



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en
una municipalidad provincial de la Región de Cajamarca

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Quiroz Rosalino, Katherin Fiorella (orcid.org/0000-0003-0125-1656)

ASESORES:

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

Dr. Gomez Fuertes, Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi madre Laura Rosalino y a mi Hija Leonor quienes se convierten en mi motivo para el cumplimiento de todos los proyectos profesionales trazados. Para ellas mi esfuerzo, sacrificio y amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a Dios y a la plana docente de la Universidad César Vallejos, por todos los esfuerzos y oportunidades, a mi familia que siempre me alentó a culminar este proyecto de investigación y aguardo con ilusión el cumplimiento del mismo.

A las personas que tuvieron a bien participar de este proyecto aportándome información.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en una Municipalidad provincial de la región de Cajamarca", cuyo autor es QUIROZ ROSALINO KATHERIN FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 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.

CHICLAYO, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA DNI: 41661370 ORCID: 0000-0002-1144-2037	Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 06-01-2024 08:16:48

Código documento Trilce: TRI - 0713422



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUIROZ ROSALINO KATHERIN FIORELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en una Municipalidad provincial de la región de Cajamarca", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUIROZ ROSALINO KATHERIN FIORELLA DNI: 48344029 ORCID: 0000-0003-0125-1656	Firmado electrónicamente por: KQUIROZRO93 el 17- 01-2024 16:10:43

Código documento Trilce: INV - 1438718

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
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.1.1 Tipo de Investigación.....	14
3.1.1 Diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.2.1 Variable.....	15
3.3 Población, muestra.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSION.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
VIII.PROPUESTA.....	34
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel de desempeño en la tarea</i>	18
Tabla 2 <i>Desempeño contextual</i>	19
Tabla 3 <i>Desempeño contraproducente</i>	20
Tabla 4 <i>validación por V de Aiken</i>	21

RESUMEN

El presente proyecto tuvo como objetivo general elaborar un programa motivacional para el desempeño laboral en una municipalidad de la Región de Cajamarca, en el cual la metodología de investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, la población a la cual se aplicó a 30 trabajadores de una municipalidad de la Región de Cajamarca, cuya técnica para recolectar datos fue la encuesta con una totalidad de 15 ítems, 5 para cada dimensión de la variable a estudiar, de las cuales se optó por medir con una escala de Likert, las cuales fueron analizadas y validadas por tres expertos en gestión pública, y así mismo se procesaron los datos a través de la prueba estadística con el programa Software Spss Versión 25, mostrando un grado de confiabilidad de un 0.899. Finalmente se llegó a la conclusión de que se evidencia un grado alto de relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, programa motivacional, Región Cajamarca.

ABSTRACT

The general objective of this project is to develop a motivational program for work performance in a municipality of the Cajamarca Region, in which the research methodology is basic, with a quantitative approach of non-experimental design, the population to which was applied were 30 workers from a municipality in the Cajamarca Region, whose technique for collecting data was the survey with a total of 15 items, 5 for each dimension of the variable to be studied, of which it was decided to measure with a scale of Likert, which were analyzed and validated by three experts in public management, and the data were also processed through the statistical test with the Spss Software Version 25 program, showing a degree of reliability of 0.899. Finally, it was concluded that a high degree of relationship is evident between the motivation variable and the job performance variable.

Keywords: Work performance, motivational program, Cajamarca Region.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es un tema muy analizado en los últimos años debido que el crecimiento de una entidad o empresa se ven comprometidos al desarrollo personal de sus trabajadores que no es un factor constante si no varía su nivel debido a factores en su contexto socio cultural, psicológico y organizativo, una buena gestión o administración de estos factores podrían jugar en favor o en contra del cumplimiento de los objetivo y metas trazadas por su organización. Ramos-Villagrasa (2019) el estudio del Desempeño Laboral en unas instituciones permite perfeccionar la selección del personal, otorgando compensaciones económicas justas o fortaleciendo sus capacidades. Roncall (2019) el factor humano es considerado uno de los principales activos en una gestión municipal y su rol es de gran importancia para administrar de manera positiva los bienes estatales además de los fondos económicos.

