



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Motivación laboral y trabajo en equipo en
colaboradores de una municipalidad distrital en Piura, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Lopez Cordova, Nelly (orcid.org/0009-0006-9943-6630)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Vega Carrasco, Gian Carlo (orcid.org/0000-0003-0551-7925)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, a mis hermanos y a mi pareja, que fueron mi mayor apoyo y motivación para lograr subir un peldaño más en la formación de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora de tesis quien me guió en cada momento, a los docentes que contribuyeron y formaron parte de mi enseñanza durante la maestría, a la municipalidad por haberme facilitado la información requerida para el desarrollo de mi tesis, a mis amigas que siempre me brindaron su apoyo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación laboral y trabajo en equipo en colaboradores de una Municipalidad Distrital en Piura, 2023", cuyo autor es LOPEZ CORDOVA NELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 09- 08-2023 20:53:16

Código documento Trilce: TRI - 0600238



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOPEZ CORDOVA NELLY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y trabajo en equipo en colaboradores de una Municipalidad Distrital en Piura, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LOPEZ CORDOVA NELLY DNI: 46098508 ORCID: 0009-0006-9943-6630	Firmado electrónicamente por: NLOPEZCO el 18-07- 2023 21:51:03

Código documento Trilce: INV - 1322228



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, (criterios de selección) muestra y muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución porcentual de la población	15
Tabla 2: Nivel de motivacional laboral, según sus dimensiones	21
Tabla 3: Nivel de trabajo en equipo, según sus dimensiones	22
Tabla 4: Correlación entre motivación laboral y trabajo en equipo	23
Tabla 5: Correlación entre d. motivación intrínseca y trabajo en equipo	24
Tabla 6: Correlación entre d. motivación extrínseca y trabajo en equipo	25
Tabla 7: Correlación entre d. motivación trascendente y trabajo en equipo	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1: Esquema del diseño correlacional	13
---	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo en colaboradores de una municipalidad distrital en Piura, 2023. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de corte transversal, básica correlacional simple, se ha utilizado un diseño de investigación no experimental y se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. La población estuvo compuesta por 174 colaboradores; en cuanto a la primera variable se empleó el cuestionario la escala para medir la motivación laboral y para la segunda variable la escala para medir la variable en trabajo en equipo. Obteniendo como resultado para la primera variable 50.8% nivel bajo, en relación a sus dimensiones, motivación intrínseca con 6.7% considerado como nivel alto, motivación extrínseca 1.7% nivel alto y la motivación trascendente 95.8% como nivel bajo; en consecuencia, para la segunda variable el 97.5% nivel bueno, para sus dimensiones, respeto 98.3% nivel bueno, coherencia 95,8% nivel bueno, compromiso 94.2% nivel bueno y por último dedicación 93,3% nivel alto. Por todo lo mencionado anteriormente se concluyó que no existe una relación directa entre la variable motivación laboral y trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital – Piura, 2023 ($\text{sig}=,450 > r = -,070$).

Palabras clave: *Motivación laboral, trabajo en equipo, talento humano.*

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and teamwork in collaborators of a district municipality in Piura, 2023. It was developed under a quantitative, cross-sectional, simple correlational basic approach, a non-experimental research design has been used. and a non-probabilistic sampling was used for convenience. The population was composed of 174 collaborators; Regarding the first variable, the questionnaire was used, the scale to measure work motivation and for the second variable, the scale to measure the variable in teamwork. Obtaining as a result for the first variable 50.8% low level, in relation to its dimensions, intrinsic motivation with 6.7% considered as high level, extrinsic motivation 1.7% high level and transcendent motivation 95.8% as low level; Consequently, for the second variable, 97.5% good level, for its dimensions, respect 98.3% good level, consistency 95.8% good level, commitment 94.2% good level and finally dedication 93.3% high level. For all the aforementioned, it was concluded that there is no direct relationship between the variable work motivation and teamwork of the collaborators of a district municipality - Piura, 2023 ($\text{sig}=.450 > r = -.070$).

Keywords: *Work motivation, teamwork, human talent.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en las instituciones gubernamentales, se ha vuelto cada vez más desafiante mantener altos niveles de motivación entre los empleados, por ende, se ha vuelto una de las tareas más difíciles, ya que dichas instituciones han creado un clima laboral inadecuado, esto acompañado de las remuneraciones que no cumplen las expectativas de los colaboradores. Es por ello que el éxito que obtienen las organizaciones se alcanza con el máximo esfuerzo y perseverancia, manteniendo a los colaboradores capacitados, que sientan que pueden ser capaz de mejorar cada día Barrios et al., (2019).

De acuerdo a la primera variable basado en la teoría de Robbins y Judge (2014), refrescada en la investigación de Pérez (2022) la define como aquellos aspectos psicológicos y materiales, a través de los cuales un ser humano satisface sus necesidades básicas, del mismo modo estos factores o aspectos provocan una serie de comportamiento a través del cual se logra una mejora en los resultados obtenidos de una organización.

Del mismo modo la segunda variable denominada trabajo en equipo surge por la necesidad de que en las organizaciones del sector público siempre ha sido escaso, ya que no se ha realizado una investigación donde se aplique un cuestionario para determinar su nivel de trabajo en equipo y de esta manera implementar actividades que ayuden a elevar su nivel.

Basado en la teoría de Robbins & Coulter (2005) y refrescado en la investigación de Cruz (2020) indica que el trabajo en equipo no es más que un grupo donde sus integrantes persiguen y trabajan arduamente por un mismo objetivo en específico, en este contexto, los miembros del equipo utilizan la sinergia positiva, asumiendo responsabilidades tanto de forma mutua como individual.

En las organizaciones del Perú Tafur (2021) indica que en muchas organizaciones el trabajo en equipo un 66.7% de colaboradores manifiesta que la comunicación es moderada, un 83.3% menciona que cuentan con un nivel moderado de inteligencia emocional, mientras que un 100% consideran que cuentan con un nivel moderado de motivación laboral para realizar el trabajo en equipo.

A nivel internacional, de acuerdo con Rodríguez et al. (2020), se ha observado en empresas el 89,7% tienen una comprensión clara sobre el trabajo en equipo. Por otro lado, un 7,7% opina que implica ser colaborativos, mientras que un 2,6% tiene una concepción errónea sobre el trabajo colaborativo. Asimismo, un 73,1% considera que el trabajo en equipo es de gran importancia, en contraste con el 1,3% que indica que es de poca importancia.

De acuerdo a lo planteado anteriormente sobre las variables se ha diseñado como problema principal: ¿Qué relación existe entre motivación laboral y el trabajo en equipo en colaboradores de una municipalidad distrital en Piura?, cuyos problemas específicos son: ¿Cuál es la relación de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente con el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital en Piura?

En Piura se cuenta con 3 municipalidades, una de ellas distrito de 26 de octubre, distrito de Piura y distrito de castilla, lo cual se ha escogido una de ellas para aplicar dicha investigación, ya que se ha detectado la falta de motivación laboral, y al no existir una buena motivación laboral en los colaboradores por ende no habrá un buen trabajo en equipo, de acuerdo a lo planteado se aplicara el cuestionario a los colaboradores y de esta manera dar solución al problema planteado anteriormente.

Para dicha investigación se ha utilizado dos variables como la motivación laboral lo cual cuenta con 3 dimensiones los cuales son: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente Perez (2022). La segunda variable a utilizar en dicha investigación es trabajo en equipo, lo cual cuenta con 4 dimensiones los cuales son: compromiso, dedicación, coherencia y respeto. Cruz (2020).

Por lo tanto, para realizar la investigación se ha relacionado el trabajo en equipo con las dimensiones que a continuación se mencionan: motivación extrínseca, motivación intrínseca y por último la motivación trascendente.

La investigación es justificada de forma teórica, ya que se tomará como fundamento diferentes investigaciones, lo que nos permitirá determinar si existe o no relación entre las variables mencionadas. Del mismo modo se indica que existe una justificación práctica, ya que de una u otra forma ayudará a la institución en el ámbito distrital y regional a tomar en cuenta y a tener en cuenta que una

organización con colaboradores con buena motivación laboral puede ayudar a aumentar el trabajo en equipo.

Por otro lado, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo en colaboradores de una municipalidad distrital en Piura, seguido de ello se detalla los objetivos específicos: Determinar la relación de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente en el trabajo en equipo en colaboradores de una municipalidad distrital en Piura;

Finalmente se plantea la hipótesis: existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en colaboradores de una municipalidad distrital en Piura, seguido de ello sus hipótesis específicas en donde se indica de la siguiente manera: La motivación intrínseca, extrínseca y trascendente se relaciona significativamente con el trabajo en equipo.

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con el desarrollo de la investigación, se presenta los estudios previos que se desarrollaron y en el cual se trabajaron las variables que se ha tomado en la siguiente investigación, en estos estudios previos se evidencia la posible relación de dichas variables, es de gran importancia resaltar que se ha encontrado diversas investigaciones desarrolladas a nivel nacional y a nivel internacional, esto con el propósito de estudiar, analizar y describir cada una de las variables de estudio dentro de la municipalidad, teniendo como base la información de dichas investigaciones, se observa que aún no hay estudios en donde se demuestre correlación positiva entre las variables, específicamente que se hayan desarrollado en municipalidades.

