producción que se encuentran disponibles y conseguir los resultados mayores con la mínima inversión. El conjunto de herramientas, los cuales pueden contribuir a la medición de la dimensión, se ubican el uso de recursos, productividad y creatividad.

Referente al indicador uso de recursos, Rio (2017), menciona que son instrumentos que las instituciones disponen para llevar a cabo sus responsabilidades y cumplir sus objetivos. Dentro de ellos, se cuentan con bienes o servicios que son empleados para el desarrollo de las actividades organizacionales. Con respecto a productividad, es capacidad de un individuo que se genera hacia una labor, mediante los comportamientos posibles de ser asimilados y ejecutados por los colaboradores para cumplir las metas implantadas en la institución. Concerniente a creatividad, capacidad de los colaboradores de crear o diseñar nuevos procesos que permitan mejorar las actividades de la organización.

Concerniente a la dimensión eficacia, de acuerdo a Petri (2016), está vinculada con el cumplimiento de los objetivos y resultados determinados, vale decir con el desarrollo de actividades que contribuyan a conseguir las metas implantadas. La eficacia es la medida en que se logra alcanzar el objetivo o resultado. El conjunto de herramientas que contribuyen a la medición de la dimensión, se encuentran, la planeación, actitud y logro de objetivos.

En lo que respecta al indicador, planeación, Anthony (2017), reemplazar en la labor el criterio personal del trabajador, la actuación empírica-practica, la

improvisación, por los métodos fundamentados en estudios científicos. Concerniente a actitud, es la manera con lo que se realiza las labores y la predisposición, vale decir, la conducta que el colaborador mantiene en las actividades y que incluye la personalidad. Con respecto a logro de objetivos, tiene que ver con el impulso de destacar, de conseguir las metas y por ende lograr el éxito.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación.**

La tesis cae en la tipología de aplicada puesto que pretende realizar una serie de recomendaciones para mejorar la situación encontrada en el recojo de datos. (Hernández y Mendoza, 2018). De otra parte, el diseño del estudio es no experimental, donde ninguna de las variables fue manipulada deliberadamente o no; es transeccional ya que la recogida de datos fue mono etápica. Respecto al nivel de investigación, es descriptivo, ya que se llevará a cabo la caracterización de los datos recogidos en su estado natural (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2 Variables y operacionalización.**

*Variable Uno:* Estrategias motivacionales

Guzmán (2014) afirma que la motivación se explica mediante un ciclo el cual incluye la personalidad, necesidades y deseos, motivación conseguida, objetivos y metas. Cabe mencionar, que, al cumplirse una meta, la personalidad da origen a una necesidad nueva.

*Variable dos:* desempeño de los empleados

Hellriegel (2014), define al desempeño como el esfuerzo de un individuo tratando de aplicar sus habilidades, oportunidades, rasgos físicos o mentales llegando a obtener un desenvolvimiento profesional. Así mismo, el autor menciona que el desempeño laboral es el grado del logro en la labor al que llega un individuo luego de llevar a la práctica un grado de esfuerzo.

#### **3.3 Población, muestra y muestreo.**

##### **3.3.1. Población**

Son los elementos poseedores de similares características (Hernández y Mendoza, 2018). Para el presente estudio, la población viene a ser el conjunto de empleados de la municipalidad, cuyo número es 75 personas.

### **3.3.2. Criterios de selección**

Criterios de inclusión: Damas y varones empleados de la municipalidad.

Criterios de exclusión: empleados que están gozando de licencias o uso físico vacacional.

### **3.3.3. Muestra**

Será la misma que la población, en este caso será de 75 personas. Por tal razón, no se tiene en cuenta muestreo de ninguna naturaleza.

### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Cada uno de los empleados de la municipalidad.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **3.4.1. Técnicas**

Encuesta: técnica de carácter cuantitativo aplicada a la muestra de estudio, que es fundamental para el recojo de datos en la presente investigación.

### **3.4.2. Instrumentos**

Cuestionario: Se emplearon premisas en escala de Likert que permitieron obtener los datos cuantitativos necesarios para su análisis y posterior logro de los objetivos del estudio.

## **3.5. Procedimientos.**

A efecto de aplicar el instrumento de recojo de datos, se procedió a aplicar el cuestionario previa coordinación con el responsable de recursos humanos de la municipalidad a fin de no interferir con el normal desempeño de labores de los empleados, en este sentido, el recojo de datos fue exitoso.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Se hizo uso del Microsoft Excel, con el cual se pudo analizar el conjunto de datos que se recogieron a través de los cuestionarios. Se procedió a la tabulación, análisis e interpretación de dichos datos, así como a la representación de ello a través de tablas estadísticas descriptivas.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se cumplió con considerar plenamente lo indicado en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Destacando la observancia de valores como la honestidad, objetividad y autenticidad en el recojo, tratamiento y presentación de los datos del presente estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Determinar los factores de higiene en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana

**Tabla 1**

*Factores de Higiene en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana.*