Una de las causas por las cuales no se llega a un óptimo desempeño laboral es debido al mal clima organizacional, los constantes conflictos entre el personal obstaculizan el desarrollo y cumplimiento de metas y objetivos. Por lo cual Daza, Beltran y Silva (2021) el constante estudio del clima laboral contribuirá a la sostenibilidad de los colaboradores, su nivel de compromiso y la lealtad con la entidad. Del mismo modo Garavito (2021) un ambiente laboral llega a influenciar en el actuar del trabajador. Un contexto laboral idóneo incrementa el desempeño laboral y motiva a que los empleadores se desenvuelvan de una manera eficaz, asertiva además de evitar daños físicos, mentales y psicológicos. En la misma línea Amitay (2019) sostiene que un mal clima laboral acarrea una baja motivación grupal que disminuye la productividad o los resultados de los encargos tienden a ser poco relevantes o no tener el potencial debido.

Otras de las causas por las que el rendimiento laboral es bajo es por las remuneraciones salariales. Como mencionan Vargas y Flores (2019) el rendimiento laboral mejora si mejoramos el sentir laboral en una línea de mejorar las estrategias de incentivos salariales, mejoramiento de mobiliarios y equipos tecnológicos, ascensos meritocráticos y el buen ejercicio

organizacional, este causal trae como consecuencia que la desmotivación salarial provoque que el desempeño laboral sea contraproducente.

Otras de las causas sería la no valoración de las competencias y esfuerzo. Por lo cual, Pedraza (2020) el equipo humano apreciado repercute favorablemente en el cumplimiento de lo pactado o trazado por una organización, específicamente en el desenvolvimiento de sus habilidades y conocimientos. Del mismo modo, Bravo (2021) sostiene que la compensación al esfuerzo y valoración de sus capacidades proporciona oportunidades de perfeccionarlos. La no valoración de las competencias y esfuerzo acarrea que los trabajadores no cumplan con un óptimo desempeño en la tarea adjudicada.

El clima organizacional, las remuneraciones salariales injustas, además de la no valoración de las competencias y el esfuerzo, son las causas que repercuten en el desempeño laboral individual. En este sentido, Ramos et al. (2019) y Villagrasa et al. (2020) sostienen que un análisis y la correcta evaluación del desarrollo laboral llegan a ser una oportunidad para optimizar la elección del personal y retribuir una correcta recompensación, retribuciones o fortalecimiento de sus competencias. Bajo esta perspectiva, se tuvo a consideración como problema de esta investigación: ¿De qué manera un programa de desarrollo motivacional ayuda a mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Cajamarca? Por consiguiente, se determinó los problemas específicos ¿De qué manera se da la relación motivación y el desempeño en la tarea? ¿Existe alguna relación entre la motivación y el desempeño contextual? ¿Cómo es la relación entre la motivación y el comportamiento contraproducente?

La teoría sobre el desempeño laboral a aplicar en el presente trabajo es la Koodmans publicada en el 2013. Esta teoría brinda tres dimensiones las cuales determinan si los trabajadores se ven influenciados por determinados indicadores repercutiendo en el desenvolvimiento laboral, estas dimensiones son: Desempeño en las tareas, Desempeño en el contexto y Comportamiento contraproducente. Del mismo modo la teoría sobre la motivación-higiene de Frederick Herzberg publicada en 1959. Esta teoría nos brinda dos dimensiones sobre la motivación y demuestra la correlación que existe entre la motivación y

la satisfacción laboral. En el campo metodológico, el estudio a aplicarse será cuantitativo, se propone un programa motivacional basado en la teoría de Frederick que abarca las dimensiones motivación e higiene y que sus indicadores se encuentran presentes en este estudio, determinando así su grado de influencia de estos indicadores sobre el desempeño laboral, esta información se recopiló través de encuestas. En la práctica se espera que el programa motivacional repercuta de manera positiva en el desenvolvimiento de los trabajadores.