Antecedentes nacionales

Carrasco (2018) desarrolló una investigación aplicada al personal administrativo de una universidad siendo la muestra de 72 colaboradores, dicha tesis se realizó bajo una dirección cuantitativa, con un nivel descriptivo correlacional, la investigación se centra en determinar la correspondencia entre las variables; de acuerdo a los resultados se concluye una relación directa y significativa en las variables.

Huallpamaita (2018) realizó un estudio de enfoque cuantitativo aplicado a 30 colaboradores, utilizando la encuesta y dos cuestionarios, determinándose la presencia de relación entre motivación laboral y desempeño laboral con un coef. de correlac. de 0,762.

Martínez (2018) realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental transversal, con una muestra de 72 personas, se indica también que la técnica para el recojo de información se dio mediante la encuesta y los instrumentos para recolectar la información fueron a través de dos cuestionarios. Se confirmó que la relación es directa significativa entre ambas variables.

León (2018) trabajó una investigación de nivel descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal, enfocado en un nivel correlacional, se evidencia que se aplicó el instrumento de un cuestionario a una cantidad de 170 colaboradores; de acuerdo al desarrollo se obtuvo resultados que indican la existencia de un coeficiente de correlación moderado lo cual equivale a $r = 0,82^{**}$, con una $p = 0,00$ ($p < 0,05$).

Machuca (2019) realizó un estudio con 150 colaboradores municipales, el estudio indica ser cuantitativo, de tipo básico y nivel descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal, los resultados han sido recolectados a través de un cuestionario. Concluyendo que un 10.67 % de los colaboradores indicaron la presencia de una baja motivación, el 88.67% dijo tener una moderada motivación y por último el 0.67% una alta motivación.

Para Cruz (2020) quien realizó un estudio, de tipo correlacional, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, lo cual se trabajó con 36 colaboradores, tomando como instrumento un cuestionario. En los resultados presenta una correlación Spearman (ρ) de ,850 lo que indica una correlación positiva muy fuerte, y un valor significancia (sig.) de 0,00 por lo que se afirma una relación significativa.

Salas et al., (2021) en su investigación aplicado a 76 colaboradores en una municipalidad de Puno, el estudio fue descriptivo, transversal, el investigador utilizó el cuestionario como instrumento para el recojo de la información, el investigador encontró que los colaboradores se encuentran medianamente motivados, debido a ello se ultimó una correlación débil entre las variables estudiadas (motivación y satisfacción laboral).

Perez (2022) en su investigación realizada de tipo básica, de nivel correlativo, de diseño no experimental, aplicado a 62 individuos. Por cuanto llegó a la conclusión de la existencia de una relación entre la motivación y gestión administrativa, lo que quiere decir que, a mayor motivación, mayor será el logro de la gestión.

Bedriñana (2022) desarrolló su investigación sobre motivación laboral y su relación con el desempeño, lo cual indica que es de diseño básico de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal, fue aplicado a 67 colaboradores a través la encuesta y un cuestionario. Concluyéndose la existencia de correlación fuerte entre ambas variables.

Según la investigación realizada por Quispe (2022) en una institución pública, se utilizó un enfoque cuantitativo y aplicada, con un diseño no experimental de tipo transversal. El objetivo del estudio fue evaluar la motivación laboral de los colaboradores de esta institución. Para recolectar los datos, se aplicó un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos indicaron que el nivel de

motivación laboral de los colaboradores fue calificado como regular, con un porcentaje de 58%. Esto sugiere que existe margen de mejora en términos de motivación en el contexto laboral de la institución analizada.

Para la investigadora Mamani (2022) al estudiar las variables de motivación y trabajo colaborativo, desarrollado durante la presencia del COVID 19, en donde se evidenció que existe relación significativa entre ambas variables, se tomó una muestra de 108 colaboradores, en donde 84.3% fueron mujeres. El trabajo de investigativos es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de alcance correlacional causal.

Ordaya (2023) quien desarrolló la investigación sobre la motivación académica y el trabajo colaborativo aplicada a estudiantes de una casa de estudios universitaria, lo cual buscó determinar si dichos estudiantes realizan sus tareas motivadas y trabajando en equipo para unir esfuerzos que van a beneficiar a ellos mismos; es de enfoque cuantitativo básica, de diseño no experimental, se escogió un prototipo de 94 estudiantes y una encuesta como técnica para el recojo de datos, los instrumentos fueron dos cuestionarios, en donde se concluyó que si existe una correlación positiva y al mismo tiempo baja entre las variables.

Por su parte Pacheco (2023) realizó un estudio de las variables aplicado a colaboradores, la Investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, la técnica de la encuesta y el cuestionario fueron aplicados a una población de 100 colaboradores, en cuyos resultados indica el investigador que si existía una relación entre dichas variables, del mismo modo indica que es una correlación positiva baja que dio pie a desarrollar algunas estrategias de motivación para mantener a los colaboradores satisfechos, que se genere un buen clima laboral y de esta manera incrementar también el trabajo en equipo.

El instrumento utilizado en el estudio de Gamboa (2023) fue el cuestionario. Se aplicó a una muestra de 70 trabajadores a través de una encuesta y fue del tipo básico, nivel descriptivo correlacional, cuantitativo y diseño no experimental. Se llegó a la conclusión de que existe una relación entre variables con un coeficiente de correlación de 0,398.

Mamani (2023) determinó en su averiguación de tipo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, cuantitativo, realizado en las municipalidades

de la región Puno; concluyó que existe una correlación directa entre la motivación y el desempeño laboral.

Las investigaciones mencionadas anteriormente respaldan la hipótesis sobre la existencia de relación directa y significativa entre las variables en los colaboradores, es por ello que es indispensables estudiarlas en el ámbito de una institución pública como es una municipalidad.

Antecedentes internacionales

En el aspecto internacional, Ayoví-Caicedo (2019) en un estudio sobre el trabajo colaborativo: desarrollado en Ecuador, en una revista científica ciencias económicas y empresariales, plantea diferentes conceptos relacionados al trabajo en equipo, dando por concluido que si una organización quiere ser exitosa debe trabajar con estabilidad gerencial.

Rodríguez et al, (2020) señalan en su estudio, de diseño de campo no experimental y tipo descriptiva, aplicada a una muestra poblacional de 78 colaboradores de un municipio en Venezuela. Cuyos resultados indican que el 93.6% de los colaboradores expresan que es necesario mejorar los grupos de trabajo dentro de la organización.

Peñafiel Vélez (2020) en su estudio de enfoque cualitativo, de diseño descriptivo-correlacional, donde se utilizó como instrumento el cuestionario, los resultados indican que existe una correlación alta entre el trabajo en equipo y productividad laboral, además se demuestra la correlación entre trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral.

En el estudio que realizaron Herrera et al., (2020) sobre la Motivación. La población fue de 96 medianas empresas, cuyos resultados indicaron que en su gran mayoría no se cumple con las necesidades de reconocimiento de los colaboradores, un 60% de los trabajadores les falta motivación, es por ello que se llegó a la conclusión de establecer metas claras y concisas y de esta manera se aproveche el potencial con el que cuentan los miembros del equipo, por otro lado, se señala que se deben crear programas que incentiven y reconozcan los logros de cada colaborador.

Para Ochoa (2021) en su Investigación sobre el trabajo en equipo y clima organizacional, nos precisa su interés por establecer la correlación entre ambas variables, aplicado bajo un enfoque cuantitativo a 39 docentes seleccionados de

una población de 87, de la mencionada institución y con un tipo de diseño descriptivo- correlacional; por tanto, el investigador determina que existe correlación significativa entre las variables trabajadas.

Sin embargo, en Ecuador, revisando la Investigación de Bacilio (2022) en la cual se enfoca en la motivación laboral para diseñar una propuesta para las unidades estratégicas de una universidad, fue aplicado a través de la encuesta a una población de 125 colaboradores, desarrollada bajo el enfoque cualitativo, cuyos resultado indica que todo colaborador debe ser motivado en diferentes aspectos y entornos, estar motivados es primordial para el crecimiento de las organizaciones, del mismo modo este estudio también ha permitido identificar aquellos factores más relevantes por los que los colaboradores se sienten motivados a seguir trabajado para su institución.

La información planteada ha sido de gran soporte para sustentar el problema y al mismo tiempo formular las hipótesis de investigación, al mismo tiempo han facilitado la identificación de los instrumentos que se van a utilizar y aplicar en una municipalidad distrital.

Teorías que enmarcan la investigación

Variable 1 Motivación laboral

Al hablar de motivación no solo se refiere a las personas, sino también a aquella persona que es forjadora de dicha motivación. Del mismo modo indica que aquellos que toman las decisiones deben tener claro cómo se les debe motivar a los colaboradores para que de este modo realicen su trabajo y se cumpla los objetivos de la organización (Robbins y Coulter 2005; Marina 2020).

Motivación laboral no son más que una serie de procesos que inciden en la pujanza, mando y perseverancia del empeño que hace un individuo para lograr un cierto objetivo (Robbins y Coulter 2014; Machuca 2019)

Son diferentes comportamientos o actitudes que la gente adopta, en otras palabras, la motivación hace énfasis a un sin número de deseos e impulsos que crean ciertos comportamientos (Hampton 2000; Marina 2020).