Factores de higiene	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) siempre		(4) Casi siempre		(3) A veces		(2) Casi nunca		(1) Nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
El salario que recibe por su trabajo es equitativo con las labores que realiza	0	0%	0	0%	11	15%	26	35%	38	50%	75	100%
- Las condiciones laborales que le brinda la municipalidad son idóneas para realizar sus tareas	0	0%	0	0%	5	7%	36	48%	34	45%	75	100%
- La relación entre los compañeros del área es buena y constructiva	0	0%	16	21%	50	67%	6	8%	3	4%	75	100%
- La supervisión llevada a cabo por su jefe le permite mejorar en el desempeño de sus tareas	0	0%	11	15%	30	40%	26	35%	8	10%	75	100%

**Fuente:** Encuesta a empleados

El 50% de los empleados afirma que el salario que recibe por su trabajo nunca es equitativo con las labores que realiza, mientras que el 35% cree que casi nunca es equitativo. El 48% de empleados cree que casi nunca las condiciones laborales que le brinda la municipalidad son idóneas para realizar sus tareas, mientras que el 45% considera que ello nunca ocurre. De otra parte, el 67% de encuestados se muestra indeciso frente a la premisa de si la relación entre los compañeros es buena y constructiva mientras que el 21% afirma que ello ocurre casi siempre. Finalmente, el 40% de los empleados afirma estar indeciso frente a

la premisa de si la supervisión llevada a cabo por su jefe le permite mejorar en el desempeño de sus tareas y el 35% afirma que ello casi nunca se presenta.

De acuerdo a la tabla se interpreta que las características referidas al salario que recibe por su trabajo, el 50% perciben que nunca es equitativo con las labores que realiza y por otro lado el 67% de encuestados se muestra indeciso frente a la premisa de si la relación entre los compañeros es buena y constructiva, vale decir, dichos aspectos se ubican en un nivel bajo. Ante dicho panorama, es conveniente tomar en cuenta medidas que contribuyan a mejorar el monto de los salarios. Así mismo, es pertinente considerar estrategias que fortalezcan el vínculo entre los colaboradores en aras de realizan las actividades laborales como equipo.

De otra parte, con respecto a si las condiciones laborales que le brinda la municipalidad son idóneas para realizar sus tareas, el 48% de empleados cree que casi nunca y de otra parte el 40% de los empleados afirma estar indeciso frente a la premisa de si la supervisión llevada a cabo por su jefe le permite mejorar en el desempeño de sus tareas, esto significa, que dichas características encontradas, se encuentran en un nivel intermedio. Ante ello, es vital tomar considerar una mejora en el ambiente físico donde se llevan a cabo las labores. Así mismo, es importante tomar en consideración un sistema de supervisión óptimo que contribuya a un trabajo eficiente y eficaz.

## 4.2. Analizar los factores de motivación en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana

**Tabla 2**

*Factores de motivación en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana.*

Factores de motivación	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) siempre		(4) Casi siempre		(3) A veces		(2) Casi nunca		(1) Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Usted considera que su trabajo es estimulante	0	0%	10	13%	10	13%	30	40%	25	34%	75	100%
- En la municipalidad existe la posibilidad de crecimiento laboral	0	0%	8	11%	10	13%	23	31%	34	45%	75	100%
- Los jefes reconocen el trabajo de los subordinados cuando este es exitoso	0	0%	25	33%	6	8%	18	24%	26	35%	75	100%
- En la municipalidad se aplican incentivos por los logros alcanzados	0	0%	0	0%	15	20%	24	32%	36	48%	75	100%
- La responsabilidad que le asigna su jefe constituye un reto positivo para usted	0	0%	21	28%	18	24%	14	19%	22	29%	75	100%

**Fuente:** Encuesta a empleados

El 40% de los empleados indica que casi nunca su trabajo es estimulante, mientras que el 34% afirma que ello nunca se presenta. El 45% considera que en la municipalidad nunca existe la posibilidad de crecimiento laboral mientras que el 31% cree que casi nunca existe dicha posibilidad. De otra parte, el 35% de empleados afirma que los jefes nunca reconocen el trabajo de los subordinados cuando este es exitoso y el 24% casi nunca. El 48% afirma que en la municipalidad nunca se aplican incentivos por los logros alcanzados mientras que el 32% cree que casi nunca se aplican dichos incentivos. Finalmente, el 29% de empleados afirma que nunca la responsabilidad que le asigna su jefe constituye un reto positivo para usted, no obstante, el 28% ello ocurre casi siempre.



Al interpretar la tabla considerando las características relacionadas a la posibilidad de crecimiento laboral 45% considera que en la municipalidad nunca existe y por otro lado el 48% afirma que en la municipalidad nunca se aplican incentivos por los logros alcanzados, vale decir, dichos aspectos se ubican en un nivel bajo. Por dicho motivo, es importante estudiar la posibilidad de otorgar mayores beneficios laborales, ya sea como línea de carrera u incentivos físicos, en aras de contar con personal satisfecho y con intenciones de trabajar de forma permanente para la organización.