Como Objetivo general se busca elaborar un programa para mejorar el desempeño laboral en una municipalidad de Cajamarca. Como objetivos específicos se pretende: Determinar cuál es el nivel de desempeño en la tarea de los trabajadores en una municipalidad de la Región Cajamarca; Determinar cuál es el nivel de desempeño contextual de los trabajadores en municipalidad de la Región Cajamarca; determinar cuál es el nivel del comportamiento contraproducente de los trabajadores en una municipalidad de la Región Cajamarca. Por último, validar la propuesta por expertos para que se proponga a los contratantes de las entidades estatales. Además, se planteó la siguiente hipótesis: Un programa sobre el desarrollo motivacional ayudará a favorecer el desempeño laboral en una Municipalidad de la región de Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

En muchas investigaciones se sustentan las variables a utilizar en este proyecto a un nivel internacional y nacional, por lo que seguidamente se hará mención de las mismas. Según ADP en su publicación *Workforce View in Europe* (2018) menciona que el material humano es la base de una organización, por ende, las empresas deben darles la importancia debida e invertir en acciones que motiven a sus empleados y que estas acciones se vean reflejadas en un buen trabajo. Se sabe de la existencia de la variedad de factores motivacionales que influyen en los trabajadores las más relevantes serian, los incentivos monetarios y la compensación

Reda (2022) en su proyecto buscó determinar los niveles de motivación son de relevancia para el desempeño laboral en organizaciones en Etiopia a través de un enfoque específico, el autor aplicó un cuestionario dirigido a 56 empleadores el cual arrojó como consecuencia la relación de la motivación intrínseca y el desempeño insignificante; las variables prueban que un alto nivel de motivación intrínseca contribuye a un desenvolvimiento laboral alto. En conclusión, los niveles de desempeño laboral cambian en relación a factores motivacionales por ende su identificación de los mismos y su atención en referencia a la motivación ayudará a la realización de un programa motivacional para mejorar el desenvolvimiento de los empleadores.

Mientras que, Marco Lluncor & Adolfo Cacho (2021) en su investigación tuvieron como objetivo estudiar las competencias como un factor determinante en el rendimiento laboral productivo en diversas entidades. Desarrollaron un estudio descriptivo, transversal con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se determinó en la importancia que tiene cada organización al realizar un programa de valoración periódicas a los trabajadores, capacitación de sus diferentes competencias, practicas o incentivos positivos económicos o valoración al esfuerzo.

Por otra parte, Thompson (2018) analizó en su proyecto sobre los derechos emocionales como táctica para la conservación de talentos, con un trabajo de tipo descriptivo evidenció el objetivo de analizar los factores emocionales y ver si guardan relación e influyen en el desempeño laboral. El material de estudios

fue la aplicación en encuestas dirigido a 289 trabajadores. Los resultados de dichas encuestas conllevaron a que se apliquen acciones dirigidas a empoderar y desarrollar los derechos emocionales como base para el trabajo, la motivación, la valoración del desempeño y la satisfacción laboral, colocando a estos indicadores como indispensables para el desenvolvimiento laboral.

En esta misma línea, Cárdenas (2018) sobre su proyecto de investigación sobre la relevancia de los salarios emocionales y su conexión directa sobre la motivación laboral – Superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, aplicando el método cuantitativo descriptivo, con un modelo de diseño no experimental aplicado a 69 trabajadores buscó analizar si existe una relación entre los derechos emocionales y sus influencias. Teniendo como conclusión que los salarios al igual que los incentivos salariales tienen gran repercusión en el nivel de complacencia de necesidades y que este a su vez inciden en el entusiasmo de los colaboradores y este a su vez impacta de manera positiva en la productividad individual.

Nolazco (2021) estableció en su investigación factores que predominan sobre la motivación de los trabajadores en una organización de Lima. La metodología a emplear fue de enfoque mixto el cual se aplicó a 30 trabajadores de la empresa en mención. Posteriormente de haberse aplicado las encuestas se determinó que los trabajadores mencionaron su falta de motivación debido a que no cuentan con retribuciones o incentivos económicos, reconocimiento, independencia y salarios, por lo cual el autor recomienda la flexibilidad laboral, la integración de los trabajadores, la retroalimentación y apertura de nuevas soluciones. En conclusión, si se aplicaran acciones como incentivos salariales y reconocimiento al esfuerzo se proyectarán márgenes positivos en relación a la productividad y calidad en el servicio laboral.