Los sujetos se encuentran motivados por diversos tipos de necesidades, entre las que describe son: las fisiológicas, de seguridad, sociales y las de autoestima (Maslow 1943; Muñoz 2018).

Vienen a ser los aspectos psicológicos y materiales, a través de los cuales un ser humano satisface sus necesidades básicas, del mismo modo estos aspectos provocan un actuar a través del cual se obtiene una mejora en los resultados obtenidos de una organización (Robbins & Judge 2014; Perez 2022)

Modelo teórico

La variable se analiza bajo el modelo teórico de la teoría bifactorial de Herzberg (1959) como se cita en Perez Huaman (2022). Según esta teoría, la estimulación de una persona descende de factores motivacionales intrínsecos, que están relacionados con la satisfacción y el sentido de logro personal, en contraste con los factores extrínsecos de mantenimiento, que están relacionados con las recompensas externas y las condiciones de trabajo. Mas adelante Robbins y Judge (2014) utilizando la teoría bifactorial de Herzberg, ampliaron el modelo añadiendo la dimensión de motivación trascendente. En la investigación realizada por Perez Huaman (2022) se consideraron las tres dimensiones de motivación: intrínseca, extrínseca y trascendente.

M. Intrínseca: Definida como aquellos incentivos que las personas esperamos de nuestro entorno, como el dinero, un vehículo, o una casa.

M. extrínseca: Se considera como un resultado que se espera experimentar al actuar de manera interna como sentirnos responsables de algo, u obtener algún reconocimiento.

M. trascendente: En cambio este tipo de motivación se considera los resultados de aquellas acciones que realizamos y que son provocadas en los demás, menciona como ejemplo ayudar a un compañero de trabajo o estudios.

Importancia de la variable

Según Diaz et al., (2013) motivación laboral para los colaboradores en las organizaciones es de gran importancia ya que se centra en maximizar la eficacia y la producción que alcanzan los individuos y a su vez centraliza el esfuerzo en sus propios intereses. Es por ello que para que la motivación tenga éxito en las organizaciones se debe coincidir en los intereses tanto personales como empresariales.

Cabe mencionar que la motivación laboral dentro de las organizaciones privadas como en las instituciones públicas es un factor muy importante ya que les ayuda al logro del éxito, y por ende influye directamente en la productividad, en el

desempeño, en el compromiso, en la satisfacción laboral y sobre todo en la retención de los colaboradores. Mientras más motivados estén los colaboradores aumentara la productividad laboral y las evaluaciones de desempeño de los mismos serán exitosas.

Variable 2 Trabajo en equipo

Ander-Egg (2001), define el trabajo en equipo como una necesidad que sirve para actuar en la realidad social, nos menciona también que se ha hecho poco por trabajar en equipo y por lo contrario se siempre se habla de trabajo en equipo.

Según Katzenbach (2000) nos indica que un trabajo en equipo no surge por un mandato desde los superiores, es necesario la existencia una buena cultura organizacional que lo respalde, se necesita de habilidades interpersonales, y se requiere de mucha practica para que se realice. Del mismo modo los integrantes de un equipo de trabajo deben tener en claro que no es necesario renunciar a la individualidad, por lo contrario, los equipos funcionan mucho mejor cuando sus integrantes se respetan entre sí y llegan a sentir y creer que cada uno es único y cuenta con algo importante para compartir con los demás.

En su definición sobre el trabajo en equipo Cardona y Wilkinson (2006) señalan que trabajar en equipo no es más que colaborar de una forma organizada con el fin de alcanzar un objetivo; cada integrante del equipo cuenta con diversas habilidades, experiencias y conocimientos que están dispuestos a aportar y que son diferentes a las de sus compañeros.

Para Asencio (2018) el trabajo en equipo es aquel que se realiza por un conjunto de personas en la cual cada uno de ellos desarrolla una tarea enfocados en lograr un objetivo en común. El resultado del trabajo que realizan en conjunto será superior tanto en la calidad como en la cantidad de aquel trabajo que pueden realizar de manera individual, del mismo modo considera que para que haya trabajo en equipo deben existir tres aspectos claves: el conjunto de personas, la organización y por último un objetivo en común.

El trabajo en equipo se define como un grupo, lo cual sus integrantes trabajan arduamente para lograr un objetivo en común, estos integrantes hacen uso de la sinergia positiva, la responsabilidad tanto mutua como individual, y también hacen uso de sus destrezas. Robbins y Coulter 2005; Cruz Lizana (2020)

Modelo teórico

La variable de trabajo en equipo se analizará bajo el modelo teórico propuesto por Edwin Locke (1985) la misma que fue usada por Robbins, Coulter (2005) cuya definición se refresca en la investigación realizada por Cruz Lizana (2020), lo cual definen a la variable como un grupo en el cual sus integrantes trabajan arduamente para conseguir un objetivo, estos integrantes hacen uso de la sinergia positiva, el compromiso tanto mutuo como individual, y también hacen uso de sus destrezas. En su definición mencionan también algunas etapas del desarrollo de los grupos. La primera es la etapa de formación, la segunda es la llamada etapa de la tormenta, la tercera la etapa donde se empieza a desarrollar las relaciones y el grupo da inicio a la unión por el hecho de que ya existe un elevado sentido de identidad y pertenencia de equipo; la cuarta etapa hace referencia al desarrollo de un equipo más profesional y aceptable. Para la variable se diseñaron 4 dimensiones: compromiso, dedicación, coherencia y respeto.

Compromiso: Se define a la dimensión como aquello que asume cada integrante del equipo en conjunto con el grupo para llegar a lograr los resultados planificados; este compromiso para con la organización lo que busca es llegar a lograr los resultados esperados y que sea para bien de todos los integrantes y sobre todo para la institución.

Dedicación: La presente dimensión es definida como aquella manera de utilizar la razón y el conocimiento y de esta manera poder direccionar y resolver situaciones de a alguno de los integrantes que se dé dentro de la institución o lugar de labores, dicha dedicación debe verse reflejada en un trabajo coordinado para bien del equipo y de la organización.

Coherencia: El trabajo en equipo debe ser la unión de todos y del mismo modo guiado por un líder para el mejor progreso de las tareas realizadas, esto con el propósito de lograr alcanzar lo planificado. Es por ello que se precisa que un liderazgo de equipo conlleva a mantener a los integrantes del equipo organizados y de esta forma evitar adversidades que se antepongan al progreso y logro de metas organizacionales.

Cabe resaltar que contar con una buena coherencia es fundamental la existencia de un claro propósito que proteja los derechos de cada integrante del equipo de trabajo.

Respeto: Se precisa sobre esta dimensión que hay diversas formas de tener en cuenta las tareas, roles de los miembros del equipo. Es por ello que en las organizaciones se deben respetar las opiniones de sus integrantes, darle más importancia a la colectividad y no al individualismo, esto en bien del equipo y de la organización.

Importancia de la variable

Según Rodríguez (2008) trabajar en equipo es una forma de llevar a cabo una tarea, que se debe asumir valores, es obtener un espíritu que alienta a obtener un nuevo modelo de interrelación entre los individuos; una guía de participación en el ambiente profesional que sin duda se asienta sobre la confianza interpersonal, de una comunicación clara, de sinceridad, soporte recíproco, de respeto por los demás.

Es importante señalar que el trabajo en equipo es muy esencial en las organizaciones ya que ayuda en el cumplimiento de los objetivos, eleva la motivación y también la creatividad, se toman en cuenta las habilidades de los integrantes. El trabajo en equipo se considera como una capacidad del alto valor dentro del mercado laboral y en la actualidad dentro de las organizaciones es muy demandada.

III. METODOLOGÍA

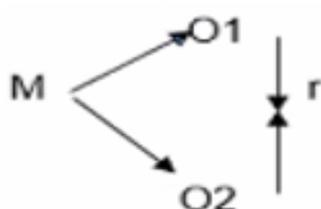
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo dado que se ve vincula al método matemático y a conteos numéricos que representa a un conjunto de procesos debidamente organizados de una forma secuencial, esto para la comprobación de ciertos supuestos; dicho esto el enfoque mencionado hace uso de la verificación estadísticas para obtener los resultados (Hernández y Mendoza 2020). Cabe precisar que el tipo del estudio es básica ya que tiene como propósito generar un conocimiento nuevo sobre aquellos hechos o un objeto. Esteban Nieto (2018) La investigación busca aumentar aquellos conocimientos relacionados a las variables de estudios, y la posible relación entre las variables ya mencionadas.

Se utilizará un diseño no experimental, transversal, correlacional simple. Cabe aclarar que es no experimental ya que no se manipularán las variables; de corte transversal porque va a medir una sola vez las variables, en un solo momento, utilizando dos instrumentos y con dicha información se realizarán los análisis y correlacional simple puesto que se va a explorar la relación funcional de ambas variables (Álvarez-Risco 2020).

Figura1 :

Esquema del diseño correlacional



M= Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Piura

O1= Motivación Laboral

O2= Trabajo en Equipo

r= Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Motivación L: Es cualitativa y ordinal, puesto que tiene un orden y jerarquía, una variable de tipo cualitativa ordinal brinda mejor información que una nominal. Del mismo modo los elementos de una categoría están relacionados entre sí por el concepto de orden (Velasco et al., 2022).