De otra parte, con respecto a si el trabajo es estimulante, el 40% de los empleados indica que casi nunca. De otra parte, el 35% de empleados afirma que los jefes nunca reconocen el trabajo de los subordinados cuando este es exitoso. Sumado a ello, los empleados afirman que nunca la responsabilidad que le asigna su jefe constituye un reto positivo para usted. Dicho entorno significa que los factores se ubican en un nivel intermedio, los cuales motivan a crear eventos o actividades que permitan brindar ánimo y otorgar reconocimiento al personal.

### 4.3. Determinar la eficiencia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana

**Tabla 3**

*Eficiencia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana.*

Eficiencia de los empleados	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) siempre		(4) Casi siempre		(3) A veces		(2) Casi nunca		(1) Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
El uso de recursos en las tareas que realizan los empleados de la municipalidad es óptimo	0	0%	15	20%	18	24%	16	21%	26	35%	75	100%
- Usted considera que la productividad de los empleados de la municipalidad se ha incrementado en los últimos dos años	0	0%	1	1%	38	51%	18	24%	18	24%	75	100%
- Los empleados de la municipalidad desempeñan sus labores aplicando su creatividad	0	0%	29	39%	14	19%	12	16%	20	26%	75	100%

**Fuente:** Encuesta a empleados

El 35% de empleados considera que nunca es óptimo el uso de recursos en las tareas que realizan los empleados de la municipalidad y el 21% cree que ello casi nunca se presenta. De otra parte, el 51% se muestra indeciso frente a la premisa de si considera que la productividad de los empleados de la municipalidad se ha incrementado en los últimos dos años y el 48% afirma que dicha productividad nunca o casi nunca se ha incrementado. Finalmente, el 39% cree que casi siempre los empleados de la municipalidad desempeñan sus labores aplicando su creatividad, mientras que el 26% cree que ello nunca se presenta.

Al interpretar la tabla considerando las características vinculadas a que el uso de recursos en las tareas que realizan los empleados de la municipalidad es óptimo, el 35% de empleados considera que nunca y por otro lado el 39% cree que casi siempre los empleados de la municipalidad desempeñan sus labores aplicando

su creatividad, vale decir, dichos aspectos se ubican en un nivel bajo. Ante tal panorama, resulta pertinente tomar en cuenta técnicas que contribuyan al uso correcto y eficiente de las herramientas físicas con los que cuenta la organización, en aras de conseguir mejores resultados. Así mismo, es vital fortalecer las habilidades y destrezas del personal, con el propósito de mejorar las actividades laborales y cumplir las metas establecidas.

De otra parte, con respecto a la premisa de si considera que la productividad de los empleados de la municipalidad se ha incrementado en los últimos dos años, el 51% se muestra indeciso frente. Dicho entorno evidencia que los factores se ubican en un nivel intermedio, ante tal motivo es vital tomar en cuenta estrategias que contribuyan a incrementar el nivel de productividad en las labores efectuadas por los colaboradores de la organización.

#### 4.4. Identificar la eficacia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana

**Tabla 4**

*Eficacia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana*

Eficacia de los empleados	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) siempre		(4) Casi siempre		(3) A veces		(2) Casi nunca		(1) Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Usted considera que la planeación oportuna de actividades es una característica en la municipalidad	0	0%	25	33%	17	23%	22	29%	11	15%	75	100%
- Los empleados demuestran una actitud positiva en su desempeño laboral habitualmente	0	0%	29	39%	22	29%	10	13%	14	19%	75	100%
- La municipalidad logra siempre sus objetivos debido al buen desempeño de sus empleados	0	0%	15	20%	30	40%	14	19%	16	21%	75	100%

**Fuente:** Encuesta a empleados

El 33% de los empleados considera que casi siempre la planeación oportuna de actividades es una característica en la municipalidad mientras el 29% cree que ello casi nunca es así. El 39% afirma que casi siempre los empleados demuestran una actitud positiva en su desempeño laboral habitualmente mientras que el 29% se muestra indeciso frente a ello. Finalmente, el 40% se muestra indeciso frente a la premisa de que la municipalidad logra siempre sus objetivos debido al buen desempeño de sus empleados y el 40% cree ello no se da nunca o casi nunca.

Al interpretar la tabla tomando en cuenta las características vinculadas a si la planeación oportuna de actividades es una característica en la municipalidad, el 33% de los empleados considera que casi siempre y por otro lado el 39% afirma que casi siempre los empleados demuestran una actitud positiva en su desempeño laboral habitualmente. De otra parte, el 40% se muestra indeciso frente a la premisa de que la municipalidad logra siempre sus objetivos debido al buen desempeño de sus empleados. Todos los aspectos plasmados, se ubican en un nivel bajo. Ante tal panorama, es importante considerar técnicas que permitan desarrollar la planificación acorde a cada necesidad presentada en la organización, respetando los tiempos de cada evento sucedido. Esto en consecuencia, puede contribuir al cumplimiento de los objetivos con mucho optimismo.

## V. DISCUSIÓN

En la discusión se consideraron los resultados obtenidos del instrumento de estudio, en la cual se toma en cuenta el cuestionario. Dicha información se tuvo que confrontar incluyendo las teorías de expertos en la temática y disponiendo como fundamento los antecedentes manifestados previamente. En primer lugar, se tiene el cuestionario, aplicado a los empleados de la organización estudiada y a los usuarios, con el propósito de recaudar información concerniente a las estrategias motivacionales que se aplica actualmente para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019.

