



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

La motivación laboral y su relación con la actitud del servidor en  
una Municipalidad de la Provincia de Huari, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Montañez Salazar, Yossellin Ruddy ([orcid.org/0000-0002-4570-6969](https://orcid.org/0000-0002-4570-6969))

**ASESORES:**

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy ([orcid.org/0000-0002-2268-4082](https://orcid.org/0000-0002-2268-4082))

Mg. Hernandez Castañeda, Jonathan Michael ([orcid.org/0000-0002-4567-8881](https://orcid.org/0000-0002-4567-8881))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Georgina y Raúl, por concederme la vida, educación y apoyo incondicional; a mis hermanas por acompañarme y alentarme en cada etapa; a Catalina Shantall, por otorgarme la dicha de ser su madrina espiritual.

A la persona más fuerte, luchadora y brillante que puedo conocer: yo.

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi agradecimiento a Dios por fortalecer mi inteligencia, por darme fuerzas de seguir superándome cada día.

A la Universidad César Vallejo, especialmente a la Escuela Post Grado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, por brindarme una formación especializada profesional.

A mi asesor metodológico, Dr. Álvarez Torres Moisés Freddy, por su paciencia, tiempo y dedicación, durante todo el proceso de investigación.

A la entidad donde laboro, por permitirme realizar las encuestas y a los servidores por su participación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "La motivación laboral y su relación con la actitud del servidor en una Municipalidad de la Provincia de Huari, 2022", cuyo autor es MONTAÑEZ SALAZAR YOSSELLIN RUDDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0002-2268-4082	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 30- 07-2023 22:06:05

Código documento Trilce: TRI - 0614589



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MONTAÑEZ SALAZAR YOSSELLIN RUDDY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación laboral y su relación con la actitud del servidor en una Municipalidad de la Provincia de Huari, 2022", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MONTAÑEZ SALAZAR YOSSELLIN RUDDY <b>DNI:</b> 72353492 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4570-6969	Firmado electrónicamente por: YMONTANEZS el 29- 08-2023 12:55:54

Código documento Trilce: INV - 1311702

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Valor porcentual de la variable independiente.....	16
Tabla 2 Valor porcentual de la variable dependiente .....	17
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	18
Tabla 4 Relación de la variable independiente y variable dependiente.....	19
Tabla 5 Relación entre los factores higiénicos y variable dependiente .....	20
Tabla 6 Relación entre los factores motivacionales y variable dependiente ....	21

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre motivación laboral y actitud del servidor de una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. La investigación es básica, de diseño no experimental - transversal, correlacional y enfoque cuantitativo; la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento aplicado fue el cuestionario, cuyos ítems estuvieron basados en el método de Likert. La población de estudio estuvo conformada por 41 servidores sujetos bajo las modalidades del régimen laboral Decreto Legislativo N° 276, N° 728 y N° 1057. Asimismo, se analizó la validez y confiabilidad del cuestionario según el juicio de tres expertos, el cual demostró la confiabilidad del instrumento de investigación (Alfa de Cronbach). Se concluyó que existe una relación significativa entre el grado de motivación laboral y actitud del servidor de una municipalidad de la provincia de Huari, a un nivel de significación del 0.00 y una correlación Rho de Spearman positiva en un nivel bueno de 0,764.

**Palabras Clave:** Motivación, factores higiénicos, factores motivacionales, actitud.

## ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship between work motivation and the attitude of the server of a municipality in the province of Huari, 2022. The investigation is basic, of a non-experimental design - cross-sectional, correlational and a quantitative approach; the technique used for data collection was the survey, the instrument applied was the questionnaire, whose items were based on the Likert method. The study population consisted of 41 servers subject to the modalities of the labor regime Legislative Decree No. 276, No. 728 and No. 1057. Likewise, the validity and reliability of the questionnaire was analyzed according to the judgment of three experts, which demonstrated the reliability of the research instrument (Cronbach's Alpha).

It was concluded that there is a significant relationship between the degree of work motivation and the attitude of the server of a municipality in the province of Huari, at a significance level of 0.00 and a positive Spearman's Rho correlation at a good level of 0.764.

**Keywords:** Motivation, hygienic factors, motivational factors, attitude.

## I. INTRODUCCIÓN

Se ha observado, que las comunidades constantemente modifican sus modelos mentales y paradigmas; de una forma u otra, el estilo de vida a modo de vínculo afecta a las entidades organizacionales de las que forman parte (Ramírez, et al. 2008). En consecuencia, el recurso más importante para la empresa es su personal, porque es el cimiento más importante que permite que el ciclo de operación funcione y alcance las metas de la organización (Robbins & Coulter, 2005).

Se sabe que los motivos de las personas se basan en necesidades que surgen consciente o inconscientemente. Estas necesidades podrían ser primarias como las necesidades fisiológicas (comer, dormir, respirar y otros), y secundarias, la cual permite cubrir, satisfacer o mejorar la calidad de vida, como la autoestima, el status, logro, y entre otros. Estas necesidades naturalmente varían en intensidad y finalmente entre los individuos.

Hoy, sin embargo, se observa que el empleado cumple con sus deberes, pero no con tanto empeño y dedicación como en las décadas anteriores, porque los líderes de la organización descuidaron el factor principal: la motivación de los empleados, ya sea porque la organización ha pasado por situaciones críticas o porque simplemente no lo ven como una inversión y lo clasifican como un gasto, mas no que les pueda sacar la mayor ganancia posible en el futuro. En este momento, ofrecer incentivos adecuados es ahora un componente clave de la retención del personal; y las acciones que cada uno de ellos realice tendrán un efecto positivo para contribuir con éxito a lo que hace la organización (Peña & Villón, 2018).

Por ello, es importante recalcar que los empleados altamente motivados pueden lograr una actitud positiva hacia sus trabajos, compañeros y superiores; en este sentido, la productividad y el éxito de la organización a la era de la modernización depende del desempeño alcanzado por los empleados.

Por otro lado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018), en su “Guía para la gestión del proceso de comunicación interna”, señala que, para obtener reacciones mutuas e interactivas entre los servidores, sus superiores jerárquicos y la alta dirección, se cuenta con una comunicación

bidireccional, la cual; permite a las instituciones públicas informar, motivar e inculcar la cultura organizacional para preservar el talento humano.

Así pues, una municipalidad de la provincia de Huari, como todo municipio, trata de encontrar el personal más adecuado para cumplir con eficacia sus funciones y responsabilidades en beneficio de los ciudadanos de la jurisdicción, pero está claramente definido que hay factores que están ahí, para modelar y cambiar la actitud de un servidor en el desempeño de sus funciones. Por lo tanto, se pretende estudiar los factores de una motivación que pueden originar una actitud positiva o negativa hacia el servidor.

Del diagnóstico encontrado surge como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el factor higiénico en la actitud del servidor de en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022?; y ¿Cuál es la relación entre el factor motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022?

La justificación de esta tesis, fue proponer encontrar el grado de relación entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, mediante la aplicación de teorías y conceptos básicos de motivación y actitud. A partir de los resultados adquiridos, se pudieron identificar los factores que motivan a los servidores a introducir ciertas actitudes o patrones de comportamiento en una municipalidad, cuyo fin permitirá en realizar políticas, estrategias y mejoras acerca del tema tratado. Se emplearon técnicas de investigación (cuestionario y entrevista personal) para medir las dos variables: la motivación laboral y actitud del servidor, cuyos resultados obtenidos podrán extenderse a otras investigaciones.

Se persigue como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022 y como objetivos específicos se tiene lo siguiente: Determinar la relación entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022; y determinar

la relación entre el factor motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022.

Asimismo, se considera como hipótesis general lo siguiente: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. Siendo las hipótesis específicas las siguientes: Existe una relación significativa entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022; y existe una relación significativa entre el factor motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente al tema de estudio, a nivel local, como antecedente se tiene a: Espinoza (2021), en su estudio de la variable independiente Motivación y la satisfacción laboral del personal, planteó como objetivo de investigación relacionar las variables: Motivación y la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021. Cuyo diseño empleado fue de tipo no experimental transversal. Descubrió que la primera variable y la segunda variable de estudio tienen una asociación positiva sustancial de 0.861.

Referente al tema de estudio, a nivel nacional, como antecedente tenemos a: Apaza (2018), en su estudio sobre factores motivacionales y el desempeño laboral, propuso como objetivo de investigación relacionar las variables: Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral. Cuyo estudio tuvo carácter básica, descriptiva, cuantitativa y diseño no experimental. Para ello se administró un cuestionario a una población de 35 colaboradores, elegidos mediante una técnica de muestreo aleatorio, de la Municipalidad Distrital San Jerónimo. En consecuencia, afirma que existe una fuerte asociación entre los dos parámetros de la investigación, con una correlación de Pearson de 0,603.

Pauro (2016), llevó a cabo investigaciones sobre la variable independiente Motivación y satisfacción laboral. Principal objetivo de la investigación, relacionar las dos variables: La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores. El estudio empleado fue de carácter descriptivo correlacional, no experimental. Aplicó el cuestionario a 60 empleados de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, elegidos como modelo del estudio. Según los hallazgos del estudio, existe una asociación positiva media, así como una relación directa considerable de 0,703, entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Los resultados de esta investigación revelaron un fuerte vínculo entre ambos factores.

Machuca (2019), en su estudio de la variable independiente. Propuso como objetivo de investigación determinar el nivel de motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018. La investigación

fue transversal, cuantitativa, descriptiva y de naturaleza no experimental. Como todo trabajo de investigación, él, como resultado obtuvo que hay un nivel de motivación moderada de 88.67%, lo que simboliza que, efectivamente existe un buen nivel.

Hidalgo (2018), investigó sobre la variable dependiente Habilidades de gestión y actitud laboral. Cuyo objetivo de investigación relacionar las variables: Habilidades de gestión del funcionario y la actitud laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, en el año 2016. Utilizó métodos de investigación correlacional, no experimental y cuantitativo. Trabajó con 66 colaboradores administrativos, elegidas aleatoriamente. Como resultado, se descubrió que la variable independiente y la variable dependiente están directamente relacionadas a un valor de 0,320.

Arévalo (2020), en su investigación sobre la variable dependiente Actitud laboral y productividad en el trabajo. El objetivo del estudio era determinar cómo se relacionaban estos factores entre sí. Utilizaron una técnica cuantitativa y un diseño de investigación aplicado, no experimental, descriptivo y correlacional. Como resultado del estudio se refleja que efectivamente La variable independiente y la variable dependiente en el trabajo muestran una asociación fuerte y positiva (0.809)

Referente al tema de estudio, a nivel internacional, como antecedente se tienen a: Chávez (2021), con el título de estudio Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Seguro de Salud de Chimborazo. Estableció determinar, como objetivo, la motivación y satisfacción laboral en los servidores públicos. El tipo de estudio que aplicó fue descriptivo, deductivo y no experimental. Trabajo con una población total de 21 servidores. Los resultados demostraron que la autorrealización, la autoestima, el sentimiento social y de pertenencia, así como la seguridad y la protección, se consideran aspectos fundacionales de la motivación, ya que preservan el equilibrio dentro de una organización y conducen a la satisfacción laboral del servidor.