Definición conceptual. Conjunto de aspectos psicológicos y también materiales, ya que por medio de ella las personas satisfacen sus necesidades básicas, las mismas que provocan un diferenciado comportamiento a través del cual se llega a lograr que se perfeccionen los resultados de toda una organización (Robbins & Judge 2014).

Definición operacional. En el estudio propuesto, se utilizará el cuestionario desarrollado por Robbins y Judge (2014) para medir la variable de motivación laboral. Este cuestionario es un instrumento validado y ampliamente utilizado en la literatura académica y empresarial. Fue adaptado por Perez (2022). Dicho instrumento cuenta con 20 ítems; lo cual están agrupados en 3 dimensiones: (a) motivación intrínseca, lo cual son aquellos incentivos que esperamos de nuestro entorno, como el dinero, un vehículo, o una casa; (b) motivación extrínseca, que se enfoca en el resultado que se espera experimentar al actuar de manera interna como sentirnos responsables de algo, u obtener algún reconocimiento; (c) motivación trascendente, referida a los resultados de las acciones que efectuamos y que son provocadas en los demás. Las dos primeras dimensiones cuentan con siete ítems y la tercera cuenta con seis ítems.

Los indicadores de dichas dimensiones los podemos observar en el anexo. (02)

Variable 2. Trabajo en equipo: Esta variable es de tipo cualitativa y ordinal, debido a que tiene un orden y jerarquía, una variable de tipo cualitativa ordinal brinda mejor información que una nominal. Del mismo modo los elementos de una categoría están relacionados entre sí por el concepto de orden. (Velasco et al., 2022).

Definición conceptual. El trabajo en equipo es definido como un grupo de individuos, lo cual sus integrantes trabajan conjuntamente para lograr un mismo objetivo, estos colaboradores hacen uso de la sinergia positiva, el compromiso, tanto mutua como individual, y también hacen uso de sus destrezas. (Robbins, Coulter 2005).

Definición operacional. Se empleó la escala ordinal de Robbins, Coulter (2005) adaptada por Cruz, (2020).

Dicha escala cuenta con 16 ítems los cuales se distribuye en cuatro dimensiones: (a) el compromiso que cuenta con dos indicadores de responsabilidad y proactivo; (b) la dedicación, que cuenta con dos indicadores de investigación y contribución; (c) la coherencia, de la misma manera cuenta con dos indicadores de participación; (d) el respeto que se puede observar que cuenta con dos indicadores que son la apreciación y la equilibración.

En esta variable el instrumento se responderá de a una escala ordinal con 5 alternativas, en donde: (5) siempre, (4) casi siempre, (3) algunas veces, (2) casi nunca, (1) nunca. Por lo tanto, se indica que mientras mayor sea la valoración, mayor será la percepción de cada ítem. Dichos indicadores, escala y nivel de medición se pueden observar en el anexo (02)

3.3. Población, (criterios de selección) muestra y muestreo, unidad de análisis

Población

Para Otzen (2017) viene a ser el conjunto de personas o elementos que presentan diversas características que pueden ser estudiadas. La población está conformada por 174 personas que se encuentran prestando servicios en una municipalidad distrital de Piura durante el año 2023, en la tabla 01 Se puede observar que existe un porcentaje mayor de colaboradores cuyas edades comprenden entre menos de 30 y 40 Años.

Tabla 1

Distribución porcentual de la población

Edad	Fr	%
Menos de 30 años	66	38
30-40 años	54	31
41-50 años	29	17
Mas de 50 años	25	14
Total	174	100

Criterios de inclusión

- Servidores que se encuentren laborando bajo una modalidad de contrato dentro de la municipalidad.
- Muestreo accidental
- Trabajadores de las áreas principales, que se encargan netamente de los tramites de la municipalidad.
- Todos los trabajadores dispuestos a participar de manera voluntaria

Criterios de sustracción

- Aquellos con habilidades desiguales
- Los que incorrectamente respondieron las preguntas aplicadas.
- Trabajadores con un mes antigüedad
- Trabajadores del área de seguridad, área de limpieza, mesa de partes, personal auxiliar, asistentes, practicantes.

Muestra

Dado que la población es finita se ha empleado la fórmula para estimar la muestra. Ver anexo (7)

Se consideró un valor de $p=0.5$ y un nivel de confianza de $= 95\%$, dando como resultado un tamaño muestral de 120 colaboradores, los cuales cumplen con los criterios de incorporación y sustracción.

Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que no involucra una selección aleatoria de los puntos muestrales, se considera menos laborioso, es más económico, y mucho más fácil de realizar. Alperin y Skorupka (2014)

Unidad de análisis

El instrumento se aplicó a colaboradores de una municipalidad distrital de la ciudad de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario, ya que permitirá recolectar de una forma sistemática los datos sobre las variables de estudio, para ahondar en la definición se considera como aquellas técnicas en donde se plantean varias preguntas

generalmente cerradas que permiten obtener datos precisos. Normalmente son utilizadas en aquellas investigaciones cuantitativas, se le considera también como una técnica extendida, porque que permite obtener información veraz de una gran cantidad de colaboradores (Caro 7).

Instrumento de recolección de datos

Se empleó el cuestionario escala para medir la motivación laboral de Robbins y Judge (2014), adaptado en el Perú por Perez (2022) y para medir la variable trabajo en equipo se empleará la escala para medir el trabajo en equipo de Robbins, Coulter (2005) adaptado al contexto nacional por (Cruz 2020).

Validación y confiabilidad del instrumento

La validación de un instrumento hace referencia a la evaluación del grado en que dicho instrumento mide de manera precisa y confiable la variable o constructo que se pretende medir (López et al 2019).

Variable 1

El instrumento para la variable motivación laboral ya cuenta con evidencia de validez, lo cual ha sido realizado por Perez (2022).

Características del instrumento

El cuestionario de Robbins y Judge, fue adaptado por Perez Huaman (2022) con el objetivo de evaluar el conocimiento sobre la motivación de los trabajadores. dicho instrumento cuenta con 20 ítems comprendido en sus tres dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, que se han organizado en una escala tipo Likert de 5 puntos que responden a las siguientes opciones: Totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), indeciso (3), en desacuerdo (4) y totalmente en desacuerdo (5)

Validez y confiabilidad

Escala para medir la Motivación Laboral (EML) de Robbins y Judge (2014) adaptado al entorno nacional por: Perez Huaman (2022) aplicado a 62 colaboradores de la municipalidad de la región Junín. El instrumento cuenta con una Validez. Juicio de expertos, con una Confiabilidad: Alfa Cronbach=.66

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, el instrumento fue analizado a través del Alpha de Cronbach por cuanto se utilizó la variable de intervalo.

El análisis hacia el instrumento evidencia que la variable es confiable obteniendo un nivel de 0.66 de fiabilidad lo que nos manifiesta que el instrumento es muy confiable. (ver anexo 05)

Variable 2

El instrumento para la variable trabajo en equipo ya cuenta con evidencia de validez, lo cual ha sido realizado por de Robbins, Coulter (2005) adaptado al contexto nacional por Cruz, (2020) en su investigación.

Características del instrumento

El cuestionario escala para medir el trabajo en equipo de escala ordinal de Robbins, Coulter, fue adaptado y utilizado por Cruz, (2020) para diagnosticar de manera individual el nivel de trabajo en equipo en sus dimensiones: compromiso, dedicación, coherencia y respeto. Dicho instrumento cuenta con 16 ítems comprendidos en sus cuatro dimensiones: compromiso, dedicación, coherencia y respeto, que se organizan en una escala tipo Likert cinco puntos que responden a las siguientes opciones: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Validez y confiabilidad

Cruz (2020) estableció la validez y confiabilidad del instrumento trabajo en equipo en 36 trabajadores de la Municipalidad distrital de Huarmaca. Cabe resaltar que la población fue elegida convenientemente por el investigador sin considerar ninguna regla matemática. El instrumento cuenta con una Validez de Juicio de expertos.

En este caso ha sido necesario emplear el coeficiente Alpha de Cronbach, en la cual hace una descripción sobre las estimaciones de confiabilidad; en este caso para la variable trabajo en equipo se obtuvo una confiabilidad de: Alfa Cronbach=.9070 lo cual indica es de nivel muy fuerte. (ver anexo 06)

3.5. Procedimientos

Cabe señalar que se llevarán a cabo las coordinaciones pertinentes con los representantes de la institución, con el fin de informar sobre la investigación, esclarecer y dar respuesta a las interrogantes y del mismo modo pedir su ayuda y colaboración.

Es importante seguir algunos protocolos establecidos por la universidad, como la presentación de la solicitud para gestionar la autorización y poder aplicar el instrumento. A continuación, se debe recoger los datos a través de los cuestionarios, que dicho sea serán aplicados de forma virtual con el formulario de Google form a los colaboradores enmarcados dentro de la muestra, el desarrollo de los instrumentos contará con una duración de aproximadamente de 15 a 20 minutos, luego se procederá a efectuar el análisis de los datos recolectados, en donde se presentarán los resultados, las discusiones y sus pertinentes conclusiones, en base a ello se plantearán las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recogidos en el SPSS fueron presentados en tablas de distribución de frecuencia; debido a que las variables son cualitativas; para la contrastación de las hipótesis se empleó el Coeficiente Rho de Spearman, dicho coeficiente mide el grado de correlación que existe entre ambas variables; se define también como una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. (Martínez Ortega et al 2009). Para el estudio de los datos también se empleó el SPSS 25; se consideró el nivel de significación: $\alpha = .05$ y la regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la H_0 ; si $p < \alpha$; rechazar la H_0 .