Referente al primer objetivo, el cual tiene que ver con determinar los factores de higiene en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019. Rodríguez (2017), afirma que la motivación se deriva de dos factores higiénicos y de motivación. Con respecto a los factores higiénicos, abarcan las condiciones laborales. En esta situación, al considerar los factores higiénicos con nivel adecuado, únicamente impiden la falta de satisfacción de los colaboradores, sin embargo, no llegan a incrementar la satisfacción permanentemente. Dentro de las herramientas que contribuyen a medir su cumplimiento sobresalen: el salario, condiciones laborales, relación con los compañeros y supervisión.

Los resultados obtenidos no coinciden con el aporte del autor, debido a que los aspectos como el salario que recibe por su trabajo, perciben que nunca es equitativo con las labores que realiza y por otro lado los encuestados se muestran indecisos frente a la premisa de si la relación entre los compañeros es buena y constructiva, vale decir, dichos aspectos se ubican en un nivel bajo.

De otra parte, con respecto a si las condiciones laborales que le brinda la municipalidad son idóneas para realizar sus tareas, los empleados creen que casi nunca y de otra parte el personal afirma estar indeciso frente a la premisa de si la supervisión llevada a cabo por su jefe le permite mejorar en el desempeño de sus tareas, esto significa, que dichas características encontradas, se encuentran en un nivel intermedio. Ante ello, es vital tomar consideración a una mejora en el ambiente físico donde se llevan a cabo las labores.

Los resultados obtenidos concuerdan de cierta forma con el aporte de Pomareda (2017) llegó a presentar el trabajo investigación denominado: “Estilos gerenciales y satisfacción laboral”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, quien concluye que se percibe que hay un vínculo vital entre los estilos coercitivo - autoritario - y benevolente - autoritario. Cabe mencionar que los indicadores que miden el grado de goce, evidencian que se encuentran en nivel inferior con respecto a factores de higiene y factores motivacionales.

Se cuenta con el aporte de otro autor, el cual coincide con los resultados mencionados previamente. Boulangger (2019) llevó a cabo el trabajo de investigación titulado “Relación entre la Motivación y Clima Laboral en Pecs S.A.”, quien pudo concluir que referente a los aspectos del clima laboral, hay un porcentaje bastante elevado de empleados que tienen un punto de vista ventajoso o bastante ventajoso sobre ellos, pero los factores que cuentan con un excelente valor tienen son el involucramiento personal, las condiciones de trabajo y la actividad de supervisar. Cabe mencionar que el 58% manifiesta y piensa que el panorama laboral es de nivel intermedio, por el contrario, el 40.9% lo cataloga como ventajosas, referente a la supervisión, el 50.4% percibe como muy ventajoso, mientras que el 40.9 afirma que es ventajoso.

En base a la discusión del primer objetivo, correspondiente a los resultados conseguidos, se percibe que la el salario, condiciones laborales, relación con los compañeros y supervisión se desarrolla en un nivel bajo. Ante tal panorama, es importante considerar un fortalecimiento del ambiente físico donde se ejecutan las actividades laborales. De igual manera, es importante tomar en consideración un sistema que permita supervisar de manera óptima el trabajo y esto al mismo tiempo contribuya a se lleve a cabo una labor eficiente y eficaz.

Con respecto al segundo objetivo, el cual tiene que ver con analizar los factores de motivación en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019. En lo que respecta a la dimensión factores de motivación, según Hellriegel (2014), tienen que ver con factores relacionados directamente con las responsabilidades en cada cargo de labores. Por lo tanto, cuentan con un efecto de manera positiva en los grados de productividad y en la actividad de buscar la excelencia en las funciones. En el conjunto de herramientas, los cuales pueden

contribuir a la medición de la dimensión, se encuentra el trabajo estimulante, crecimiento, reconocimiento, logros y responsabilidad.

Los resultados obtenidos no coinciden con el aporte del autor, debido a que las características relacionadas a la posibilidad de crecimiento laboral consideran que la en la municipalidad nunca existe y por otro lado afirman que en la municipalidad nunca se aplican incentivos por los logros alcanzados, vale decir, dichos aspectos se ubican en un nivel bajo.

De otra parte, con respecto a si el trabajo es estimulante, los empleados indica que casi nunca lo perciben. De otra parte, los empleados afirman que los jefes nunca reconocen el trabajo de los subordinados cuando este es exitoso. Sumado a ello, los empleados afirman que nunca la responsabilidad que le asigna su jefe constituye un reto positivo.

Los resultados obtenidos concuerdan de cierta forma con el aporte de Olivera (2017) en su tesis doctoral denominado: "Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos, el cual llegó a concluir los aspectos que consiguieron influir en el desarrollo de las labores fueron aquellos que se guardan relación al entorno laboral, y estos tienen que ver con el trabajo en equipo e higiene y seguridad, ambos considerados como aspectos operativos, los cuales incluyen los factores extrínsecos de la motivación. De otra parte, se llega a concluir precisando que los aspectos de motivación de influencia mayor en los empleados, tienen que ver con el salario que es un factor extrínseco de la motivación, son las herramientas que optan los empleados para conseguir retribución, estos repercuten en el desenvolvimiento laboral de los empleados administrativos del departamento comercial de la organización constructora.