Como bases teóricas de la variable independiente podemos citar a Trautner y Schwinger (2020), que refieren el termino motivación como un antecesor importante para el logro de una actividad, puesto que se ejerce

esfuerzo o perseverancia. Es decir, la motivación puede ser un objetivo, pero no es suficiente para que una persona lo logre, por lo que se necesita algo del exterior, llamado estímulo (Domínguez, 2021). La motivación es una construcción psicológica, un conjunto de características personales (Barra et al., 2023), que hacen que nos comportemos en respuesta a determinadas situaciones (Rivadeneira & Nique, 2023).

Según la investigación en cuanto a la motivación, empieza William James, que amplía el paradigma de los objetivos de rendimiento de los años ochenta. Entre ellos, la primera teoría revela que el comportamiento motivado es causado por impulsos, instintos, motivos y otras características internas. (Meece et al., 2006). En cuanto a Chiavenato (2017), la motivación es un factor interno del comportamiento humano y no es fácil definir claramente la motivación, pero se puede decir que cualquier razón que lleve a alguien a actuar de una determinada manera se denomina motivación. En ese tenor, Robbins y Judge (citado por Madero, 2019) consideran que La motivación se puede definir como cualquier cosa que influye en el comportamiento para buscar un comportamiento que contribuya al logro de una meta, o puede ser el impulso y el compromiso de un individuo para lograr una posición; la motivación puede ser intrínseca (procedente del propio individuo) o extrínseca (proporcionada por la organización).

La teoría X-Y de McGregor proporciona dos perspectivas diferentes sobre las personas: una fundamentalmente negativa, llamada Teoría X, y la otra fundamentalmente positiva, llamada Teoría Y. Evaluar el nivel de motivación (Saito et al., 2022). McGregor afirma que la percepción que tiene un líder de la naturaleza de las personas lleva inherente un conjunto específico de suposiciones y tras examinar cómo tratan los líderes a sus empleados, intenta moldear su conducta hacia los subordinados de acuerdo con estas hipótesis (Chiavenato, 2004). La teoría X supone que el individuo está dominado por necesidades de nivel inferior. La teoría Y asume que los individuos están dominados por necesidades de orden superior. Según McGregor, las afirmaciones de la Teoría Y tienen más peso que las de la Teoría X. Por ello, desarrolló conceptos para

estrategias que pueden aumentar la motivación de los empleados.

Herzberg, en su Teoría de los dos factores, se centró en cómo se comportan las personas en el entorno laboral. (Chiavenato, 2006). En efecto, Herzberg (citado por Sonnenschein et al., 2022), considera dos tipos de factores: factores insatisfactorios (factor de higiene) consistente en gestión, supervisión, política de gestión, salarios, prestaciones, seguridad laboral y relaciones con los empleados; y factores motivadores (factores motivacionales), tal cual es, el reconocimiento, logro, el trabajo mismo, la responsabilidad y el avance. Aunado a esto, para Chiavenato (2006), los factores de higiene: o factores externos, está presente en el entorno de las personas, sobre todo en el lugar de trabajo. Los factores de higiene no están sujetos a control humano, ya que estas condiciones son controladas y determinadas por la empresa. El salario, las prestaciones sociales, la naturaleza de la dirección o supervisión de un supervisor, las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, la cultura de una organización y de sus trabajadores, las normas y reglamentos, y la capacidad del supervisor para gestionar la plantilla son los factores que más importan. Una persona tiene control sobre las variables motivacionales porque están relacionadas con lo que hace y a lo que se dedica, y esto es el factor motivacional. Son factores internos que están ligados al entorno de las actividades que realiza el trabajador y al contenido del trabajo. Además, ayudan a los trabajadores a gestionar los problemas relacionados con la higiene y mejoran el nivel de vida en el trabajo (Siziba & Barnard, 2023). Por otro lado, depende de las tareas que se suelen realizar en el trabajo e implica una sensación de progreso personal, reconocimiento profesional y realización personal (Chiavenato, 2006). En ese tenor, Martín et al. (2009), explican que la motivación intrínseca, al compartir experiencias y conocimiento tácito, permite una solución rápida de problemas, el desarrollo de destreza profesional y la transferencia de buenas prácticas. En ese mismo contexto, Dion (citado por Yang & Cai, 2022), menciona que los factores de motivación son necesarios para el crecimiento profesional y la autorrealización de los individuos, lo que lleva a

comportamientos y actitudes positivas hacia el trabajo cuando las personas se sienten satisfecho con estos factores. Y los factores de higiene, que no producen efectos de motivación incluso si están satisfechos, lo que resulta en un comportamiento negativo cuando las personas se sienten insatisfechas con ellos.

La jerarquía de necesidades de Maslow (citado por Slocum H., 2009), aconseja que las necesidades se clasifiquen en términos de importancia, con las necesidades más importantes en la parte superior de una pirámide jerárquica, seguidas de las necesidades menos importantes en la parte inferior. Es decir, estableciéndola desde los niveles más básicos hasta el nivel más alto (Atlantic International University, s.f.). Así pues, las necesidades fisiológicas son, por tanto, necesidades innatas como la alimentación, el sueño, el descanso, la vivienda y el deseo sexual; Para proteger a las personas en peligro, las necesidades de seguridad agrupan las necesidades de las personas en un plano secundario. Las necesidades de afiliación son las que se relacionan con la vida de una persona en sociedad, como el deseo de compañía, aceptación, conexión emocional, amistad y amor (Ramlall S., 2004). Los requisitos de la estima son la manera en que una persona se comporta es percibida y evaluada con la autoestima y amor propio; en este orden, la autorrealización necesita guiar a las personas a realizarse y desarrollar su potencial a lo largo de la vida. Estas son las mayores necesidades. (Slocum H., 2009). En conclusión, todas estas necesidades deben ser satisfechas en orden y hasta que una de estas necesidades no sea satisfecha, la otra no puede ser satisfecha. El nivel superior de la pirámide es la autorrealización. Según la teoría de Maslow, cuando todas las necesidades están cubiertas, los empleados están más motivados por sus propios deseos de autorrealización. Por ello, buscan su presencia en su trabajo, crecimiento personal y tratan activamente de asumir otros compromisos. La autorrealización es, por tanto, la aspiración de llegar a ser lo que una persona o un empleado puede llegar a ser en su entorno, además de completar sus tareas laborales y aprovecharlas al máximo para la organización y para sí mismo. (Chiavenato, I. 2001). Se centra en la

percepción que tiene una persona del trato justo que recibe en comparación con los demás. Como parte de esta reflexión, la persona contrasta su contribución (experiencia, edad, educación/formación, aptitud, creatividad, cualidades de personalidad, compromiso y apariencia personal) con la de otros individuos pertinentes (Davis & Newstrom, 2003; Luthans, 2008).

Sobre el particular, según Peña (2018), manifiesta que la motivación laboral se puede deducir como consecuencia del resultado de la interrelación de la persona y el estímulo que brinda la organización para motivar y animar al empleado a cumplir los objetivos de la empresa. Para Seguí et al. (2016), la ideología y valores como la transparencia y confianza de una cooperativa, son la principal motivación. Por otra parte, Smit et al. (2017), señalan que el uso de estrategias motivacionales será utilizado con mayor frecuencia cuando la tarea es valiosa y cuando uno cree bastante competente para la cumplir la tarea con éxito. Según Ilishkina et al. (2022), manifiestan que los motivos, estado emocional, significado y metas personales, medios y creencias, son considerados como elementos motivacionales, que a su vez están interconectados. En consecuencia, la motivación juega un papel primordial, puesto que tiene una relación positiva con el bienestar. (Latorre et al., 2022).

Como bases teóricas de la variable dependiente, desde el enfoque de Luthans (2008), cuando se describe a las personas y se explica por qué se comportan de una determinada manera con un objeto, se utiliza con frecuencia la actitud. Para Robbins y Judge, (2009), Las valoraciones positivas o negativas de las cosas, las personas o los acontecimientos se denominan actitudes. Sirven para reflejar cómo se siente alguien. Cuando digo: "Me gusta mi trabajo", estoy transmitiendo lo que siento por el puesto. En ese tenor Karia y Abu (2019), las actitudes relacionadas con el trabajo son un factor determinante del desempeño de los empleados, que reflejan la respuesta constructiva o afectiva de las personas al trabajo. es decir, la actitud de un empleado que refleja la satisfacción laboral y la dedicación de la persona a la empresa. Por su parte, De La Cruz (s.f.), indica que las actitudes como relaciones emocionales muestra cómo

perspectivas de los empleados sobre la empresa, sus puestos de trabajo y todos los aspectos de su entorno laboral. Según Moreno y Salazar (2018), mencionan que la determinación de la actitud de un trabajador frente al trabajo es causada por un factor psicológico. Incluso Gan et al. (2020), indican que el papel medidor de las actitudes laborales de los empleados públicos en un modelo de rotación no debe ser ignorado. Por ello, las experiencias laborales insatisfactorias consiguen llevar a actitudes negativas hacia el trabajo en equipo (Ekimova & Kokurin, 2015, citado en Mendoza et al., 2017).

Según Pignata et al. (2016), menciona que una sensación de dominio en el trabajo está relacionada con tener antigüedad, lo que se asocia con una mayor satisfacción laboral y otras actitudes laborales positivas (Duval, 2022). Aparte de eso, los empleados creen que la justicia organizacional en la organización es importante, y cuando se sienten tratados de manera justa, sus actitudes y creencias laborales mejoran (Tsai et al, 2022). Es así como, las organizaciones deben promover una cultura de estrechez influir eficazmente en las creencias y acciones de los empleados (Di et al., 2021). Para una actitud más adecuada (Carvalhais et al, 2020), las organizaciones deben alentar a los empleados a buscar valores intrínsecos (por ejemplo, desarrollo personal, afiliación y participación en la comunidad) en lugar de estimular valores extrínsecos (por ejemplo, éxito financiero, fama e imagen). con el fin de corregir el bienestar de los trabajadores y las actitudes positivas hacia el trabajo (Unanue et al., 2017). Se ha confirmado que las actitudes son significativas para una organización práctica de la interacción social (Albarracín & Johnson 2018, citado en Purschke, 2020).

Las actitudes se basan en tres factores: la cognición, afecto y la conducta. (Robbins & Judge, 2009). Lo mismo señala Tua (2021), la actitud debe de ser analizada en sus tres partes: conductual, emocional y cognitiva, puesto que son determinantes para definir si la actitud es favorable o desfavorable del individuo.