3.7. Aspectos éticos

El estudio se va a sustentar en una serie de principios, los cuales se afirma que han sido señalados por la Escuela de Posgrado y todos los detalles propios de la maestría. Del mismo modo se va a solicitar el permiso respectivo a la municipalidad distrital en la ciudad de Piura, a través de una solicitud dirigida al alcalde, para realizar el desarrollo de los instrumentos que permitirán medir las variables.

Dicha investigación cumple con los lineamientos planteados por la universidad, para evitar la semejanza de información se está utilizando el turnitin y el manual de estilo apa para citar a los autores de donde se ha recopilado la información. Del mismo modo se respetará las opiniones de los colaboradores

encuestados. Cabe resaltar que es de autoría propia la investigación en desarrollo; en donde se mantendrá en estricta confidencialidad las opiniones de los trabajadores que responderán al cuestionario. Se aplicará diversos principios; como el principio de participación voluntaria o principio de autonomía en donde el encuestado tendrá la libertad de realizar las interrogantes necesarias y se les dará la aclaración a sus dudas y pueda tomar la decisión de participar o no, por ende, su decisión será respetada. Del mismo modo se aplicará el principio de riesgo o la no maleficencia, ya que no se pretende hacer daño alguno con la investigación; sin embargo, se aclara que en el caso de la existencia de preguntas que generen incomodidad, el encuestado tendrá la libertad de darles una respuesta o no. Además, también estará presente el principio de beneficios o beneficencia, lo cual hará que se informe que los resultados de la investigación serán alcanzados a la municipalidad al culminar la misma, al momento de realizar la investigación no se incurrirá en gasto alguno que la institución deba cubrir. Por último el principio de confidencialidad o principio de justicia en donde se especifica que los datos que serán recolectados serán anónimos, lo cual permitirá que de ninguna manera se identifique al participante o encuestado, se garantiza que toda la información que nos brinden los encuestados será confidencial y no será utilizada para para ningún otro propósito que no sea para la investigación; todos las respuestas permanecerán bajo protección del investigador y posteriormente serán eliminados convenientemente.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

La tabla 2 muestra que los colaboradores tienen una percepción respecto a la motivación laboral y sus dimensiones. Se halló que el 50.8% de los colaboradores presentan un nivel de motivación bajo, el 49.2% lo consideran en un nivel moderado. Del mismo modo se observa que la dimensión motivación intrínseca es la que presenta una mayor percepción por parte de los colaboradores de la municipalidad en donde solo el 6.7% la consideró nivel alto; seguida de la dimensión motivación extrínseca con tan solo un 1.7% fue considerada con un nivel alto, y finalmente la dimensión motivación trascendente en nivel alto obtuvo la puntuación 0 % y un 95.8% la consideraron en un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de motivacional laboral, según sus dimensiones

Nivel	Variable		Dimensiones					
	M. Laboral		M. extrínseca		M. intrínseca		M. trascendente	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	61	50,8	78	65,0	39	32,5	115	95,8
Moderado	59	49.2	40	33,3	73	60,8	5	4,2
Alto	0	0	2	1,7	8	6,7	0	0
Total	120	100.00	120	100.00	120	100.00	120	100.00

En la tabla 3 se muestra que los colaboradores poseen una percepción al trabajo en equipo y sus dimensiones. Se ha encontrado que un 97.5% de los colaboradores de la municipalidad perciben al trabajo colaborativo en un nivel bueno, mientras que el 2.5% lo consideran en un nivel regular. Por otro lado, se evidencia una mayor percepción en la dimensión de respeto con un 98.3% bueno, seguida de la dimensión coherencia con un 95.8% considerada en nivel bueno, la d. compromiso calificado como buena con el 94.2%, y finalmente la d. dedicación que fue considerada con menor calificación con el 93.3% de nivel alto.

Tabla 3

Nivel de trabajo en equipo, según sus dimensiones

Nivel	Variable		Dimensiones							
	Trabajo E		Compromiso		Dedicación		Coherencia		Respeto	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	3	2,5	7	5,8	8	6,7	5	4,2	2	1,7
Bueno	117	97,5	113	94,2	112	93,3	115	95,8	118	98,3
Total	120	100.00	120	100.00	120	100.00	120	100.00	120	100.00

Contrastación de hipótesis

De acuerdo a lo encontrado en los resultados, se observa que no muestran una distribución normal, es por ello que se utilizó la prueba no paramétrica; por otro lado, para la hipótesis general y específicas se utilizó la prueba de Rho de Spearman, así como los datos procesados a través del Spss 25.

Prueba de hipótesis general

La tabla 4, detalla la correlación de la motivación y trabajo en equipo. En el cual el valor sig = ,450 > que ,05, entonces, se acepta la H0, indicando que no existe relación entre las variables en los colaboradores de la municipalidad. No teniendo relación directa (r= -,070).

Tabla 4

Correlación entre motivación laboral y trabajo en equipo

			Motivación L	Trabajo en E
Rho de	Motivación	Coefficiente de	1,000	-,070
Spearman	L	correlación	-	,450
		Sig. (bilateral)		
		N	120	120

Contrastación de hipótesis específica 1

Como se observa en la tabla 5, para la hipótesis específica 1. Donde el valor sig = ,649 > que $\alpha = ,01$, se acepta la H0, es decir no existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y trabajo en equipo en colaboradores de una municipalidad distrital de la ciudad de Piura. No teniendo relación directa ($r = ,042$).

Tabla 5

Correlación entre d. motivación intrínseca y trabajo en equipo

			Motivación intrínseca	Trabajo en equipo
		Coeficiente de correlación	1,000	,042
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Sig. (bilateral)	-	,649
		N	120	120

Contrastación de hipótesis específica 2

Como se observa en la tabla 6, para la hipótesis especifican 2. Donde el valor sig = ,172 > α = ,01, se acepta la H0, es decir que no existe una relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y el trabajo en equipo. Por lo que no existe relación directa ($r = -,126$), lo que se evidencia es que existe una correlación negativa de -12% entre la dimensión estudiada y la variable en mención.

Tabla 6

Correlación entre d. motivación extrínseca y trabajo en equipo

			Motivación extrínseca	Trabajo en E.
		Coefficiente de	1,000	-,126
Rho de	Motivación	correlación		
Spearman	extrínseca	Sig. (bilateral)	-	,172
		N	120	120

Contrastación de hipótesis específica 3

Como se observa en la tabla 7, de la hipótesis especifican 3. Donde el valor sig = ,054 > $\alpha = ,01$, se acepta la H0, es decir que no existe una relación entre la dimensión motivación trascendente y trabajo en equipo en los colaboradores de una municipalidad distrital en la ciudad de Piura. No existe relación ($r = -,177$).

Tabla 7

Correlación entre d. motivación trascendente y trabajo en equipo

			Motivación trascendente	Trabajo en E.
		Coeficiente de correlación	1,000	-,177
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Sig. (bilateral)	.	,054
		N	120	120

V. DISCUSIÓN

A continuación, se muestran las discusiones, tomando en cuenta la información encontrada en las diferentes investigaciones y para finalizar se presentan las principales limitaciones de la investigación.

Según lo encontrado en cuanto al nivel de motivación laboral y sus dimensiones, se evidencia que el 50.8% de los colaboradores la consideran con un nivel bajo, el 49.2% moderado. Dicho esto, los colaboradores no se sienten motivados frecuentemente en su centro de labores y por ende no realizan un trabajo de una forma efectiva; este resultado es confirmado por Machuca (2019) según sus resultados el 10.67 %, de los colaboradores dijo contar con una baja motivación y el 88.67% moderada.

Parecidos fueron los resultados de Quispe (2022) lo cual indica en su investigación que el 58% de sus colaboradores percibe a la motivación en un nivel regular, esto significa que mientras no se les brinde una buena motivación a los colaboradores, no se va a evidenciar un trabajo en equipo.

Del mismo modo y con una notable variación en los resultados encontrados por Bedriñana (2022) en su investigación da a conocer que el 50.7% de los colaboradores manifiestan que la motivación laboral es de nivel bajo, el 20.9% medio y tan solo un 28.4% nivel alto. Dichos resultados ponen en evidencia que en su gran mayoría de los colaboradores no se sienten motivados al realizar sus tareas asignadas.

Bacilio (2022) en su investigación determina que los colaboradores muestran una baja motivación laboral y esto conlleva a que los equipos de trabajo no estén satisfechos al realizar su trabajo, carecen de reconocimientos para realizar y cumplir metas en sus labores, identifica también la ausencia de estrategias que pueden ayudar a la estimulación de los colaboradores.