Se cuenta con el aporte de otro autor, el cual coincide con los resultados mencionados previamente. Reátegui (2017) en su trabajo de investigación: "Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, Huingoyacu, del distrito San Pablo, de la provincia de Bellavista, de la región de San Martín 2017" quien, en sus conclusiones, percibe que hay influencia de la variable motivación en el desempeño

laboral del equipo de trabajo de la organización. Se consiguió un 34% con un coeficiente de determinación del 0.338. De otra parte, se llegó a encontrar un coeficiente de correlación de Pearson del 0.581, esto significa que hay una correlación de nivel moderado entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la organización.

En base a la discusión del segundo objetivo, correspondiente a trabajo estimulante, crecimiento, reconocimiento, logros y responsabilidad, se encuentran en un nivel bajo. Por tal razón, es importante evaluar la posibilidad de brindar mayores beneficios laborales, ya sea como línea de carrera u incentivos físicos, en aras de contar con personal satisfecho y con intenciones de trabajar de forma permanente para la organización. Así mismo, es fundamental la creación de eventos o actividades que permitan brindar ánimo y otorgar reconocimiento al personal.

Con respecto al tercer objetivo, el cual tiene que ver con definir la eficiencia en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019. Con respecto a la dimensión eficiencia, de acuerdo a Chiavenato (2017), menciona que es la capacidad para definir los objetivos adecuados, vale decir, realizar lo que se debe realizar en aras de conseguir la excelencia de las organizaciones. Así mismo, abarca el empleo correcto de las herramientas de producción que se encuentran disponibles y conseguir los resultados mayores con la mínima inversión. El conjunto de herramientas, los cuales pueden contribuir a la medición de la dimensión, se ubican el uso de recursos, productividad y creatividad.

Los resultados obtenidos no coinciden con el aporte del autor, debido a que las características vinculadas a que el uso de recursos en las tareas que realizan los empleados de la municipalidad es óptimo, los empleados consideran que nunca y por otro lado creen que casi siempre los empleados de la municipalidad desempeñan sus labores aplicando su creatividad, vale decir, dichos aspectos se ubican en un nivel bajo.

De otra parte, con respecto a la premisa de si considera que la productividad de los empleados de la municipalidad se ha incrementado en los últimos dos años, los empleados se muestran indeciso ante tal situación.



Los resultados obtenidos concuerdan de cierta forma con el aporte de Huamani (2018) en su estudio denominado: “El potencial humano y los estímulos organizacionales”, en la Universidad de San Marcos, tuvo como objetivo general determinar las estrategias para el desarrollo del potencial de la persona, quien pudo concluir que el reconocimiento público que tiene que realizar la institución se ubica en una posición que genera expectativa. Por otro lado, los resultados adicionales se reflejan vinculados con el interés del equipo de trabajo. Otra técnica es de tipo económico, debido a que fortalecer los bonos de alimentación en la mención primera ocupa la posición sexta y maximiza la gratificación por productividad.

Se cuenta con el aporte de otro autor, el cual coincide con los resultados mencionados previamente. García (2019), en su trabajo de investigación denominado: “Relación entre Clima y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura-2019” de la Universidad César Vallejo, en la cual presentó como conclusiones, que los factores que provienen del clima laboral se vinculan de forma significativa con la satisfacción laboral, en consecuencia, un trabajador que se esfuerza en sus actividades laborales y se identifica con la organización, demostrará satisfacciones mayores por los aspectos físicos de la organización.

En base a la discusión del tercer objetivo, correspondiente a uso de recursos, productividad y creatividad, se encuentran en un nivel intermedio. Ante tal panorama, resulta pertinente tomar en cuenta técnicas que contribuyan al uso correcto y eficiente de las herramientas físicas con los que cuenta la organización, en aras de conseguir mejores resultados. Así mismo, es vital fortalecer las habilidades y destrezas del personal, con el propósito de mejorar las actividades laborales y cumplir las metas establecidas. De igual manera, es importante en cuenta estrategias que contribuyan a incrementar el nivel de productividad en las labores efectuadas por los colaboradores de la organización.

Con respecto al cuarto objetivo, el cual tiene que ver con identificar la eficacia en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019. Concerniente a la dimensión eficacia, de acuerdo a Petri (2016), está vinculada con el cumplimiento de los objetivos y resultados determinados, vale decir con el desarrollo de actividades que contribuyan a conseguir las metas implantadas. La

eficacia es la medida en que se logra alcanzar el objetivo o resultado. El conjunto de herramientas que contribuyen a la medición de la dimensión, se encuentra, la planeación, actitud y logro de objetivos.