En ese mismo contexto, para Robbins (2004), el componente emocional de los tres componentes es esencialmente al que alude la actitud, y el

componente cognitivo de la actitud consiste en nuestras opiniones y puntos de vista sobre la cosa, así como la información que conocemos sobre ella. El componente afectivo es el elemento más prevalente de las actitudes y se refiere a la parte sentimental o emocional (sentimiento a favor o en contra de un objeto social). Por último, un componente conductual que describe una predisposición a responder a las cosas de una manera determinada, o la intención de comportarse de una manera determinada hacia alguien o algo. Es la parte activa de la actitud.

Por el mismo estilo, Luthans (2008), menciona 3 componentes: elemento psicológico que incluye los sentimientos de una persona hacia algo, ya sean positivos, negativos o indiferentes. Parte de la información formada por los conocimientos e ideas de una persona sobre algo. Además, está el elemento conductual, que se centra en la propensión de una persona a actuar de una manera específica hacia un elemento. Otro punto es que, en el campo de comportamiento organizacional algo más reciente y directamente relevante, es la atención que reciben las disposiciones afectivas (sentimientos) como antecedentes de actitudes relacionadas con el trabajo, como la satisfacción en el trabajo y la motivación. (Luthans, 2008).

Finalmente, como complemento que sustenta el presente estudio sobre la variable dependiente y variable independiente tiene como apoyo de base legal la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada en el Diario El Peruano.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El actual estudio fue de tipo básico o puro, porque buscará extender los conocimientos e información dentro de un contexto de estudio determinado para la ciencia (Gomez, 2016).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Fue un diseño no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas deliberadamente, y los personajes se observaron en su estado natural. Tampoco hay una manipulación deliberada de las variables. A su vez, transversal en el sentido de que los datos se recopilaron al mismo tiempo para describir la relación o el grado de asociación entre las dos variables en un momento dado.

Este estudio se ha llevado a cabo utilizando una técnica cuantitativa para cumplir los objetivos fijados y examinar la validez de las hipótesis formuladas.

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

##### **La variable independiente: Motivación.**

- **Definición conceptual:** La motivación es un factor interno del comportamiento humano, y se evaluaron a la luz de la idea de Herzberg (citado por Chiavenato, 2006). Donde considera a los factores de higiene, o factores externos, está presente en el entorno de las personas, sobre todo en el lugar de trabajo. Los factores de higiene no están sujetos a control humano, ya que estas condiciones son controladas y determinadas por la empresa. El salario, las prestaciones sociales, la naturaleza de la dirección o supervisión de un supervisor, las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, la cultura de la empresa y de sus empleados, las normas y reglamentos, y la capacidad del supervisor para gestionar la plantilla son los factores que más

importan. Una persona tiene control sobre las variables motivacionales porque están relacionadas con lo que hace y a lo que se dedica, y esto es el factor motivacional. Son factores internos que están ligados a la naturaleza de las tareas que realiza el individuo y al contenido del trabajo.

- **Definición operacional:** Se definió partir del resultado de la aplicación de sus indicadores con sus dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales.
- **Indicadores:** Se obtuvo como primera dimensión a los factores higiénicos, el mismo que tiene como indicadores a remuneraciones e incentivos, condiciones físicas del trabajo, seguridad, factores sociales y administración de la empresa. Y como segunda dimensión a los factores motivacionales, el mismo que tiene como indicadores el trabajo en sí, sentimiento de realización, reconocimiento de una labor bien hecha, logro o cumplimiento y mayor responsabilidad.
- **Escala de medición:** Fue ordinal, puesto que permitirá obtener un conjunto de respuestas ordenadas (determinación de mayor o menor) (Arias, 2020).

#### **La variable dependiente: Actitud.**

- **Definición conceptual:** La actitud son declaraciones de valoración positiva o negativa sobre cosas, personas o eventos. El mismo que menciona tres componentes esenciales: cognitivo que consiste en nuestras opiniones y puntos de vista sobre la cosa, así como la información que conocemos sobre ella. El componente afectivo, es el elemento más prevalente de las actitudes y se refiere a la parte sentimental o emocional. Por último, conductual que describe una predisposición a responder a las cosas de una manera determinada, o la intención de comportarse de una manera determinada hacia alguien o algo. Es la parte activa de la actitud (Robbins, 2004).
- **Definición operacional:** Se definió a partir del resultado de la aplicación de sus indicadores con sus tres dimensiones:

componente cognoscitivo, componente afectivo y componente conductual.

- **Indicadores:** Se obtuvo como primera dimensión al componente cognoscitivo el mismo que tiene como indicador a las percepciones y creencias. Como segunda dimensión componente afectivo, el mismo que tiene como indicador a los sentimientos y emociones. Y como tercera dimensión componente conductual, el cual tiene como indicador la reacción.
- **Escala de medición:** Fue ordinal, puesto que permitió obtener un conjunto de respuestas ordenadas (determinación de mayor o menor) (Arias, 2020).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

**3.3.1. Población:** Centro de estudio en la que se aplicó la presente investigación será a todos los servidores sujetos bajo las modalidades del régimen laboral Decreto Legislativo N° 276, N° 728 y N° 1057 que laboran en una municipalidad distrital de la provincia de Huari. Escalando 41 personas en total durante el año 2022 (ver Anexo 03).

- **Criterios de inclusión:** Todos los trabajadores amparados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057 de una municipalidad distrital de la provincia de Huari.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó al personal contratado mediante locación de servicios.

**3.3.2. Muestra:** Debido a lo reducido de la población, se empleó una muestra censal, y la investigación abarcó la población completa (población muestra).

**3.3.3. Muestreo:** Dado que se tuvo en cuenta la población en su conjunto, no fue necesario utilizar ningún tipo de muestra.

**3.3.4. Unidad de Análisis:** Incluye a un servidor sujeto bajo los modalidades del régimen laboral Decreto Legislativo N° 276, N° 728 y N° 1057 que laboran en una municipalidad de la

provincia de Huari, las cuales hacen un total de 41 trabajadores. Para llevar a cabo el análisis se realizó mediante un censo ya que la población es de menor cantidad.

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

Debido a la menor población, en este estudio se utilizó una encuesta como método de recopilación de información. El instrumento utilizado fue un cuestionario que se distribuyó a todos los trabajadores de un municipio de la provincia de Huari. Los indicadores utilizados para evaluar la escala de cada variable, en los que se ubican las alternativas, y distribuidos en una escala de Likert, sirvieron de base para las preguntas que conformaron este cuestionario.

#### **3.5. Procedimientos**

Se realizó el trámite administrativo a fin de solicitar la autorización del alcalde de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar para ejecutar el instrumento de investigación. Posterior a ello, se coordinó con el gerente municipal para acordar el horario de aplicación del cuestionario a los servidores, previa información a los participantes y aprobación informado. Para la obtención de datos, se procedió realizar teniendo en cuenta los objetivos trazados, cuya información serán procesadas y tabuladas en el programa Excel y SPSS, a fin de obtener el análisis estadístico, los resultados y la discusión de estos.

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

Para explicar la relación entre las variables examinadas en este estudio y calibrar el grado de correlación se utilizaron el análisis bivariante, la estadística descriptiva y la prueba de Spearman. Mediante el coeficiente alfa de Cronbach de la herramienta estadística SPSS, se evaluó la fiabilidad del instrumento.

#### **3.7. Aspectos éticos**

Como investigadora de este trabajo, se ha prestado atención a las pautas y normas reseñadas por la Universidad Cesar Vallejo y el

asesor. Cada servidor que fue encuestado participó de manera voluntaria, el mismo que, estuvo informado del objetivo y la finalidad de la encuesta, cuyas respuestas se mantienen en estricta reserva a fin de evitar conflicto de interés dentro de la municipalidad.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Resultados de la variable de estudio

Tabla 1

*Valor porcentual de la variable independiente*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	1	2%
Media	34	83%
Alta	6	15%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

*Nota:* resultado obtenido del SPSS en su versión 26.00

Interpretación: La tabla 01 describe la información sobre la percepción del nivel de motivación laboral en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. Donde, el 2% de los servidores públicos consideran la motivación laboral en un nivel bajo (nivel bueno), un 83% de los servidores públicos piensan que es media, y solo el 15% piensan que es alta.

Tabla 2

*Valor porcentual de la variable dependiente*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	2	5%
Regular	15	37%
Bueno	24	59%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

*Nota:* resultado obtenido del SPSS en su versión 26.00

Interpretación: La tabla 02 proporciona los datos sobre el nivel de actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. Donde el 5% de los servidores consideran la actitud en un nivel malo, el 37% de los servidores en un nivel regular. Y un importante 59%, considera que la actitud del servidor de la municipalidad es bueno en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022.

#### 4.2. Prueba de normalidad

Tabla 3

*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
La motivación laboral	0.972	41	0.405
la actitud del servidor	0.935	41	0.021

*Nota:* reporte obtenido del SPSS en su versión 26.00

Interpretación: La tabla 03 presenta los resultados de la prueba del supuesto de normalidad para los resultados hacia cada variable de estudio, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, puesto que la población que es objeto de estudio es menor a 50, los resultados para la variable independiente, la significación calculada presenta un  $P(\text{valor}) > 0.05$ , lo que proviene de una distribución normal; para la variable dependiente, la significancia calculada presenta un  $P(\text{valor}) < 0.05$ , no proviene de una distribución normal. Por lo tanto, puede decirse que los datos no se ajustan al principio de normalidad (siguen una distribución no normal), razón por la cual se empleó la Rho de Spearman (una prueba no paramétrica).

### 4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 4

*Relación de la variable independiente y variable dependiente*

		<b>Actitud del servidor</b>
<b>Motivación laboral</b>	Coefficiente de Correlación	,764
	Sig. (bilateral)	.000
	N	41

*Nota:* Resultado SPSS en su versión 24.00

Interpretación: De la tabla 04, La correlación es positiva, lo que indica una asociación positiva muy fuerte entre las dos variables. El grado de la relación también es adecuado. Dado que el valor de significación observado de  $p \approx 0,000$  es menor que el valor de significación predicho de  $\alpha = 0,05$ , se rechaza por tanto la hipótesis nula. Esto indica que, en un municipio de la provincia de Huari, 2022, existe una relación considerable entre la motivación laboral y la actitud del servidor.

Tabla 5

*Relación entre el factor higiénico y la variable dependiente*

		<b>Actitud del servidor</b>
<b>Factor higiénico</b>	Coeficiente de	
	Correlación	,733
	Sig. (bilateral)	.000
	N	41

*Nota:* Resultado SPSS en su versión 24.00

Interpretación: La correlación es positiva, lo que indica una asociación positiva considerable entre las dos variables. El grado de la relación también es adecuado. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula ya que el valor de significación observado,  $p = 0,000$ , es inferior al valor de significación teórico,  $= 0,05$ . Esto indica que, en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022, existe una correlación significativa entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022.