Herrera Hernández, et al., (2020) en su estudio señala que más del 60% de los trabajadores no se sienten, motivados con el lugar donde trabajan, es por ello que recomienda establecer metas y diseñar programas direccionados a incentivos y reconocimiento de logros individuales y colectivos.

Con respecto al trabajo en equipo según sus dimensiones, los resultados obtenidos a través del sistema SPSS para la variable, se ha encontrado que un

97.5% de los colaboradores de la municipalidad perciben al trabajo colaborativo en un nivel bueno, mientras que el 2.5% lo consideran en un nivel regular. Esto significa que los integrantes trabajan arduamente para lograr un objetivo en común, hacen uso de la sinergia positiva, la responsabilidad tanto mutua como individual, y también hacen uso de sus destrezas Robbins, Coulter (2005).

Los resultados mencionados son consistentes con Cruz (2020) donde precisa en los resultados que el 100% de los colaboradores califican al trabajo en equipo como bueno; esto significa que están siendo motivados constantemente por la organización.

Para Mamani (2022) en su investigación, los colaboradores perciben al trabajo en equipo dentro de un nivel moderado calificado con 43,5%, lo que significa que la organización si les brinda una buena motivación laboral para que trabajen en conjunto y enfocados en alcanzar los objetivos y al mismo tiempo brindar un buen servicio a los pacientes que acuden a diario a dicho hospital.

Por otro lado, León (2018) manifiesta en su investigación con respecto al trabajo colaborativo un 67% de los colaboradores indica que es regular y un 26,47% manifiesta que es bueno, por lo que se resalta que los colaboradores se sienten a gusto realizar sus tareas de forma organizada y en grupo.

Lo encontrado en la investigación no se ajustan con lo encontrado por Gamboa (2023) en su investigación manifiesta que el trabajo en equipo para los colaboradores es bajo con porcentaje de 47.1%, mientras que el 41,4% nivel medio. Lo cual quiere decir que los colaboradores no trabajan en conjunto debido a que no están siendo motivados adecuadamente.

Diferentes fueron los resultados para Peñafiel (2020) señalando en su estudio que la correlación entre el trabajo en equipo y productividad es alta, resultados brindados por los colaboradores de una escuela en Guayaquil-ecuador.

De acuerdo a la hipótesis general, los resultados obtenidos en el sistema de SPSS nos muestran que no existe relación entre las variables ($r = -.070$) estos resultados indican que los colaboradores de la municipalidad no reciben algún tipo de motivación, no se siente capaz de tomar decisiones sin el consentimiento de un superior, carecen de motivación por su buen desempeño, no reciben la adecuada capacitación; entonces al no recibir una adecuada motivación el

colaborador no se siente contento con el clima laboral, no promueven el trabajo en equipo, y un porcentaje de dichos colaboradores carece de valores éticos y morales; todo esto conlleva a la falta de identificación con la institución y al bajo desarrollo de la misma.

Los resultados coinciden con la investigación realizada por Ordaya (2023) sobre motivación académica y trabajo, donde sus resultados demuestran que existe una relación baja entre las variables, con un coeficiente de correlación de ($r=0.389$) por lo que, si no hay una buena motivación laboral, el nivel de trabajo en equipo será baja. Parecidos son los resultados de Pacheco (2023) al indicar en su investigación que existe un coeficiente de correlación de Spearman de 0,359, por lo cual manifiesta que si bien es cierto existe una correlación positiva pero baja.

Los resultados encontrados en la investigación estudiada no conciertan con la investigación realizada por Carrasco (2018) donde indica que el 1.4% de los colaboradores percibe la motivación laboral en un nivel regular, lo cual habrá un nivel de trabajo en equipo regular; el 25% indican que la motivación es buena, entonces el trabajo en equipo en lo colaboradores será bueno y un 15,3 califica a la motivación como muy buena, por lo que el trabajo en equipo realizado será muy bueno.

Martínez (2018) resalta en su investigación, que el 1.4% de los colaboradores evalúan a la motivación laboral como regular, el 25% en un nivel bueno y el 15.3% califica a la variable como muy bueno, esto significa que logran alcanzar un nivel de trabajo en equipo muy bueno.

Con respecto a la primera hipótesis específica se halló un resultado donde la motivación intrínseca con respecto a la variable trabajo en equipo tiene una relación baja de ($r=.042$) lo cual indica que los colaboradores de la municipalidad no están recibiendo incentivos que los motive a realizar eficazmente su trabajo. Resultados que concuerdan con lo encontrado por Salas et al., (2021) donde determina en su estudio realizado en una municipalidad que, en cuanto a la dimensión intrínseca, los colaboradores se sienten medianamente motivados. Del mismo modo Mamani (2023) en su revista pensamiento crítico Aymara, determinó que la motivación intrínseca presenta un nivel bajo con relación al desempeño laboral.

Basados en los resultados sobre la h. específica 2; para comprobar la correlación entre m. extrínseca y trabajo colaborativo, se observa que no existe una relación directa si no se evidencia una relación negativa ($r=-.126$) lo que estos resultados indican que los colaboradores de la municipalidad no se sienten motivados para trabajar en conjunto, no han experimentado el momento de obtener algún reconocimiento por el desarrollo de su trabajo; este resultado se relaciona parcialmente con lo encontrado por Salas et al., (2021) al indicar en su investigación que la mayor cantidad de los colaboradores que fueron evaluados se encuentran medianamente motivados con respecto a los componentes extrínsecos de la motivación.

De igual forma Huallpamaita (2018) en su investigación, los resultados referentes a la motivación laboral fueron bajos, ya que el 30% de los colaboradores encuestados consideran que carecen de motivación para realizar su trabajo. Por otro lado, los resultados encontrados por Mamani (2023) no concuerdan con los resultados de la investigación; ya que en su revista pensamiento crítico Aymara, concluye que la motivación extrínseca presenta un nivel alto con relación al desempeño laboral.

Por consiguiente, para corroborar la relación entre motivación t. y trabajo en equipo, al visualizar la tabla 8, nos encontramos con una relación negativa ($r=-.177$) lo que estos resultados podrían indicar que los colaboradores de la municipalidad no se sienten motivados para ofrecer ayuda a sus propios compañeros de trabajo y a desarrollar actividades por voluntad personal, con poco esfuerzo y que aporten un alto valor a la organización.

Los resultados no concuerdan con lo encontrado por Perez (2022) en su investigación describe que el 77 % de los encuestados califican a la motivación trascendente con un nivel moderado.

La principal limitación para desarrollar la investigación fue que, al aplicar los instrumentos de manera física, los colaboradores se mostraron reacios e indecisos para contestar, ya que al presentarles el consentimiento informado que debían firmar y registrar sus datos no estaban de acuerdo, debido a este inconveniente se decidió aplicar el instrumento de manera virtual.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El trabajo en equipo no tiene relación positiva con la motivación laboral ($r=-,070$, $p>.05$), dicha relación no es favorable para la institución.

Segunda

Se concluye que la dimensión de motivación intrínseca no está relacionada de manera significativa con el trabajo en equipo ($r=,042$, $p > .05$) en los trabajadores de la municipalidad.

Tercera

Se ha llegado a la conclusión que tiene correlación negativa entre la dimensión motivación extrínseca y trabajo en equipo ($r=-,126$) en los colaboradores de la municipalidad.

Cuarta

Se concluye que no hay relación entre la motivación trascendente y el trabajo en equipo ($r=-,177$) en los trabajadores de la municipalidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

El alcalde y jefe de personal de la municipalidad deben implementar estrategias de motivación y trabajo en equipo para lograr que el colaborador se integre, desenvuelva con seguridad y se desarrolle un nivel de confianza.

Segunda

Se debe motivar constantemente a los colaboradores a fin de mejorar su desempeño, logrando desarrollar sus actividades eficientemente y aumentando la participación voluntaria en las diferentes actividades protocolares.

Tercera

Se recomienda al alcalde y a su equipo de trabajo implementar un plan de mejora interno, que permita fomentar el respeto y la igualdad, mantener una buena imagen de la municipalidad, promover el trabajo en equipo, generar un buen clima laboral y sobre todo que permita detectar los diferentes problemas.