Los resultados obtenidos no concuerdan con el aporte, ya que los aspectos vinculados a si la planeación oportuna de actividades es una característica en la municipalidad, los empleados consideran que casi siempre y por otro lado, afirman que casi siempre los trabajadores demuestran una actitud positiva en su desempeño laboral habitualmente. De otra parte, se muestran indecisos frente a la premisa de que la municipalidad logra siempre sus objetivos debido al buen desempeño de sus empleados. Todos los aspectos plasmados, se ubican en un nivel bajo.

De igual manera dichos resultados no concuerdan de cierta forma con el aporte de Urdaneta (2017) quien en su trabajo de investigación denominado: "Evaluación de desempeño y motivación de los trabajadores de los Institutos de investigaciones de Salud". Universidad del Zulia - Venezuela, quien llega a concluir manifestando que no hay evaluaciones ya sea formales como informales, esto origina incomodidad en el equipo de trabajo con vínculo a las compensaciones y a la no ejecución de las sanciones por las actividades laborales que no se cumplieron.

Se cuenta con el aporte de otro autor, el cual coincide con los resultados mencionados previamente. Arica (2016), presentó el trabajo de investigación denominado "Grado de influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Cepicafé-Piura 2009" en la Universidad César Vallejo, llegó a concluir que, los colaboradores realizan sus labores de manera innovadora, siendo sus anhelos óptimos para el desenvolvimiento en las actividades laborales. De igual manera, se percibe que tener conocimiento y llevar a cabo a grado cabal el clima laboral podrá beneficiar el nivel de efectividad de la empresa.

En base a la discusión del cuarto objetivo, correspondiente a la planeación, actitud y logro de objetivos, se encuentran en un nivel bajo. Ante tal panorama, es importante considerar técnicas que permitan desarrollar la planificación acorde a cada necesidad presentada en la organización, respetando los tiempos de cada evento sucedido. Esto en consecuencia, puede contribuir al cumplimiento de los objetivos con mucho optimismo.

Concerniente al objetivo general sobre, el cual tiene que ver con identificar las estrategias necesarias para promover el desempeño de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019. Para el estudio se consideran aportes sobre la variable independiente y dependiente. En lo que respecta a la variable independiente, *Estrategias motivacionales*: Guzmán (2014) afirma que la motivación se explica mediante un ciclo el cual incluye la personalidad, necesidades y deseos, motivación conseguida, objetivos y metas. Cabe mencionar, que, al cumplirse una meta, la personalidad da origen a una necesidad nueva. Concerniente a la variable dependiente, *Desempeño de los empleados*: Hellriegel (2014), define al desempeño como el esfuerzo de un individuo tratando de aplicar sus habilidades, oportunidades, rasgos físicos o mentales llegando a obtener un desenvolvimiento profesional. Así mismo, el autor menciona que el desempeño laboral es el grado del logro en la labor al que llega un individuo luego de llevar a la práctica un grado de esfuerzo.

Al analizar las distintas dimensiones de las estrategias motivacionales y desempeño de los empleados, se aprecia que las competencias vinculadas con los factores de higiene, factores motivacionales, eficiencia y eficacia, se encuentra en un nivel bajo, por lo que se requiere una mejora con prontitud, en aras continuar que la institución pueda seguir cumpliendo las metas establecidas.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se percibe que los factores de higiene, el cual incluye el salario, condiciones laborales, relación con los compañeros y supervisión se desarrollan en un nivel bajo. Los colaboradores no encuentran satisfacción en sus labores debido a la ausencia de dichos aspectos, que son vitales para el desempeño adecuado de las labores.
2. Los aspectos enfocados en el trabajo estimulante, crecimiento, reconocimiento, logros y responsabilidad, no se desarrollan de manera favorable. Al encontrar limitaciones en el desarrollo de los factores de higiene, los trabajadores no se esfuerzan en trabajar de manera abnegada y por ende no se identifican con la organización.
3. Los resultados con respecto a la eficiencia, se encuentran en un nivel bajo, ya que el uso de recursos, productividad y creatividad se desarrollan con limitaciones. Estos aspectos afectan el desarrollo de las actividades laborales, teniendo como consecuencia un trabajo con resultados desfavorables, afectando el cumplimiento de las metas.
4. En lo que respecta a la planeación, actitud y logro de objetivos, muestran un panorama desfavorable. Al encontrar limitaciones para lograr la eficacia en las labores, se percibe que no se cumple lo establecido de forma oportuna y la expectativa del cumplimiento de metas no se espera con el optimismo debido.
5. Las estrategias motivacionales para el desempeño de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019. se encuentran en un nivel bajo, sin embargo, la institución cuenta con el potencial para el fortalecimiento del recurso humano. De esta manera se deberá lograr un desempeño correcto de los empleados.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Determinar medidas de apoyo que contribuyan a otorgar los recursos necesarios a los colaboradores en aras de que puedan efectuar una correcta labor. En primer lugar, es vital una mejora en la remuneración, previa evaluación de su desempeño. Así mismo, diseñar un sistema de supervisión quincenal, el cual permita medir el cumplimiento de los objetivos y fortalecer la relación entre los colaboradores.
2. Reconocer el desempeño de las labores otorgando mayores beneficios e incentivos a los colaboradores. Dentro de ellos, brindar línea de carrera a los empleados que logren llegar a las metas establecidas durante cierto periodo de tiempo. Así mismo, otorgar reconocimientos especiales de forma mensual, mediante un bono o premios a los que logran cumplir las metas.
3. Fortalecer el uso de las herramientas de la empresa través de capacitaciones mensuales. Así mismo, pulir las destrezas y habilidades mediante reuniones semanales, con el fin de conseguir mayor productividad en la organización. Sumado a ello, nombrar a un miembro del equipo, de tal manera que se encargue de medir los resultados.
4. Fortalecer las capacidades y habilidades de los líderes de cada equipo de trabajo mediante la ayuda de un experto en dirección y administración de empresas. Para ello, resulta fundamental, la contratación de dicho profesional cada dos meses. Posterior a ello, el gerente general, tiene que medir el desenvolvimiento y brindar retroalimentación constante.
5. Se recomienda ejecutar estrategias motivacionales a corto plazo y alcanzables, en aras de fortalecer el desempeño de los empleados. Para ello, resulta fundamental que la organización mantenga comunicación abierta con cada área con el propósito de conocer sus limitaciones e inquietudes y en base a ello seguir trabajando y alcanzar de forma conjunta los objetivos.