Por otro lado, Chávez (2020) en su estudio determinó que factores inciden en la motivación de los trabajadores de una Municipalidad en Perú. Con un enfoque aplicativo el cual se aplicó en 8 empleados de dicha municipalidad. En este estudio el autor determinó que existen factores que inciden los niveles de motivación los cuales se conforman la vocación de servicio, respeto, lealtad y un adecuado clima laboral, del mismo modo los trabajadores de este municipio indicaron que el aspecto salarial no es una motivación laboral, pero sí la

realización la necesidad constante de recibir capacitaciones para solucionar determinados casos. En conclusión, el incluir capacitaciones de desarrollo profesional en el presupuesto municipal contribuirá de manera positiva al desenvolvimiento laboral puesto que los trabajadores tendrán un mayor conocimiento de sus funciones.

Requejo (2018) en su investigación sobre estrategias motivacionales laborales aplicado en una municipalidad de la región de Lambayeque tuvo a bien diseñar estrategias laborales para incrementar los niveles de productividad en dicha institución, con una metodología de diseño pre-experimental, aplicado a 52 colaboradores teniendo a las encuestas como instrumento de recolección de datos, concluyó que, al diseñar estrategias proto tipológicas en referencia a las áreas de esta institución, se pudo observar una mejora en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución. Por lo tanto, la creación de estrategias dirigidas y diseñadas para cierto grupo de individuos mejora la productividad y por ende el desempeño laboral.

De igual manera Vilca (2018) optó por la propuesta de estrategias motivacionales para incrementar los niveles de en un área específica de una municipalidad de la región de Lambayeque, en un estudio de tipo descriptivo, no experimental, aplicado a 28 colaboradores con encuestas como instrumental de recopilación de datos. Vilca concluyo que, el diseño de estrategias para elevar el nivel de motivación es relevante para mejorar el desempeño laboral. De lo cual este proyecto recopilara incidencia en la creación de estrategias motivacionales para incrementar el desempeño laboral

Mina (2022) en su estudio buscó evidenciar que la correcta aplicación de las estrategias del desarrollo motivacional llega a incrementar los niveles de desempeño laboral. En un proyecto de diseño preexperimental, cuantitativo-aplicativo, tuvo a bien aplicar su instrumento a 30 colaboradores a los cuales se les brindo un cuestionario. Llegando el autor a la conclusión de que la correcta aplicación de estrategias motivacionales contribuirá de manera positiva al desempeño laboral. Por lo que se tomó en consideración el estudio de Mina para la realización de la propuesta de este estudio.

En la misma línea López (2020) en su proyecto buscó promover el desempeño laboral a través de estrategias motivacionales. Con un proyecto de diseño no experimental – descriptivo, con la encuesta como instrumento de recopilación de datos aplicado a 75 trabajadores pudo precisar que el diseño de estrategias laborales son clave para la elevar los niveles de desempeño laboral. Concluyendo entonces que las estrategias implementadas por la entidad muestran signo de un nivel de desempeño laboral bajo, por lo que el autor recomienda que se implementen o cambien nuevas políticas o estrategias. Concluyendo que es relevante la atención a las estrategias laborales ya que su implementación influenciara de manera considerable en el desempeño laboral.

Por su parte Meléndez (2019) propuso la implementación de estrategias motivacionales para mejorar el nivel de desempeño laboral, en un estudio de metodología analítica- sintética, concluyendo que los trabajadores de dicha entidad presentan problemas en la conformación de vínculos interpersonales y esto recae en el desempeño de sus tareas, ya que carecen de motivación para la conformación de vínculos interpersonales, dichas observaciones muestran que el ambiente laboral no sea idóneo para el desarrollo de sus labores. Por lo que el autor concluye que se implementen estrategias laborales para el reconocimiento, asignación de tareas e implementación de objetivos claros y supervisión de las tareas influenciara de manera positiva en el desempeño laboral. Por lo cual este proyecto se afianza en la recomendación de la propuesta sobre estrategias dirigidas a la labor de los funcionarios de esta entidad.