Cuarta

Se recomienda mejorar la comunicación activa y trabajo en equipo entre los colaboradores, así como las condiciones saludables, para el logro de metas establecidas dentro de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Ander, E. (2001). El trabajo en equipo. Editorial Progreso.
books.google.com
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Asencio, A. D. (2018). Trabajo en equipo. Editorial Elearning, SL.
books.google.com
- Alperin, M., Skorupka, C. (2014). Métodos de muestreo. Muestreo: técnica de selección de una muestra a partir de una población.
fcnym.unlp.edu.ar
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76.
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Bacilio, C. A. (2022). *La motivación laboral en las unidades estratégicas de la Universidad Península de Santa Elena* [tesis de maestría], La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022).
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6929>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
<http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Bedriñana, D. V. (2022). *Motivación laboral y su relación con el desempeño del personal en la Municipalidad provincial de La Mar, Ayacucho–2021*.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86419/Bedri%
c3%b1ana_CDV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86419/Bedri%c3%b1ana_CDV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Caro, L. (7). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos. Recuperado de:
<https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos>.
- Cardona, P., Wilkinson, H. (2006). Trabajo en equipo. IESE Business School, 3, 1-8.
- Cruz, N. (2020). *Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca–Huancabamba–Piura*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50704>
- Carrasco, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16986>
- Díaz, L. H. L., Palomo, C. R., Iruegas, F. X. H. (2013). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. Observatorio de la economía latinoamericana, 185.
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación.
- Gamboa, E. C. (2023). *Trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106972/Gamboa_QEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, L. A. G., Hernández, X. M. Z., Hernández, A. A. M. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(2), 1-11.
<https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/207>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill. academia.edu
- Huallpamaita, V. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34424/huallpamaita_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Katzenbach, J. R. (Ed.). (2000). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Ediciones Granica SA. <https://books.google.es/books>
- León, P. (2018). *Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31936/LEON_CP..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Linares, W. (2020). *Propuesta de coaching gerencial para mejorar el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62177>
- López, R., Avello, R., Palmero, D. E., Sánchez, S., Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 48. *Revista Cubana de Medicina Militar*
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S013865572019000500011&script=sci_arttext&tIng=pt
- Martinez, M. Y. (2018). *Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte-201*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22279>
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729519X2009000200017&script=sci_arttext&tIng=en
- Mamani, Y. (2022). *Motivación laboral y su influencia en el trabajo en equipo en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en el Contexto del COVID 19, Cusco, 2021*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80491>
- Marina, SL (2020). Teoría de la motivación humana—Abraham Maslow. Educación científica en teoría y práctica: una guía introductoria a la teoría del aprendizaje, 17-28.
- Machuca, W. J. (2019). *Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas-2018*.

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27251>
- Mamani, J. A. A. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021–2022. *Revista de Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39-50.
- Muñoz, B. A. S. (2018). Reflexiones acerca de la motivación. *Revista Mapa*, 2(8).
- Ochoa, A. G. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60162>
- Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. *Revista Cubana de Salud Pública: versión impresa ISSN 0864-3466 versión On-line ISSN 1561-3127*
- Ordaya, J. J. (2023). *Motivación académica y trabajo en equipo en estudiantes de una universidad de Lima, 2022*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107584>
- Pacheco, L. M. (2023). *Motivación laboral y trabajo en equipo en trabajadores operativos en una empresa de servicios de inspección de Lima Metropolitana*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108971>
- Peñafiel, J. E. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57487>
- Perez, A. M. (2022). *La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94887>
- Quispe, E. R. (2022). *Gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84248/Quispe_PER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, M., Palacios M., Barros, M. R. Q. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778.
- Rodríguez, I. (2008). El modelo de trabajo en equipo. <http://hdl.handle.net/10550/22401>
- Rodríguez, M., Palacios, M. T., Barros, M (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778.
- Salas, I., Cuevas, S., Machaca, J., Garcia, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14.
- Tafur, C. (2021). *Propuesta de mejora de trabajo en equipo como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las organizaciones del Perú en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la urbanización paseo de la república, distrito de Chorrillos, 2019.*
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/21240>
- Velasco, M., Manzano, P., Pérez, C. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo desde un tratamiento estadístico. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 11(21), 18-49.
<https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/275/1093>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

Anexo 04: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Anexo 05: Resultado de similitud del programa Turnitin

Anexo 06: Calculo del tamaño de la muestra

Anexo 07: Solicitud de autorización para aplicar instrumentos

Anexo 08: Recepción de solicitud de autorización

Anexo 09: Autorización de aplicación del instrumento

Anexo 10: Consentimiento informado de instrumento aplicado de manera digital
(Google form)

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
MOTIVACIÓN LABORAL	La motivación se denomina al conjunto de aspectos psicológicos y materiales por lo cual una persona satisface sus necesidades básicas, y ello provocan un comportamiento diferenciado mediante el cual se logra que mejoren los resultados de una determinada empresa. (Robbins y Judge, 2014).	Para medir la motivación laboral se utilizará el cuestionario de (Robbins y Judge, 2014), que fue utilizado por Perez Huaman (2022) en una municipalidad distrital. Este instrumento está dividido operacionalmente en 3 dimensiones dos de ellas con 7 ítems cada una y una con 6 ítems	D1-Motivación intrínseca	Participación en actividades Automotivación labora	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala tipo likert de 5 puntos; donde 1 indica ser totalmente de acuerdo y 5 que señala totalmente en desacuerdo	Bajo 20 al 46
			D2-Motivación extrínseca	Premiaciones o castigos Reconocimiento		Moderado 47 al 73
			D3-Motivación trascendente	Metas institucionales Vocación de servicio Integración interpersonal		Alto 74 al 100
TRABAJO EN EQUIPO	El trabajo en equipo se define como un grupo, lo cual sus integrantes trabajan arduamente para lograr un objetivo en común, estos integrantes hacen uso de la sinergia positiva, la responsabilidad tanto mutua como individual, y también hacen uso de sus destrezas. Robbins, Coulter (2005)	Para la evaluación del trabajo en equipo se utilizará la Escala de Robbins, Coulter (2005) adaptada por Cruz Lizana (2020) en una municipalidad distrital. Consta de 16 ítems distribuidos en cuatro dimensiones	D1-Compromiso	Responsabilidad Proactivo	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala Likert de cinco posiciones (desde 5 = «siempre», hasta 1 = «nunca»).	Malo =16 al 37
			D2-Dedicación.	Investigación Contribución		Regular=38 al 59
			D3-Coherencia	Participación Visión		
			D4-Respeto	Apreciación Equilibración		Bueno = 60 al 81

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de la variable motivación laboral

Estimado(a) trabajador(a)

El presente cuestionario tiene como fin tener conocimiento sobre el nivel de motivación de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital en la región Piura.

Instrucciones: Debe dar lectura con mucha atención y marcar con una X una sola alternativa, dando respuesta a cada una de las preguntas, por lo que le pedimos que tenga la amabilidad de no dejar ninguna pregunta sin responder, además de manifestarle que este cuestionario es voluntario, reservado y anónimo.

Edad _____

Sexo: Femenino (F) Masculino (M)

Totalmente de acuerdo (1); de acuerdo (2); indeciso (3); en desacuerdo (4); totalmente en desacuerdo (5)

N°		Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	Se considera un trabajador automotivado de manera permanente					
2	El trabajador administrativo toma decisiones con el consentimiento de los jefes inmediatos					
3	Los trabajadores administrativos se sienten motivados por el buen desempeño laboral dentro de la municipalidad					
4	Los trabajadores administrativos muestran dominio y manejo adecuado de su desempeño					
5	Los trabajadores administrativos requieren de capacitación para mejorar su desempeño					
6	Los trabajadores administrativos Participan de manera voluntaria en actividades protocolares					
7	Su persona planifica y determina sus metas al inicio del año					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
8	El trabajador administrativo tiene reparos en manifestar sus opiniones ante sus compañeros					
9	El trabajador administrativo encuentra un clima favorable en la municipalidad para su desempeño laboral					
10	Los trabajadores administrativos tienen especial cuidado en mantener la buena imagen de la municipalidad					
11	Los trabajadores administrativos promueven el trabajo en equipo para lograr las metas institucionales					

12	En la municipalidad se detecta oportunamente los problemas y se toman las decisiones correctas					
13	Los trabajadores administrativos trabajan con entusiasmo en pro de los objetivos					
14	La existencia de canales de comunicación garantiza el éxito del trabajo					
MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						
15	Usted busca que se cumpla las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional					
16	Usted colabora de manera continua en el desarrollo óptimo de la municipalidad					
17	En las relaciones interpersonales y/o grupales su persona muestra actitudes constructivas					
18	Usted contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la municipalidad					
19	Conserva y promueve las adecuadas condiciones de salubridad e higiene en la municipalidad					
20	Usted trabaja para mantener una comunicación que mejore la integración y cohesión de los trabajadores administrativos					

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario de motivación laboral
Autor del cuestionario	Obdulio Ruiz Palacios – 2014
Objetivo del cuestionario	En esta escala se apreciará la motivación laboral del personal
Lugar de aplicación del instrumento	En una municipalidad provincial de la región Junín
Usuarios	Trabajadores administrativos
Forma de aplicación	Individual
Duración de aplicación de instrumento	15 minutos
Corrección	Manual
Puntuación	Escala de Likert
Descripción del instrumento	Este instrumento consta de 20 ítems que está validado en tres dimensiones, sus respuestas están tabuladas en la escala de Likert

Validez y confiabilidad de la motivación laboral

Anexo 07. Confiabilidad de instrumentos mediante prueba piloto

Calculo del Alfa de Cronbach y confiabilidad del instrumento de investigación y la base de datos de la variable 1: Motivación Laboral

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	2	3	3	2	1	2	4	2	4	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	43
E2	1	2	1	2	2	1	3	1	4	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	41
E3	2	2	2	3	1	1	3	2	4	2	2	3	3	3	3	1	2	4	2	1	46
E4	1	1	2	2	3	3	2	2	5	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	40
E5	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	4	2	4	47
E6	2	2	1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	57
E7	1	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	59
E8	1	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	1	4	2	3	2	4	2	3	52
E9	2	3	2	1	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	50
E10	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	48
VARIANZA	0.240	0.640	0.490	0.650	0.690	0.610	0.490	0.650	1.240	0.810	0.360	0.410	0.960	1.250	0.490	0.690	0.210	0.410	0.490	1.050	
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.830																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	36.410																				