Tabla 6

*Relación entre el factor motivacional y la variable dependiente*

		<b>Actitud del servidor</b>
<b>Factor motivacional</b>	Coeficiente de	
	Correlación	,874
	Sig. (bilateral)	.000
	N	41

*Nota:* Resultado SPSS en su versión 24.00

Interpretación: La correlación es positiva, lo que indica una asociación positiva muy fuerte entre las dos variables. El grado de la relación también es adecuado. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula ya que el valor de significación observado,  $p = 0,000$ , es inferior al valor de significación teórico,  $= 0,05$ . Esto indica que, en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022, existe una asociación significativa entre el factor motivacional en la actitud del servidor.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se describe el objetivo principal de este estudio, que es comprender la relación entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari. Es razonable suponer que este propósito se ha cumplido en base a los resultados. Es importante señalar que la actitud del servidor público y el grado de motivación están estrechamente asociados en una municipalidad. Por consiguiente, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, prueba de normalidad para los resultados hacia cada variable de estudio, puesto que la población que es objeto de estudio es menor a 50, los resultados para la variable independiente, la significación calculada presenta un  $P(\text{valor}) > 0.05$ , lo que provienen de una distribución normal; para la variable dependiente, la significancia calculada presenta un  $P(\text{valor}) < 0.05$ , no proviene de una distribución normal. Por lo tanto, puede decirse que los datos no se ajustan al principio de normalidad (siguen una distribución no normal), razón por la cual se empleó la Rho de Spearman (una prueba no paramétrica).

En vista de ello, los resultados de las pruebas de hipótesis generales y específicas de los Tablas 04, 05 y 06 confirmaron una correlación directa y fuerte. Las pruebas de hipótesis generales y específicas utilizaron el coeficiente de correlación Rho de Spearman (no normalidad), que produjo resultados favorables para rechazar la hipótesis nula al nivel de significación. Podemos estar seguros de que tanto nuestras teorías generales como las más detalladas se han visto fuertemente respaldadas como resultado se refirió a un municipio de la provincia de Huari en 2022 y a cómo percibían allí los ciudadanos su grado de motivación laboral.

Referido a la percepción sobre el nivel de motivación laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022, solo 2% de los servidores públicos consideran la motivación laboral a un nivel bajo, un 83% de los servidores públicos motivación media, solo el 15% considera la motivación laboral alta. Estos resultados concuerdan con Machuca, (2019) en su investigación "Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018". Según los resultados estadísticos

relacionados con el objetivo general de detectar el grado de motivación laboral, el 10,67% de los trabajadores declararon tener poca motivación por su trabajo, el 88,67% declararon tener una motivación moderada y el 0,67% declararon tener una gran motivación. Igualmente, en su investigación, Espinoza (2021), revelaron que el 11,2% de los empleados de la municipalidad distrital de Chavín de Huantar indicaron tener un alto nivel de motivación laboral, el 47,4% de los empleados informaron tener un nivel regular de motivación y el 41,4% de los empleados evaluaron que su motivación era escasa.

Referido a la percepción sobre el nivel de actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022. El 5% de los servidores consideran la actitud en un nivel malo, el 37% de los servidores en un nivel regular, un importante 59% consideran que la actitud del servidor de la municipalidad es buena. Estos resultados se aproximan a Hidalgo (2018), quien investigó sobre la variable dependiente Habilidades de gestión y actitud laboral. El 4,5% de los empleados de la Municipalidad de Distrito de Ilabaya afirma tener una buena actitud en el trabajo, frente al 95,5% que afirma tener una actitud neutra.. De La Cruz (s.f.), en su artículo científico, Perspectivas Psicológicas “La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como elementos fundamentales en la organización”, sostiene que las actitudes como sentimientos revelan cómo se sienten estos empleados con respecto a la empresa, sus puestos de trabajo y todos los aspectos de su lugar de trabajo. A modo de conclusión, subraya la calidad de estos componentes en la vida de los individuos y las organizaciones. Tienen como resultado la salud, la felicidad y el crecimiento de ambas partes, garantizando que tanto los clientes internos como los externos sigan estando satisfechos. Como resultado, la sociedad se beneficia, ya que tanto los consumidores internos como los externos siguen buscando ventajas en sus múltiples formas.

Respecto a la hipótesis general planteada, una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022, muestra una asociación considerable entre la motivación laboral y la actitud del servidor. Se rechaza la hipótesis nula

porque la significación observada,  $p = 0,000$ , es menor que la significación teórica,  $= 0,05$ . Por ende, se acepta la hipótesis alternativa, que sostiene que existe una asociación significativa entre la motivación laboral y la actitud del servidor de una municipalidad de la provincia de Huari, 2022, que es positiva muy fuerte ( $r= 0.764$ ). Los resultados de este estudio se han aproximado a los registrados con Pauro (2016), quien desplegó una investigación sobre la relación Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial; indica que existe una correlación directa altamente significativa de 0,703, entre las dos variables de la investigación. Esto indica que existe una relación entre las dos variables de la investigación. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Los avances de la investigación han permitido demostrar que animar a los empleados fomenta una buena actitud que redundará en la consecución de las metas y objetivos propios, profesionales e institucionales. Como también, Arévalo (2020), en su investigación sobre la variable dependiente actitud laboral y productividad en el trabajo en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos, 2019. Según las estadísticas, existe una fuerte asociación positiva entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo (.809) que es estadísticamente significativa (.000), determinando que existe una fuerte correlación entre las variables. significativamente.

Con relación a nuestra primera hipótesis específica planteada: Existe una relación significativa entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. Se obtuvo como resultado la aceptación de la hipótesis alterna, rechazando la formulación de la hipótesis nula. De esta manera se observa un 0.773 de nivel de relación entre la primera dimensión y la variable dependiente, siendo esta una relación positiva considerable. Por tanto, existe una relación significativa entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. Las estimadas por Apaza (2017), señala que el desempeño laboral queda directamente relacionado con las condiciones favorables de la organización, tales como infraestructura, iluminación, ventilación, cultura organizacional,

motivación, estímulo y buena actitud. En ese tenor, presenta una aproximación lo registrado por Espinoza (2021), demostró la existencia de relación significativa entre los factores higiénicos y la variable dependiente ( $Rho = 0.857$ ), el mismo que, si se mantienen las condiciones adecuadas para los empleados estarán felices de ser parte de la municipalidad. Según los resultados de Hidalgo (2018), sobre el indicador "Actitud hacia los compañeros de trabajo", el 56,1% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Ilabaya cree que su actitud hacia los demás empleados es de indiferencia, el 42,4% cree que es buena y sólo el 1,5% cree que es mala. La mayoría de los empleados opinan que sus compañeros de trabajo son muy agradables, según el análisis pregunta por pregunta, mientras que la opinión menos favorable es que no hay mucha interacción social fuera del horario laboral.

Por otro lado, encontramos fundamentos en el marco de las teorías científicas sobre los factores de higiene, según Chiavenato (2006), aduce que cuando los factores higiénicos son sumamente buenos, estos eluden la insatisfacción de los individuos. Siendo los más importante: salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión del supervisor, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y lineamientos de la empresa, ambiente relativo dentro de la empresa y entre los empleados, reglas, etc. Lo que significa que, mientras existan un favorable factor higiénico en el entorno laboral, existirá satisfacción del individuo, por ende, una buena conducta (actitud positiva).

Respecto a la segunda parte de nuestra hipótesis específica planteada: Existe una relación significativa entre el factor motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022. Se obtuvo a modo de resultado la aceptación de la hipótesis alterna, rechazando la formulación de la hipótesis nula. De esta manera, se observa un 0.874 de nivel de relación entre la segunda dimensión con la variable dependiente, siendo esta una relación positiva muy fuerte. Por lo que, existe una relación significativa entre el factor motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022. A lo que, estos resultados tienen una similitud con Apaza (2017),

puesto que manifiesta que deben practicarse constantemente en las organizaciones, los factores motivacionales, para lograr altos niveles de desempeño laboral, clima organizacional y satisfacción laboral. Siendo así, la correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los servidores públicos que llega a 0.603, lo que muestra que existe una relación directa moderada entre las variables mencionadas, y los resultados confirman la hipótesis planteada por dicho estudio. Los resultados encontrados presentan una aproximación en el estudio de Espinoza (2021), donde demostró que existía una asociación sustancial (relación significativa = 0,842, lo que indica una relación significativamente favorable) entre los componentes motivadores y la variable dependiente. Asimismo, Hidalgo (2018), en cuanto a la "actitud hacia el trabajo", el 95,5% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Ilabaya dice tener una actitud indiferente hacia su trabajo, mientras que el 4,5% dice tener una actitud favorable. el componente con la puntuación más alta, es que el personal considera que las funciones que desempeña responden a sus expectativas; el aspecto con la puntuación más baja, sin embargo, es que las responsabilidades del trabajo deberían ser más acordes con su formación profesional y/o técnica.

Por otra parte, el marco de las teorías científicas sobre los factores motivacionales, Chiavenato (2006), menciona que los factores motivacionales cuando son sumamente buenos, estos ocasionan satisfacción en los individuos. Incluye un sentido de crecimiento personal, reconocimiento de carrera y autorrealización y depende de las tareas que se realizan comúnmente en el lugar de trabajo. Lo que significa que, mientras exista un favorable factor motivacional en el entorno laboral, existirá una satisfacción prospera en los individuos, lo que lleva a comportamientos y actitudes positivas hacia el trabajo cuando las personas se sienten satisfechos con estos factores.

Robbins (2004), define a la actitud como declaraciones de valoración positiva o negativas sobre cosas, individuos o acontecimientos, lo cual manifiestan como alguien se muestra acerca de algo. Lo que significa que, si un individuo manifiesta: Me gusta mi trabajo, está expresando su actitud

hacia su trabajo. Otro punto es que, existen tres componentes: Cognoscitivo que reside en conocimientos y dogmas sobre el objeto; afectivo que describe la actitud hacia un objeto social o la oposición a él; y conductual, que describe el propósito de interactuar con algo o alguien de una manera determinada. En consecuencia, la actitud de un empleado, refleja la satisfacción laboral y el compromiso de una persona con la organización.