## REFERENCIAS

Anthony. (2017). Evaluación del desempeño.

[http://www.mp.peruv.com/desempeno/ed\\_principal.htm](http://www.mp.peruv.com/desempeno/ed_principal.htm)

Arica, R. I. (2016). Grado de influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Cepicafé - Piura 2016. Piura: Universidad César Vallejo.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3520/TSP\\_AE-L\\_007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3520/TSP_AE-L_007.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Boulangger, C. (2019). Relación entre la Motivación y Clima Laboral en Pecsá S.A

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14588/S%C3%A1nchez\\_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14588/S%C3%A1nchez_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2017). Administración de los Recursos Humanos. McGraw-Hill.

<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

El Tiempo (2017). Empresa internacional de reclutamiento gerencial Tasa Worldwide Perú.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2686/AE\\_271.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2686/AE_271.pdf?sequence=1)

García, E. J. (2019). Relación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura-2009. Piura: Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chungu\\_a\\_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chungu_a_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonzales, P. (2018). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional. Un estudio de caso. Universidad central de Venezuela.

<https://docplayer.es/10731888-La-motivacion-laboral-y-su-incidencia-en-el-desempeno-organizacional-un-estudio-de-caso.html>

- Guzmán, L. P. (2016). Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas. Santiago: Universidad de Chile. Recuperado de: [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108320/guzmanl\\_p.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108320/guzmanl_p.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Huamani, P. (2018). El potencial humano y los estímulos organizacionales. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9367>
- Instituto Nacional para la Evaluación de México. (2019). Calidad de los factores institucionales.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2010000200003)
- Mendoza, M. (2016). Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill.  
[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Mendoza,+M.+\(2010\).+Comportamiento+Organizacional.+M%C3%A9xico:+Mc+Graw+Hill.&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Mendoza,+M.+(2010).+Comportamiento+Organizacional.+M%C3%A9xico:+Mc+Graw+Hill.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Olivera, Y. (2017). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Universidad de Guayaquil.  
<http://repositorio.uq.edu.ec/handle/redug/10432>
- Petri, H. L. (2016). Motivación Teoría, investigación y aplicaciones. España: THOMSON. <https://latam.casadellibro.com/libro-motivacion-teoria-investigacion-y-aplicaciones/9789706865502/1249810>
- Pomareda, P. H. (2017). Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11695>
- Reátegui, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo 60

Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reatequi\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reatequi_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rio, I. S. (2017). Impacto de la crisis en la motivación laboral y el compromiso de los empleados españoles (Global Workforce Study 2012 <http://blog.inspiringbenefits.com/inspiring-benefits/impacto-de-la-crisis-en-lamotivacion-laboral-y-el-compromiso-de-los-empleados-espanoles-globalworkforce-study-2012/>

Salinas, J. (2002). Productividad y Competitividad laboral. [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)

Sánchez, E. (2017). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

[https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/empre/bedoya\\_se/contenido.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/empre/bedoya_se/contenido.htm)

Urdaneta, O. (2017). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los institutos de investigaciones de salud. Revista de Ciencias sociales (RCS). <https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>

Vásquez, R. Á. (2015). Sistemas de auto evaluación del desempeño. Primavera: Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108355>



# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Estrategias motivacionales</b>	Guzmán (2014) afirma que la motivación se explica mediante un ciclo el cual incluye la personalidad, necesidades y deseos, motivación conseguida, objetivos y metas. Cabe mencionar, que, al cumplirse una meta, la personalidad da origen a una necesidad nueva.	Se medirán los factores de higiene y factores de motivación, para lo cual se empleará un cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad	Factores de higiene	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Salario</li> <li>▪ Condiciones laborales</li> <li>▪ Relación con los compañeros</li> <li>▪ Supervisión</li> </ul>	Ordinal
			Factores de motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo estimulante</li> <li>▪ Crecimiento</li> <li>▪ Reconocimiento</li> <li>▪ Logros</li> <li>▪ Responsabilidad</li> </ul>	Ordinal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Desempeño de los empleados</b>	Hellriegel (2014), define al desempeño como el esfuerzo de un individuo tratando de aplicar sus habilidades, oportunidades, rasgos físicos o mentales llegando a obtener un desenvolvimiento profesional. Así mismo, el autor menciona que el desempeño laboral es el grado del logro en la labor al que llega un individuo luego de llevar a la práctica un grado de esfuerzo.	Se medirán la eficiencia y eficacia, para lo cual se empleará un cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de recursos</li> <li>▪ Productividad</li> <li>▪ Creatividad</li> </ul>	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planeación</li> <li>▪ Actitud</li> <li>▪ Logro de objetivos</li> </ul>	Ordinal

## Anexo 02: Matriz de Consistencia

Titulo	Problema	Objetivos	Tipo y diseño
<p>Estrategias motivacionales para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019</p>	<p><b>General:</b></p> <p>¿Qué estrategias motivacionales son necesarias para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Identificar las estrategias necesarias para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019.</p>	<p>No experimental</p> <p>Transversal</p>
	<p><b>Específicas:</b></p> <p>¿Cómo se encuentran los factores de higiene en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana?</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar los factores de higiene en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Aplicada</p>
	<p>¿En qué situación se encuentran los factores de motivación en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana?</p>	<p>Analizar los factores de motivación en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p>
	<p>¿Cómo es la eficiencia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana?</p>	<p>Determinar la eficiencia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Usuarios de la municipalidad.</p>
	<p>¿Qué características presenta la eficacia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana?</p>	<p>Identificar la eficacia de los empleados en una municipalidad distrital de la provincia de Sullana</p>	<p>Desconocida.</p>
			<p><b>Muestra:</b></p> <p>196 usuarios</p>
			<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p>
			<p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario</p>
			<p><b>Análisis de datos:</b></p> <p>Excel</p>

## Anexo 03: Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

N° \_\_\_\_\_

### Encuesta a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Estrategias motivacionales para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019 ". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

#### Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si ( ) No ( )

#### DATOS ESPECIFICOS

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b><u>VARIABLE: ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES</u></b>						
	<b><u>FACTORES DE HIGIENE</u></b>					
1	El salario que recibe por su trabajo es equitativo con las labores que realiza					
2	Las condiciones laborales que le brinda la municipalidad son idóneas para realizar sus tareas					
3	La relación entre los compañeros del área es buena y constructiva					
4	La supervisión llevada a cabo por su jefe le permite mejorar en el desempeño de sus tareas					
	<b><u>FACTORES DE MOTIVACIÓN</u></b>					
5	Usted considera que su trabajo es estimulante					

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
6	En la municipalidad existe la posibilidad de crecimiento laboral					
7	Los jefes reconocen el trabajo de los subordinados cuando este es exitoso					
8	En la municipalidad se aplican incentivos por los logros alcanzados					
9	La responsabilidad que le asigna su jefe constituye un reto positivo para usted					
ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b><u>VARIABLE: DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS</u></b>						
	<b><u>EFICIENCIA</u></b>					
12	El uso de recursos en las tareas que realizan los empleados de la municipalidad es óptimo					
13	Usted considera que la productividad de los empleados de la municipalidad se ha incrementado en los últimos dos años					
14	Los empleados de la municipalidad desempeñan sus labores aplicando su creatividad					
	<b><u>EFICACIA</u></b>					
16	Usted considera que la planeación oportuna de actividades es una característica en la municipalidad					
17	Los empleados demuestran una actitud positiva en su desempeño laboral habitualmente					
18	La municipalidad logra siempre sus objetivos debido al buen desempeño de sus empleados					

## Anexo 04: Validaciones de instrumentos

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias administrativas N° ANR: 202528, de profesión Licenciado desempeñándome actualmente como: Docente a tiempo completo en la U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a clientes de la empresa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de noviembre del Dos mil Diecinueve.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
DNI : 02842237  
Especialidad : Administración  
E-mail : fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe

**“Estrategias motivacionales para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelida Rodríguez de Peña con DNI N° 02872139 Doctora en Administración N° ANR, de profesión Licenciada en Administración, desempeñándome actualmente como: Docente a tiempo completo en la U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a clientes de la empresa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de noviembre del Dos mil Diecinueve.



Lic. Adm. Nelida I. Rodríguez de Peña  
REG. UNIC. DE COLO. N° 5460

Dra. : Nelida Rodríguez de Peña  
DNI : 02872139  
Especialidad : Administración  
E-mail : nelly-rodri@hotmail.com

**“Estrategias motivacionales para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943 Magister en Ciencias administrativas N° ANR., de profesión Administrador desempeñándome actualmente como: Docente a tiempo completo en la U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a clientes de la empresa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de noviembre del Dos mil Diecinueve.



Ato. Adm. José Martín Lazo Sánchez  
REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

Mgr. : José Martín Lazo Sánchez  
DNI : 02778943  
Especialidad : Administración  
E-mail : milazo@hotmail.com

**“Estrategias motivacionales para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		90			