0

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.68**
 k : Número de ítems del instrumento → 20
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 12.830
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 36.410

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.68 Nuestro instrumento es muy confiable

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar trabajo en equipo

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de trabajo en equipo, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

Edad: _____

Sexo: Femenino (F) Masculino (M)

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca 1. Nunca

N°		Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPROMISO						
1	Asumo responsabilidad en mi trabajo sin necesidad de control.					
2	Cumplo con lo acordado en asambleas y en los documentos normativos de la institución					
3	Apoyo permanentemente la política institucional.					
4	Reconozco el esfuerzo de mi jefe por velar la buena marcha institucional.					
DIMENSIÓN: DEDICACIÓN						
5	Asumo mi labor responsablemente y comparto mis experiencias con mis compañeros.					
6	Me esfuerzo permanentemente por innovar mi trabajo dentro de la municipalidad.					
7	Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo con gusto y responsabilidad.					
8	Soy capaz de dar un tiempo extra para solucionar la problemática institucional.					
DIMENSIÓN: COHERENCIA						
9	Reconozco en mis colegas fortalezas y trato de emular en beneficio de la institución.					
10	Cuando tengo ideas, propuestas, las expongo y trato de trabajarlas con mis compañeros.					
11	Tengo en cuenta las recomendaciones de los órganos directivos en el desarrollo de las actividades.					
12	Observo debilidades en mis compañeros y propongo alternativas de mejora.					
DIMENSIÓN: RESPETO						
13	Me caracterizo por ser democrático cuando se toma decisiones.					
14	Mis compañeros de labor sienten que los trato con respeto y cortesía.					
15	Soy prudente en mis participaciones en asambleas y en conversaciones ordinarias.					
16	Acepto una llamada de atención oral o documentadamente sin alterarme.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO	
Nombre	Escala para medir el trabajo en equipo
Autor	Norbel Cruz Lizana
Fecha	2020
Objetivo	Diagnosticar de manera individual el nivel de trabajo en equipo en sus dimensiones: compromiso, dedicación, coherencia y respeto en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca
Aplicación	Municipalidad Distrital de Huarmaca
Administración	Individual
Duración	20 minutos
Tipo de ítems	Enunciados
Número de ítems	16
Distribución	Dimensiones e indicadores

Validez y confiabilidad del trabajo en equipo

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	16

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
VAR00001	46,7917	70,607	,666	,899
VAR00002	45,9553	76,911	,341	,924
VAR00003	46,4167	70,688	,651	,897
VAR00004	47,0633	66,949	,708	,832
VAR00005	46,8750	66,897	,592	,896
VAR00006	46,2500	76,263	,441	,912
VAR00007	46,6250	77,114	,515	,909
VAR00008	46,9167	67,471	,658	,899
VAR00009	46,9167	66,949	,751	,880
VAR00010	46,9167	66,949	,751	,897
VAR00011	46,9167	69,906	,760	,896
VAR00012	46,7083	65,520	,802	,878
VAR00013	46,8583	71,173	,699	,889
VAR00014	46,7750	66,897	,562	,906
VAR00015	46,3167	72,946	,479	,913
VAR00016	46,7250	76,114	,224	,916

Anexo 04: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Título de la investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL. PIURA -2023

Investigador (a) (es): López Córdova Nelly

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL. PIURA -2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo en colaboradores de una municipalidad distrital en Piura. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, del programa Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Distrital de la Región Piura.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En las organizaciones del Perú indica que en muchas organizaciones el trabajo en equipo un 66.7% de colaboradores manifiesta que la comunicación en moderada, un 83.3% menciona que cuentan con un nivel moderado de inteligencia emocional, mientras que un 100% consideran que cuentan con un nivel moderado de motivación laboral para realizar el trabajo en equipo.

A nivel internacional en las empresas se ha podido observar que el 89,7% de servidores públicos encuestados tiene una idea clara del significado de trabajo en equipo, mientras que un 7,7% piensan que es ser colaborativos y un 2,6% tiene un concepto erróneo del trabajo en equipo. Del mismo modo un 73,1% piensan que es muy importante el trabajo en equipo en comparación del 1,3% que indica que es poco importante, lo cual es una ventaja para la institución que la mayoría de empleados tengan definido el concepto y la importancia del trabajo en equipo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL. PIURA - 2023.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente de cada área de la Municipalidad. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) López Córdova Nelly, email: lopezcordovanelly@gmail.com y Docente asesor Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario, email: mrsariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 06: Calculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

$$N = \frac{(174)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(174-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 120$$

Anexo 07: Solicitud de autorización para aplicar instrumentos

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Piura 02 de mayo de 2023

Señor:
Prof. Walther Guerrero Silva
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Castilla



ASUNTO: "Permiso y facilidades para desarrollo de tesis
Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en colaboradores
de una municipalidad distrital. Piura -2023".

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted y a la vez me presento: Yo, **LOPEZ CORDOVA NELLY**, identificada con **DNI N° 46098508**, estudiante del programa de "Maestría en Gestión del Talento Humano", con código de matrícula N° 7002806796; en la Universidad Cesar Vallejo, FILIAL LIMA NORTE.

Que es de mi interés desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) en la Municipalidad Distrital de Castilla- Provincia de Piura, denominado:

Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en colaboradores de una municipalidad distrital. Piura -2023

En ese sentido, solicito a su persona se me otorgue el permiso y brindar las facilidades, a fin de que pueda desarrollar mi trabajo de investigación antes mencionado en la institución que usted representa. Es preciso aclarar que la municipalidad no incurrirá en gasto alguno para el desarrollo de la investigación. Los resultados de dicha investigación serán alcanzados a través de un ejemplar de la tesis a su despacho, luego de culminar la misma.



A continuación, se mencionan los requerimientos necesarios para el desarrollo de dicha investigación.

1. Asignación de una persona con quien coordinar durante el desarrollo de la investigación.
2. Se me brinde la relación de trabajadores nombrados y contratados por las diferentes modalidades.
3. Permiso para la aplicación de los instrumentos de evaluación (cuestionarios) a los colaboradores en su debido momento.

Estoy segura de su valioso apoyo



Atentamente

Nelly López Córdova
Lic. Adm. Nelly López Córdova
REG. UNIC. DE COLEG. N° 14579

cel: 968948679

lopezcordovanelly@gmail.com

Anexo 08: Recepción de solicitud de autorización



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
 OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTARIA Y ATENCIÓN AL CIUDADANO



Expediente Nro:	11237	Fecha de Ingreso:	02/05/2023	Nro Folios:	002
Nombre:	LOPEZ CORDOVA NELLY				
Asunto:	Solicitud N° S/N PERMISO Y FACILIDADES PARA DESARROLLO DE TESIS MOTIVACION LABORAL Y TRBAJO EN EQUIPO EN COLABORACION DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL- PIURA-2023				
Se Remite a:	GERENCIA DE ADMINISTRACION				
Celular y/o Teléfono de Contacto:	968948679				
Autorizó se me notifique al correo electrónico:					

Anexo 09: Autorización de aplicación del instrumento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CASTILLA



¡trascendemos
juntos!

OFICIO N°106-2023-MDC-OGAYF-ORH.

SEÑORA: LOPEZ CORDOVA NELLY.

Presente. –

Asunto: Autorización para el desarrollo de la Tesis Motivación Laboral y Trabajo en equipo en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla

Ref: Expediente N°11237-2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente en atención al Expediente N°11237-2023, se le comunica que habiendo revisado la solicitud en la cual requiere el permiso correspondiente para el desarrollo del trabajo de investigación (Tesis) en la Municipalidad Distrital de Castilla, se le otorga dicha autorización a fin que realice la aplicación de los instrumentos de evaluación (cuestionarios) a los colaboradores en su debido momento, previa coordinación de fecha y hora a fin de no interferir con sus labores diarias. Cabe señalar que la información se recabe, solo deberá ser utilizada con fines académicos y de investigación.

Agreciendo de antemano la atención que brinde al presente, hago propicia la ocasión de expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
Abog. Lydie Gustavo Jimenez Medina
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

(073)-611550
Calle Ayacucho 414 Castilla - Piura
alcaldia@municastilla.gob.pe
www.gob.pe/municastilla-piura

Proveidos

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
PROVEIDO

PASE A: *Recurso Amparo*
PARA: *del amparo y evaluación de procedimientos de inversión y pas su*
FECHA: _____ FIRMA: *[Firma]*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
Lic. Marvin Billy Ayosa Machado
JEFE OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
PROVEIDO

Nº _____
PASE A: *Proyecto Carta a Autor*
PARA: _____
FECHA: _____ FIRMA: _____

MUNICIPALIDAD DISTR. AL DE CASTILLA
Abog. Luis Gustavo Jiménez Medina
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 10: Consentimiento informado de instrumento aplicado de manera digital (Google form)

☰

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le invitamos a participar en la investigación titulada "MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL. PIURA -2023".

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL. PIURA -2023.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará de manera virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) López Córdova Nelly, email: lopezcordovanelly@gmail.com y Docente asesor Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario, email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Descripción (opcional)

En función a lo leído: ¿DESEA PARTICIPAR DE LA INVESTIGACIÓN? *

Si