Por su parte, Unanue et al (2017), con el fin de corregir el bienestar de los trabajadores y las actitudes positivas hacia el trabajo, manifiesta que las organizaciones deben alentar a los empleados a buscar valores intrínsecos, por ejemplo, desarrollo personal, afiliación y participación en la comunidad.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1.** Con base a los resultados y a las herramientas estadísticas utilizadas se ha aceptado la hipótesis general. Es decir, se ha constatado la existencia de relación significativa ( $Rho. = 0.764$ ) entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. Lo que significa que, la relación entre ambas variables es de tipo positiva muy fuerte, tiendo un grado de relación aceptable.
- 2.** Se ha determinado que existe una relación significativa ( $Rho. = 0.733$ ) entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. Esto indica que, se acepta la primera hipótesis específica planteada, ya que la relación entre la primera dimensión y la variable dependiente es positivo considerable.
- 3.** Se ha determinado que existe una relación significativa ( $Rho. = 0.874$ ) entre el factor motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. Esto indica que, la relación entre la segunda dimensión y la variable dependiente es positivo muy fuerte, aceptándose de ese modo la segunda hipótesis específica planteada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la municipalidad, tanto como sea posible, enfocarse en los factores que motivan interna o externamente a los servidores, a fin de mejorar la motivación, el mismo que, impulsará al servidor a tener actitudes más positivas para el logro y cumplimiento de objetivos generales de la municipalidad.
2. Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, verificar el lugar de trabajo, asegurando de esa manera el orden y limpieza; evaluar el Presupuesto Analítico de Personal – CAP, para analizar la posibilidad de aumento de salario en función del puesto, eficiencia y tiempo de servicio del servidor; también, es necesario que realice reconocimientos por el esfuerzo y merito que realiza el servidor en función a sus tareas encomendadas; asimismo, realizar actividades recreativas para promover y mantener el equilibrio social, físico y emocional, esto hará que el servidor desarrolle actitudes positivas que fomenten cumplir los objetivos establecido.
3. Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, crear programas de capacitación, el cual permitirá a los servidores hacer su trabajo con mayor motivación, compromiso y responsabilidad, lo que asegurará o mantendrá a los servidores en mostrar actitudes positivas por un periodo de tiempo más largo.

## REFERENCIAS

- Apaza, O. A. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016*. Investigación Valdizana, 11(3), 168–177. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120>
- Arévalo Ríos, I. J. (2020). *Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, periodo 2019 (Tesis en licenciatura, Universidad de San Martín de Porres)*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6556>
- Arias, G. J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. Arequipa: CONCYTEC. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Atlantic International University. (s.f.). *Open courses*. Recuperado el 12 de Octubre de 2022, de Psicología Organizacional: <https://cursos.aiu.edu/psicologia%20organizacional.html>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018). *Guía para la gestión del proceso de comunicación interna*. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/servirpublica-las-guias-para-la-gestion-de-los-procesos-de-cultura-y-climaorganizacional-y-comunicacion-interna-del-sistema-administrativo-degestion-de-los-recur/>
- Barra , M., Lora, L., Cedrón, L., Rodríguez, V., Barra , F., & Castillo, C. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies, 207*. doi:10.1007/978-3-031-04435-9\_63
- Carvalhais, M., Santos, A., Portovedo, D., Oliveira, M., Barbosa, R., Costa, S., & Torres, A. (31 de Diciembre de 2020). Nursing students regarding the LGBT community: knowledge, attitudes and cultural competence. *Scientific Electronic Library Online, 3(2)*, 61.73. doi:<https://doi.org/10.37914/riis.v3i2.95>

- Chavez Villagomez, M. A. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Seguro de Salud de Chimborazo (Tesis de maestría en psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador)*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3367>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Education.
- De La Cruz, N. (s.f.). La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como Elementos Fundamentales en la Organización. *Perspectivas Psicológicas*, 91-95. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v5/v5a09.pdf>
- Di Santo, D., Talamo, A., Bonaiuto, F., Cabras, C., & Pierro, A. (2021). A Multilevel Analysis of the Impact of Unit Tightness vs. Looseness Culture on Attitudes and Behaviors in the Workplace. *Frontiers in Psychology*, 12, 652068. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652068>
- Domínguez Espinoza , I. R. (2021). La motivación como factor elemental para lograr el éxito escolar en instituciones de educación superior. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 263-274. doi:<https://doi.org/10.33010/recie.v5i2.1057>
- Duval, S. (26 de Octubre de 2022). Do men and women really have different gender role attitudes? Experimental insight on gender-specific attitudes toward paid and unpaid work in Germany. *Social Science Research*, 102804. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102804>

- Espinoza Palacios, L. V. (2021). *Motivación y la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo)*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78260>
- Gan, K., Lin, Y., & Wang, Q. (2020). Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes. *Frontiers in Psychology, 11*, 1289. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01289>
- Gomez. (2016). Introducción a la metodología de la investigación. Brujas. <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Hidalgo Aguilar, O. J. (2018). *Habilidades de gestión y actitud laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2016 (Tesis de maestría en gestión empresarial, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann)*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3459>
- Karia, N., & Abu Hassan Asaari, M. (2019). Leadership attributes and their impact on work-related attitudes. *International Journal of Productivity and Performance Management, 68*(5), 903-919. doi:<https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0058>
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2003). *Comportamiento organizacional: concepto, problemas y prácticas (7a ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Latorre Cosculluela, C., Sierra Sánchez, V., Rivera Torres, P., & Liesa Orús, M. (2022). Emotional well-being and social reinforcement as predictors of motivation and academic expectations. *International Journal of Educational Research, 115*, 102043. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.102043>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional (11a ed.)*. México D.F., México: McGraw-Hill.

- Machuca Príncipe, W. J. (2019). *Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018 (Tesis de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo)*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27251>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on knowledge transfer. The case of a non-profit organization. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 66, 187-211. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>
- Meece, J., Anderman, E., & Anderman, L. (2006). Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement. *Annual Review of Psychology*, 57, 487–503. doi:  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070258>
- Mendoza Lázaro, S., Polo del Río, M., Iglesias Gallego, D., Felipe Castaño, E., & León del Barco, B. (2017). Construction and Validation of a Measurement Instrument for Attitudes towards Teamwork. *Frontiers in Psychology*, 8, 1009. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01009>
- Moreno, G., & Salazar, D. (01 de octubre de 2018). Enfoques. *Revista de investigación de ciencias de la administración*, 2, 221-241. doi:<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v2i8.45>
- Pauro Mamani, G. M. (2016). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua (Tesis de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo)*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20895>
- Peña Rivas, H. C. (05 de Febrero de 2018). Labor Motivation. *Fundamental*

- Element in Organizational Success. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 3(7), 177-192. Obtenido de [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181)
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pignata, S., Winefield, A., Provis, C., & Boyd, C. (2016). Awareness of Stress-Reduction Interventions on Work Attitudes: The Impact of Tenure and Staff Group in Australian Universities. *Frontiers in Psychology*, 7, 1225. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01225>
- Purschke, C. (2020). Attitudes Toward Multilingualism in Luxembourg. A Comparative Analysis of Online News Comments and Crowdsourced Questionnaire Data. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 3, 536086. doi:<https://doi.org/10.3389/frai.2020.536086>
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation: theories and their implications for employee. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 5(1/2), 52-63.
- Ramírez, R. , Abreu, J.L & Badii, M.H. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero1/3\(1\)%20143-185\\_2008.pdf](http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero1/3(1)%20143-185_2008.pdf)
- Rivadeneira Zeña , M., & Ñique Carbajal, C. (17 de Abril de 2023). Motivación académica en estudiantes de medicina de una universidad privada de Lambayeque, Perú. *Scientific Electronic Library Online*, 26(1), 13-17. doi:<https://dx.doi.org/10.33588/fem.261.1254>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional (10ª Edición)*. México: Pearson Educación.

- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). México D.F., México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Timothy, A. J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Saito, H., Yatsu, J., & Obayashi, S. (27 de Octubre de 2022). Right Unilateral Spatial Neglect Improves with Intrinsic Motivation. *Hindawi*, 2022, 1-9. doi:<https://doi.org/10.1155/2022/4828549>
- Seguí Mas, E., Bolas Araya, H., & Asensi Peiró, P. (12 de Julio de 2016). Why do cooperatives assure their CSR reports? An analysis of the motivations and benefits in a big retail cooperative. *Revista Scientific*, (87), 39-68. Obtenido de [http://ciriec-revistaeconomia.es/es/?s=&post\\_type=documento&combocampo=0&comboagno=&combonumero=2661](http://ciriec-revistaeconomia.es/es/?s=&post_type=documento&combocampo=0&comboagno=&combonumero=2661)
- Siziba, L., & Barnard, A. (2023). Quality of work life: A unique motivational dynamic for oncology doctors in public health. *Scientific Electronic Library Online*, 49(1), 1-12. doi:<https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2044>
- Sonnenschein, K., Hagen, Ø., Rostad, I. S., & Wiik, R. (2022). “Make it possible for more people to work at home!” representations of employee motivation and job satisfaction in Danish and Norwegian newspapers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 972562. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972562>
- Smit, K., de Bradander, C., & Boekaerts, M. (2017). The self-regulation of motivation: Motivational strategies as mediator between motivational beliefs and engagement for learning. *International Journal of Educational Research*, 82, 124-134. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.01.006>
- Tua García, A. (05 de Febrero de 2021). Actitud de los Maestros de Investigación Educativa ante la Elaboración del Trabajo de Grado.

*Revista Scientific*, 6(19), 22-42.

doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.19.1.22-42>

Trautner, M., & Schwinger, M. (2020). Integrating the concepts self-efficacy and motivation regulation: How do self-efficacy beliefs for motivation regulation influence self-regulatory success? *Learning and Individual Differences*, 80, 101890. doi:<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2020.101890>

Tsai, K., Chou, T., Kittikowit, S., Hongsuchon, T., Lin, Y., & Chen, S. (2022). Extending Theory of Planned Behavior to Understand Service-Oriented Organizational Citizen Behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 839688. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.839688>

Unanue, W., Rempel, K., Gómez, M., & Van den Broeck, A. (2017). When and Why Does Materialism Relate to Employees' Attitudes and Well-being: The Mediation Role of Need Satisfaction and Need Frustration. *Frontiers in Psychology*, 8, 1755. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01755>

Yang, Y., & Cai, J. (2022). Profiles of PhD students' satisfaction and their relationships with demographic characteristics and academic career enthusiasm. *Frontiers in Psychology*, 13, 968541. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.968541>

## ANEXOS

### Anexo N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Escala de medición
<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>“Motivación”</p>	<p><b>Motivación:</b> Esta primera variable será medida desde el punto de vista de la teoría de Herzberg.</p> <p><b>Teoría de los dos factores – Frederick Herzberg,</b> (citado por Chiavenato, 2006) formulo la teoría de dos factores para explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para Herzberg existen dos factores que orientan la conducta de las personas:</p> <p><b>Factores Higiénicos:</b> o factores extrínsecos, pues se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo. Los principales factores higiénicos son: sueldo, beneficios sociales, tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, clima de relación dentro de la empresa y los empleados, reglamentos internos, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circundan al individuo.</p> <p><b>Factores motivacionales:</b> o factores intrínsecos, se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucra sentimientos de crecimiento individual, reconociendo profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo tradicionalmente.</p>	<p>La definimos a partir del resultado de la aplicación de sus indicadores con sus dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales.</p>	<p>Factor higiénico</p> <p>Factor motivacional</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Administración de la empresa</p> <p>Salario</p> <p>Relaciones con el supervisor</p> <p>Beneficio y servicios sociales</p> <p>El trabajo en sí</p> <p>Realización</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Progreso profesional</p> <p>Responsabilidad</p>	Ordinal
<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>“Actitud”</p>	<p><b>La actitud:</b> la actitud será medida desde la perspectiva de Robbins. El mismo que menciona tres componentes esenciales: cognitivo que consiste en nuestras opiniones y puntos de vista sobre la cosa, así como la información que conocemos sobre ella. El componente afectivo, es el elemento más prevalente de las actitudes y se refiere a la parte sentimental o emocional. Por último, conductual que describe una predisposición a responder a las cosas de una manera determinada, o la intención de comportarse de una manera determinada hacia alguien o algo (Robbins, 2004).</p>	<p>La definimos a partir del resultado de la aplicación de sus indicadores con sus tres dimensiones: componente cognoscitivo, componente afectivo y componente conductual.</p>	<p>Componente cognoscitivo</p> <p>Componente afectivo</p> <p>Componente conductual</p>	<p>Percepciones y creencias</p> <p>Emociones y sentimientos</p> <p>Reacción</p>	Ordinal

Fuente: elaboración propia

## Anexo N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS				
			VARIABLE 1: MOTIVACIÓN				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022.	Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari, 2022.	Factor higiénico	Condiciones de trabajo	01 al 11	Skala de Likert  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
				Administración de la empresa			
				Salario			
				Relaciones con el supervisor			
				Beneficio y servicios sociales			
			Factor motivacional	El trabajo en sí	12 al 20		
				Realización			
				Reconocimiento			
				Progreso profesional			
				Responsabilidad			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLES E ÍTEMS				
			VARIABLE 2: ACTITUD				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS			
PE1: ¿Cuál es la relación entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022?	OE1: Determinar la relación entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022.	HE1: Existe una relación significativa entre el factor higiénico en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022. HE2: Existe una relación significativa entre el factor	Componente Cognoscitivo	Opiniones y creencias	01 al 05		

PE2: ¿Cuál es la relación entre el factor motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022?	OE2: Determinar la relación entre el factor motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022.	motivacional en la actitud del servidor en una municipalidad de la provincia de Huari, 2022.	Componente Afectivo	Emociones y sentimientos	06 al 10	Skala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Componente Conductual	Reacción	11 al 16		
<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>							
<b>Variable 1:</b> Motivación		Técnica: Encuesta					
<b>Variable 2:</b> Actitud		Instrumento: Cuestionario					

**Anexo N° 03: DISTRIBUCIÓN DE LOS SERVIDORES SEGÚN LA MODALIDAD DE RÉGIMEN LABORAL**

<b>Servidores de la Municipalidad distrital de Chavín de Huántar</b>	
<b>Régimen laboral</b>	<b>N°</b>
Decreto Legislativo N° 276	32
Decreto Legislativo N° 728	2
Decreto Legislativo N° 1057	7
<b>Total</b>	<b>41</b>

## Anexo N° 04: INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

### Estimado (a) participante:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación con el propósito de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari. Le recordamos que esta información es completamente anónima.

### Datos generales:

Cargo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M ( ) F ( )

Modalidad contractual: D. Leg. 276 ( ) D. Leg. 728 ( ) D. Leg. 1057 ( )

### Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) en la casilla que considere adecuada, para ello se le pide responder las siguientes preguntas con sinceridad y absoluta libertad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Ítems o preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Factores higiénicos</b>						
<b>Condiciones de trabajo</b>						
1	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodamente y eficientemente					
2	Las condiciones de limpieza, higiene y salud en mi trabajo son muy buenas					
<b>Administración de la empresa</b>						
3	En mi trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales					
4	Entiendo claramente la misión y visión de la entidad					
<b>Salario</b>						

5	Considero que mi remuneración neta recibido es justo en relación a mi trabajo y esfuerzo					
6	Logro cubrir mis necesidades básicas con la remuneración que recibo					
<b>Relaciones con el supervisor</b>						
7	Mi jefe inmediato me comunica de manera amable si realizo bien o mal mi trabajo					
8	Recibo criticas u opiniones constructivas sobre mi trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente					
9	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi jefe y compañeros de trabajo					
<b>Beneficios y servicios sociales</b>						
10	La entidad donde laboro realiza actividades recreativas para desarrollar y mantener mi equilibrio social, emocional y físico					
11	Recibo todos los beneficios de acuerdo a ley					
<b>Factor motivacional</b>						
<b>Trabajo en sí</b>						
12	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
13	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
<b>Realización</b>						
14	Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de alcanzar mi realización y desarrollo personal					
15	Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de desarrollar mis capacidades, competencias como profesional					
<b>Reconocimiento</b>						
16	Recibo algún tipo de reconocimiento, premios, felicitaciones cuando voy más allá de mis obligaciones					
<b>Progreso profesional</b>						
17	Mi entidad me brinda la formación y/o capacitación necesaria para incrementar mis habilidades					
18	Tengo oportunidades de crecimiento económico y profesional en la mi entidad					
<b>Responsabilidad</b>						
19	Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
20	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					

## Anexo N° 05: INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE ACTITUD

### Estimado (a) participante:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación con el propósito de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la actitud del servidor en una municipalidad distrital de la provincia de Huari. Le recordamos que esta información es completamente anónima.

### Datos generales:

Cargo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M ( ) F ( )

Modalidad contractual: D. Leg. 276 ( ) D. Leg. 728 ( ) D. Leg. 1057 ( )

### Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) en la casilla que considere adecuada, para ello se le pide responder las siguientes preguntas con sinceridad y absoluta libertad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Ítems o preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Componente cognitivo</b>						
1	Mi percepción respecto a mi ambiente de trabajo es positiva, encuentro que es un lugar bastante adecuado para poder laborar					
2	Pienso que mi trabajo es muy importante					
3	Pienso que la alta gerencia planifica y organiza eficazmente las actividades laborales					
4	Comparto los valores organizacionales de la entidad donde laboro (misión, visión, objetivos)					
5	Mis compañeros trabajan en equipo					
<b>Componente afectivo</b>						
6	Me siento muy entusiasmada al realizar mi trabajo					

7	Mis compañeros con los que trabajo son agradables					
8	La comunicación en mi trabajo es cordial y franca					
9	Me agrada laborar en mi centro de trabajo					
10	Mi trabajo motiva mi desarrollo personal					
<b>Componente conductual</b>						
11	La entidad invierte en desarrollar y potenciar nuestras habilidades y capacidades intelectuales/ recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo					
12	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo					
13	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades					
14	Llego temprano a mi centro de labores					
15	Mi trato con mis compañeros de trabajo es ameno					
16	Escucho con mucha atención e interés a mis compañeros de trabajo					

**Muchas gracias por su colaboración**

## Anexo N° 06: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factor Higiénico</b>							
1	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodamente y eficientemente	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de limpieza, higiene y salud en mi trabajo son muy buenas	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	✓		✓		✓		
4	Entiendo claramente la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
5	Considero que mi remuneración neta recibido es justo en relación a mi trabajo y esfuerzo	✓		✓		✓		
6	Logro cubrir mis necesidades básicas con la remuneración que recibo	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato me comunica de manera amable si realizo bien o mal mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Recibo críticas u opiniones constructivas sobre mi trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente	✓		✓		✓		
9	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi jefe y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	La entidad donde laboro realiza actividades recreativas para desarrollar y mantener mi equilibrio social, emocional y físico	✓		✓		✓		
11	Recibo todos los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores motivacionales</b>							
12	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
13	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	✓		✓		✓		
14	Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de alcanzar mi realización y desarrollo personal	✓		✓		✓		





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factor Higiénico</b>							
1	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodamente y eficientemente	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de limpieza, higiene y salud en mi trabajo son muy buenas	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	✓		✓		✓		
4	Entiendo claramente la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
5	Considero que mi remuneración neta recibido es justo en relación a mi trabajo y esfuerzo	✓		✓		✓		
6	Logro cubrir mis necesidades básicas con la remuneración que recibo	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato me comunica de manera amable si realizo bien o mal mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Recibo críticas u opiniones constructivas sobre mi trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente	✓		✓		✓		
9	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi jefe y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	La entidad donde laboro realiza actividades recreativas para desarrollar y mantener mi equilibrio social, emocional y físico	✓		✓		✓		
11	Recibo todos los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores motivacionales</b>							
12	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
13	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	✓		✓		✓		
14	Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de alcanzar mi realización y desarrollo personal	✓		✓		✓		





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factor Higiénico</b>							
1	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodamente y eficientemente	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de limpieza, higiene y salud en mi trabajo son muy buenas	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	✓		✓		✓		
4	Entiendo claramente la misión y visión de la entidad	✓		✓		✓		
5	Considero que mi remuneración neta recibido es justo en relación a mi trabajo y esfuerzo	✓		✓		✓		
6	Logro cubrir mis necesidades básicas con la remuneración que recibo	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato me comunica de manera amable si realizo bien o mal mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Recibo críticas u opiniones constructivas sobre mi trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente	✓		✓		✓		
9	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi jefe y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	La entidad donde laboro realiza actividades recreativas para desarrollar y mantener mi equilibrio social, emocional y físico	✓		✓		✓		
11	Recibo todos los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores motivacionales</b>							
12	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
13	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	✓		✓		✓		
14	Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de alcanzar mi realización y desarrollo personal	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

15	Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de desarrollar mis capacidades, competencias como profesional	✓		✓		✓	
16	Recibo algún tipo de reconocimiento, premios, felicitaciones cuando voy más allá de mis obligaciones	✓		✓		✓	
17	Mi entidad me brinda la formación y/o capacitación necesaria para incrementar mis habilidades	✓		✓		✓	
18	Tengo oportunidades de crecimiento económico y profesional en la mi entidad	✓		✓		✓	
19	Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	✓		✓		✓	
20	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Yuly Yolanda Morillo Campos

DNI: 33263862

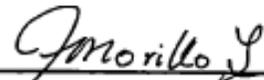
Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

\*Pertinencia: el ítem corresponde al concepto formulado.

\*Relevancia: el ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: se entienden sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
Firma del experto informante

18 de noviembre de 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Componente cognitivo</b>							
1	Mi percepción respecto a mi ambiente de trabajo es positiva, encuentro que es un lugar bastante adecuado para poder laborar	✓		✓		✓		
2	Pienso que mi trabajo es muy importante	✓		✓		✓		
3	Pienso que la alta gerencia planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	✓		✓		✓		
4	Comparto los valores organizacionales de la entidad donde laboro (misión, visión, objetivos)	✓		✓		✓		
5	Mis compañeros trabajan en equipo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 1: Componente afectivo</b>							
6	Me siento muy entusiasmada al realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Mis compañeros con los que trabajo son agradables	✓		✓		✓		
8	La comunicación en mi trabajo es cordial y franca	✓		✓		✓		
9	Me agrada laborar en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo motiva mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Componente conductual</b>							
11	La entidad invierte en desarrollar y potenciar nuestras habilidades y capacidades intelectuales/ recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	✓		✓		✓		
13	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	✓		✓		✓		
14	Llego temprano a mi centro de labores	✓		✓		✓		
15	Mi trato con mis compañeros de trabajo es ameno	✓		✓		✓		
16	Escucho con mucha atención e interés a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Rosmel Miguel Tarazona Bravo

DNI: 45949775

Especialidad del validador: Especialista en investigación

\*Pertinencia: el ítem corresponde al concepto formulado.

\*Relevancia: el ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: se entienden sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del experto informante

18 de noviembre de 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Componente cognitivo</b>							
1	Mi percepción respecto a mi ambiente de trabajo es positiva, encuentro que es un lugar bastante adecuado para poder laborar	✓		✓		✓		
2	Pienso que mi trabajo es muy importante	✓		✓		✓		
3	Pienso que la alta gerencia planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	✓		✓		✓		
4	Comparto los valores organizacionales de la entidad donde laboro (misión, visión, objetivos)	✓		✓		✓		
5	Mis compañeros trabajan en equipo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 1: Componente afectivo</b>							
6	Me siento muy entusiasmada al realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Mis compañeros con los que trabajo son agradables	✓		✓		✓		
8	La comunicación en mi trabajo es cordial y franca	✓		✓		✓		
9	Me agrada laborar en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo motiva mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Componente conductual</b>							
11	La entidad invierte en desarrollar y potenciar nuestras habilidades y capacidades intelectuales/ recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	✓		✓		✓		
13	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	✓		✓		✓		
14	Llego temprano a mi centro de labores	✓		✓		✓		
15	Mi trato con mis compañeros de trabajo es ameno	✓		✓		✓		
16	Escucho con mucha atención e interés a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Montañez Salazar Vanessa Melissa    DNI: 46571427

Especialidad del validador: Especialista en investigación

\*Pertinencia: el ítem corresponde al concepto formulado.

\*Relevancia: el ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: se entienden sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
Firma del experto informante

18 de noviembre de 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Componente cognitivo</b>							
1	Mi percepción respecto a mi ambiente de trabajo es positiva, encuentro que es un lugar bastante adecuado para poder laborar	✓		✓		✓		
2	Pienso que mi trabajo es muy importante	✓		✓		✓		
3	Pienso que la alta gerencia planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	✓		✓		✓		
4	Comparto los valores organizacionales de la entidad donde laboro (misión, visión, objetivos)	✓		✓		✓		
5	Mis compañeros trabajan en equipo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 1: Componente afectivo</b>							
6	Me siento muy entusiasmada al realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Mis compañeros con los que trabajo son agradables	✓		✓		✓		
8	La comunicación en mi trabajo es cordial y franca	✓		✓		✓		
9	Me agrada laborar en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo motiva mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Componente conductual</b>							
11	La entidad invierte en desarrollar y potenciar nuestras habilidades y capacidades intelectuales/ recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	✓		✓		✓		
13	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	✓		✓		✓		
14	Llego temprano a mi centro de labores	✓		✓		✓		
15	Mi trato con mis compañeros de trabajo es ameno	✓		✓		✓		
16	Escucho con mucha atención e interés a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Yuly Yolanda Morillo Campos

DNI: 33263862

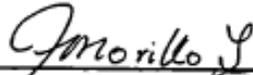
Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

\*Pertinencia: el ítem corresponde al concepto formulado.

\*Relevancia: el ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: se entienden sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
Firma del experto Informante

18 de noviembre de 2022

## Anexo 07: CONFIABILIDAD CON ALPHA CRONBACH DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN

Motivación laboral				
Ítems	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
Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodamente y eficientemente	60.10	93.590	0.390	0.806
Las condiciones de limpieza, higiene y salud en mi trabajo son muy buenas	60.88	96.560	0.202	0.818
En mi trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	60.07	94.820	0.395	0.806
Entiendo claramente la misión y visión de la entidad	60.05	83.798	0.853	0.778
Considero que mi remuneración neta recibido es justo en relación a mi trabajo y esfuerzo	61.22	100.526	0.068	0.823
Logro cubrir mis necesidades básicas con la remuneración que recibo	60.95	94.298	0.406	0.805
Mi jefe inmediato me comunica de manera amable si realizo bien o mal mi trabajo	59.90	85.840	0.820	0.782
Recibo críticas u opiniones constructivas sobre mi trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente	60.24	93.739	0.443	0.803
Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi jefe y compañeros de trabajo	59.63	93.488	0.455	0.803
La entidad donde laboro realiza actividades recreativas para desarrollar y mantener mi equilibrio social, emocional y físico	61.41	101.749	0.022	0.824
Recibo todos los beneficios de acuerdo a ley	60.39	94.544	0.347	0.808
Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	59.63	96.138	0.411	0.806
Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	60.22	91.926	0.484	0.801
Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de alcanzar mi realización y desarrollo personal	60.00	88.050	0.640	0.791
Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de desarrollar mis capacidades, competencias como profesional	60.22	95.976	0.262	0.813
Recibo algún tipo de reconocimiento, premios, felicitaciones cuando voy más allá de mis obligaciones	61.54	101.005	0.069	0.821
Mi entidad me brinda la formación y/o capacitación necesaria para incrementar mis habilidades	61.39	96.444	0.322	0.809

Tengo oportunidades de crecimiento económico y profesional en la mi entidad	61.22	92.626	0.417	0.804
Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	60.07	100.320	0.098	0.820
Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	59.90	87.140	0.583	0.793

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.814	20

## Anexo 08: CONFIABILIDAD CON ALPHA CRONBACH DEL CUESTIONARIO ACTITUD

### Actitud del servidor

Ítems	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
Mi percepción respecto a mi ambiente de trabajo es positiva, encuentro que es un lugar bastante adecuado para poder laborar	54.93	65.270	0.637	0.799
Pienso que mi trabajo es muy importante	54.59	66.699	0.630	0.801
Pienso que la alta gerencia planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	55.61	71.394	0.291	0.822
Comparto los valores organizacionales de la entidad donde laboro (misión, visión, objetivos)	55.44	68.702	0.455	0.811
Mis compañeros trabajan en equipo	55.59	69.749	0.325	0.821
Me siento muy entusiasmada al realizar mi trabajo	54.73	73.101	0.197	0.828
Mis compañeros con los que trabajo son agradables	54.66	68.630	0.485	0.810
La comunicación en mi trabajo es cordial y franca	54.85	68.528	0.524	0.808
Me agrada laborar en mi centro de trabajo	54.63	74.438	0.168	0.828
Mi trabajo motiva mi desarrollo personal	54.59	66.049	0.738	0.796
La entidad invierte en desarrollar y potenciar nuestras habilidades y capacidades intelectuales/ recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	56.27	70.601	0.339	0.819
Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	55.20	74.111	0.184	0.827
Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	54.27	66.251	0.677	0.798
Llego temprano a mi centro de labores	54.83	66.895	0.492	0.809

Mi trato con mis compañeros de trabajo es ameno	54.51	73.956	0.187	0.827
Escucho con mucha atención e interés a mis compañeros de trabajo	54.46	67.505	0.680	0.800

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.823	16

## Anexo 09: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS LOS MOTIVACIÓN LABORAL

Ítems	Escala	Frecuencia	%
<b>Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodamente y eficientemente</b>	Totalmente en desacuerdo	n	2
		%	4.9%
	En desacuerdo	n	8
		%	19.5%
	Indiferente	n	3
		%	7.3%
	De acuerdo	n	22
		%	53.7%
	Totalmente de acuerdo	n	6
		%	14.6%
	Totalmente en desacuerdo	n	4
		%	9.8%
	En desacuerdo	n	22
		%	53.7%
	Indiferente	n	0
		%	0.0%
<b>Las condiciones de limpieza, higiene y salud en mi trabajo son muy buenas</b>	De acuerdo	n	10
		%	24.4%
	Totalmente de acuerdo	n	5
		%	12.2%
	Totalmente en desacuerdo	n	2
		%	4.9%
	En desacuerdo	n	5
		%	12.2%
<b>En mi trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales</b>	Indiferente	n	5
		%	12.2%
	De acuerdo	n	26
		%	63.4%
	Totalmente de acuerdo	n	3
		%	7.3%
	Totalmente en desacuerdo	n	2
		%	4.9%
<b>Entiendo claramente la misión y visión de la entidad</b>	En desacuerdo	n	8
		%	19.5%
	Indiferente	n	3
		%	7.3%
	De acuerdo	n	20
		%	48.8%
	Totalmente de acuerdo	n	8
		%	19.5%
<b>Considero que mi remuneración neta</b>	Totalmente en desacuerdo	n	7

<b>recibido es justo en relación a mi trabajo y esfuerzo</b>		%	17.1%
	En desacuerdo	n	21
		%	51.2%
	Indiferente	n	4
		%	9.8%
	De acuerdo	n	7
		%	17.1%
	Totalmente de acuerdo	n	2
		%	4.9%
<b>Logro cubrir mis necesidades básicas con la remuneración que recibo</b>	Totalmente en desacuerdo	n	3
		%	7.3%
	En desacuerdo	n	19
		%	46.3%
	Indiferente	n	8
		%	19.5%
	De acuerdo	n	10
	%	24.4%	
	Totalmente de acuerdo	n	1
		%	2.4%
<b>Mi jefe inmediato me comunica de manera amable si realizo bien o mal mi trabajo</b>	Totalmente en desacuerdo	n	0
		%	0.0%
	En desacuerdo	n	9
		%	22.0%
	Indiferente	n	3
		%	7.3%
	De acuerdo	n	19
	%	46.3%	
	Totalmente de acuerdo	n	10
		%	24.4%
<b>Recibo críticas u opiniones constructivas sobre mi trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente</b>	Totalmente en desacuerdo	n	1
		%	2.4%
	En desacuerdo	n	8
		%	19.5%
	Indiferente	n	10
		%	24.4%
	De acuerdo	n	18
	%	43.9%	
	Totalmente de acuerdo	n	4
		%	9.8%
<b>Mantengo buenas relaciones interpersonales con mi jefe y compañeros de trabajo</b>	Totalmente en desacuerdo	n	1
		%	2.4%
	En desacuerdo	n	4
		%	9.8%
	Indiferente	n	2

		%	4.9%
	De acuerdo	n	21
		%	51.2%
	Totalmente de acuerdo	n	13
		%	31.7%
	Totalmente en desacuerdo	n	9
		%	22.0%
	En desacuerdo	n	22
		%	53.7%
<b>La entidad donde laboro realiza actividades recreativas para desarrollar y mantener mi equilibrio social, emocional y físico</b>	Indiferente	n	3
		%	7.3%
	De acuerdo	n	6
		%	14.6%
	Totalmente de acuerdo	n	1
		%	2.4%
	Totalmente en desacuerdo	n	5
		%	12.2%
	En desacuerdo	n	5
		%	12.2%
<b>Recibo todos los beneficios de acuerdo a ley</b>	Indiferente	n	7
		%	17.1%
	De acuerdo	n	23
		%	56.1%
	Totalmente de acuerdo	n	1
		%	2.4%
	Totalmente en desacuerdo	n	0
		%	0.0%
	En desacuerdo	n	3
		%	7.3%
<b>Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo</b>	Indiferente	n	4
		%	9.8%
	De acuerdo	n	24
		%	58.5%
	Totalmente de acuerdo	n	10
		%	24.4%
	Totalmente en desacuerdo	n	0
		%	0.0%
	En desacuerdo	n	12
		%	29.3%
<b>Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes</b>	Indiferente	n	7
		%	17.1%
	De acuerdo	n	15
		%	36.6%
	Totalmente de acuerdo	n	7
		%	

		%	17.1%
<b>Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de alcanzar mi realización y desarrollo personal</b>	Totalmente en desacuerdo	n	2
		%	4.9%
	En desacuerdo	n	7
		%	17.1%
	Indiferente	n	4
		%	9.8%
	De acuerdo	n	19
		%	46.3%
	Totalmente de acuerdo	n	9
		%	22.0%
<b>Considero que mi trabajo en el área me ha brindado la oportunidad de desarrollar mis capacidades, competencias como profesional</b>	Totalmente en desacuerdo	n	3
		%	7.3%
	En desacuerdo	n	8
		%	19.5%
	Indiferente	n	4
		%	9.8%
	De acuerdo	n	21
		%	51.2%
	Totalmente de acuerdo	n	5
		%	12.2%
<b>Recibo algún tipo de reconocimiento, premios, felicitaciones cuando voy más allá de mis obligaciones</b>	Totalmente en desacuerdo	n	11
		%	26.8%
	En desacuerdo	n	21
		%	51.2%
	Indiferente	n	3
		%	7.3%
	De acuerdo	n	6
		%	14.6%
	Totalmente de acuerdo	n	0
		%	0.0%
<b>Mi entidad me brinda la formación y/o capacitación necesaria para incrementar mis habilidades</b>	Totalmente en desacuerdo	n	7
		%	17.1%
	En desacuerdo	n	23
		%	56.1%
	Indiferente	n	6
		%	14.6%
	De acuerdo	n	4
		%	9.8%
	Totalmente de acuerdo	n	1
		%	2.4%
<b>Tengo oportunidades de crecimiento económico y profesional en la mi entidad</b>	Totalmente en desacuerdo	n	9
		%	22.0%
	En desacuerdo	n	17

		%	41.5%
	Indiferente	n	6
		%	14.6%
	De acuerdo	n	7
		%	17.1%
	Totalmente de acuerdo	n	2
		%	4.9%
	Totalmente en desacuerdo	n	2
		%	4.9%
	En desacuerdo	n	6
		%	14.6%
<b>Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio</b>	Indiferente	n	3
		%	7.3%
	De acuerdo	n	27
		%	65.9%
	Totalmente de acuerdo	n	3
	%	7.3%	
	Totalmente en desacuerdo	n	1
		%	2.4%
	En desacuerdo	n	12
		%	29.3%
<b>Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad</b>	Indiferente	n	0
		%	0.0%
	De acuerdo	n	12
		%	29.3%
	Totalmente de acuerdo	n	16
	%	39.0%	

## Anexo 10: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS LOS ACTITUD DEL SERVIDOR

Ítems	Escala	Frecuencia	%
<b>Mi percepción respecto a mi ambiente de trabajo es positiva, encuentro que es un lugar bastante adecuado para poder laborar</b>	Totalmente en desacuerdo	3	7.3%
	En desacuerdo	3	7.3%
	Indiferente	7	17.1%
	De acuerdo	19	46.3%
	Totalmente de acuerdo	9	22.0%
<b>Pienso que mi trabajo es muy importante</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	2	4.9%
	Indiferente	2	4.9%
	De acuerdo	22	53.7%
	Totalmente de acuerdo	13	31.7%
<b>Pienso que la alta gerencia planifica y organiza eficazmente las actividades laborales</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	16	39.0%
	Indiferente	6	14.6%
	De acuerdo	14	34.1%
	Totalmente de acuerdo	3	7.3%
<b>Comparto los valores organizacionales de la entidad donde laboro (misión, visión, objetivos)</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	12	29.3%
	Indiferente	7	17.1%
	De acuerdo	17	41.5%
	Totalmente de acuerdo	3	7.3%
<b>Mis compañeros trabajan en equipo</b>	Totalmente en desacuerdo	3	7.3%
	En desacuerdo	15	36.6%
	Indiferente	8	19.5%
	De acuerdo	8	19.5%
	Totalmente de acuerdo	7	17.1%
<b>Me siento muy entusiasmada al realizar mi trabajo</b>	Totalmente en desacuerdo	1	2.4%
	En desacuerdo	7	17.1%
	Indiferente	1	2.4%
	De acuerdo	19	46.3%
	Totalmente de acuerdo	13	31.7%
<b>Mis compañeros con los que trabajo son agradables</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	2	4.9%
	Indiferente	5	12.2%
	De acuerdo	19	46.3%
	Totalmente de acuerdo	13	31.7%
<b>La comunicación en mi trabajo es cordial y franca</b>	Totalmente en desacuerdo	1	2.4%
	En desacuerdo	5	12.2%
	Indiferente	5	12.2%
	De acuerdo	22	53.7%
	Totalmente de acuerdo	8	19.5%
<b>Me agrada laborar en mi centro de trabajo</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	1	2.4%

	Indiferente	4	9.8%
	De acuerdo	23	56.1%
	Totalmente de acuerdo	11	26.8%
<b>Mi trabajo motiva mi desarrollo personal</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Indiferente	5	12.2%
	De acuerdo	22	53.7%
	Totalmente de acuerdo	12	29.3%
<b>La entidad invierte en desarrollar y potenciar nuestras habilidades y capacidades intelectuales/ recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo</b>	Totalmente en desacuerdo	10	24.4%
	En desacuerdo	16	39.0%
	Indiferente	7	17.1%
	De acuerdo	7	17.1%
	Totalmente de acuerdo	1	2.4%
<b>Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo</b>	Totalmente en desacuerdo	1	2.4%
	En desacuerdo	7	17.1%
	Indiferente	11	26.8%
	De acuerdo	18	43.9%
	Totalmente de acuerdo	4	9.8%
<b>Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	1	2.4%
	Indiferente	0	0.0%
	De acuerdo	16	39.0%
	Totalmente de acuerdo	22	53.7%
<b>Llego temprano a mi centro de labores</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	7	17.1%
	Indiferente	2	4.9%
	De acuerdo	17	41.5%
	Totalmente de acuerdo	13	31.7%
<b>Mi trato con mis compañeros de trabajo es ameno</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	2	4.9%
	Indiferente	0	0.0%
	De acuerdo	23	56.1%
	Totalmente de acuerdo	14	34.1%
<b>Escucho con mucha atención e interés a mis compañeros de trabajo</b>	Totalmente en desacuerdo	2	4.9%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Indiferente	1	2.4%
	De acuerdo	25	61.0%
	Totalmente de acuerdo	13	31.7%



4	5	4	3	4	4	5	5	5	1	4	44	4	5	5	1	1	2	5	5	5	33	77	
4	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	43	4	4	5	5	3	2	2	4	5	5	34	77
5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	2	43	5	5	5	4	3	3	5	5	5	40	83	
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	49	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41	90	
4	4	3	2	4	3	5	3	4	2	4	38	4	2	3	1	1	2	2	4	2	21	59	
4	2	4	4	2	4	5	5	5	2	4	41	4	4	4	4	2	2	2	4	4	30	71	
4	2	4	4	5	4	4	3	4	1	1	36	2	2	4	4	1	1	2	4	2	22	58	
2	2	3	4	4	3	4	4	5	2	2	35	4	3	4	4	2	2	3	4	4	30	65	
4	4	1	2	3	2	4	3	4	2	4	33	3	3	3	2	2	2	1	2	4	22	55	
2	2	4	2	1	2	4	3	4	1	4	29	4	4	4	2	2	2	3	1	5	27	56	
4	4	4	4	2	4	5	4	5	2	3	41	4	3	4	4	2	4	2	4	5	32	73	
2	2	4	4	2	3	4	4	4	2	4	35	4	4	4	4	2	2	2	4	2	28	63	
4	1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	35	4	2	4	4	1	3	3	2	4	27	62	
4	1	2	4	1	2	2	2	3	1	1	23	5	3	5	5	2	2	1	1	5	29	52	
5	5	4	5	2	2	5	4	4	2	5	43	4	4	4	4	2	2	2	4	5	31	74	
4	2	4	5	1	1	5	5	5	2	4	38	5	2	4	4	1	2	1	2	5	26	64	
4	2	4	4	1	1	2	4	4	2	4	32	5	5	5	4	2	4	2	4	5	36	68	

## Anexo 12: BASE DE DATOS DE LA ACTITUD

Actitud del servidor																
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	suma
1	1	4	1	2	3	1	4	3	1	3	1	1	3	1	3	33
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	37
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	4	48
2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	50
4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	51
3	5	1	1	2	4	4	2	4	4	1	4	4	5	4	4	52
4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	2	3	5	2	4	4	53
4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	53
4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	56
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	58
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
1	5	4	3	1	5	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	59
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	59
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	59
5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	60
3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	61
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	5	5	62
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	62
3	5	2	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	2	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	67
4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	69
5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	71
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	74
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	74

4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	75
5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
4	5	4	2	4	5	3	4	5	4	2	2	4	2	4	4	58
4	3	2	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	4	4	55
4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	1	2	4	4	4	4	56
4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	54
3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	5	4	5	5	57
4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	1	2	5	5	4	4	56
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	70
2	5	2	4	2	4	3	3	4	5	2	3	5	2	5	4	55
4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	1	2	4	4	4	4	52
1	1	2	3	3	4	1	2	1	1	2	4	1	1	1	1	29
5	5	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	76
4	5	2	3	1	5	4	2	5	5	2	3	5	5	5	4	60

## Anexo 13: AUTORIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD



# Municipalidad Distrital de CHAVÍN DE HUÁNTAR - HUARI

*¡ Patrimonio Cultural de la Humanidad !*  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chavín de Huántar, 29 de noviembre del 2022.

**CARTA N° 033-2022- GM/MDCHH.**

Señor (a):

**Yossellin Ruddy Montañez Salazar.**

**ASUNTO** : Sobre la solicitud de permiso para aplicar instrumentos de recolección de datos.

**REF** : a) - CARTA N° 001-2022-YRMS.

De mi especial consideración.

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarla muy cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, y al mismo tiempo debo manifestar, en atención al documento de la referencia, donde se representada solicita el permiso para la aplicación de un instrumento de Investigación: cuestionario de motivación y actitud a los servidores de la entidad que se encuentran sujetos bajo las modalidades del D.L. N° 276, D.L. N° 728 y D.L. N° 1057; todo ello en su condición de estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Trujillo de la Escuela de Post Grado del programa Académico de Maestría en Gestión Pública.

Ante ello debo comunicar que se le **AUTORIZA** aplicar el indicado cuestionario al personal que crea conveniente, sin perjuicio ni entorpecimiento de sus funciones.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para testimoniarle a usted, los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

C.C./Archivo



Piensa de Armas N°120  
Piensa de Huántar