Guevara (2018) en su proyecto de investigación tuvo por objetivo principal el implementar un plan motivacional dirigido a los trabajadores para elevar los niveles de productividad en una financiera CMAC PIURA SAC. Con un estudio de diseño no experimental- descriptivo, con metodología deductiva, se aplicó un cuestionario a 27 trabajadores de la misma entidad, concluyendo que, la aplicación de un plan basado en estrategias motivacionales sobre la política de la entidad contribuye a incrementar los niveles de productividad. Por lo cual se toma de este autor relevancia de la aplicación de un plan motivacional con el fin de incrementar los niveles de productividad.

De igual manera Torres (2019) tuvo a bien implementar un plan motivacional dirigido a los colaboradores de Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto con el objetivo de incrementar los niveles del desempeño laboral, aplicando la teoría de McClelland, con un diseño no experimental- cuantitativa, se aplicó el instrumento de encuesta a los trabajadores de dicha entidad. Concluyendo que aplicar de manera diligente la teoría de McClelland potencia las necesidades de autorrealización y poder con una base de integración, reconocimiento e incentivos.

Reyes (2021) en su estudio analizó los indicadores motivacionales sobre el desempeño laboral en una entidad privada desde el punto de vista de la teoría de Herzberg. Con un diseño cuantitativo, de diseño descriptivo y corte transversal aplicado a 117 trabajadores a través de una encuesta como instrumento de recolección de datos. Llego a la conclusión que se muestran niveles altos de insatisfacción en referencia al factor progreso por la falta de apoyo por parte de la entidad en la realización de capacitaciones y cursos en otras instituciones.

En la misma línea Manjarrez (2020) tuvo de objetivo general establecer la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad privada en Ecuador. Su proyecto adquirió un diseño descriptivo, analítico sintético e histórico, recopilando datos para el estudio a través de instrumentos como las encuestas y entrevistas. Teniendo como resultados la existencia de indicadores que disminuyen la motivación y los intereses de la organización, ya que el 37% de los trabajadores percibe motivación en algunas ocasiones, mientras que el 29 % de los trabajadores se muestra continuamente motivad. Además, Se pudo observar que la entidad carecía de políticas de recompensa lo que influye directamente con el desempeño laboral y conlleva a los colaboradores a conformarse.

De igual forma, Castro (2019) en su estudio tuvo a bien demostrar la influencia de los indicadores motivacionales sobre los resultados entregados luego de la aplicación de un sistema motivacional. Teniendo como resultado que el factor motivacional obtiene una relevancia importante en la obtención de los

resultados exitosos, logrando una disminución en el precio de la producción luego de la aplicación de factores motivacionales.

Bautista & Delgado (2020) en su proyecto sobre la evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño en municipalidades, encontró que en las entidades públicas el presupuesto económico asignado no lo invierten en programas de satisfacción laboral y se obtuvieron devengados trimestrales, esta acción repercute de manera negativa en el desenvolvimiento del personal. En conclusión, un buen uso de las políticas administrativas contribuirá repercutirá de manera positiva en el desempeño laboral.

De igual forma Machaca (2022) investigó la producción administrativa en una organización, y tuvo como objetivo general determinar el nivel de productividad laboral en una municipalidad de la Región de Tacna. Con un diseño de tipo básico no experimental transversal aplicado a un total de 90 trabajadores, se tuvo como resultado que más de 50% de trabajadores evidenciaron que existe un nivel regular de la productividad. Concluyendo así que, los factores organizacionales, así como el direccionamiento repercuten de manera directa en la problemática. Por lo que se pudo recopilar el estudio de las dimensiones para la ejecución de este proyecto

Rodríguez y Lechuga (2019) detallaron en su proyecto de investigación que llegar a medir el desempeño laboral de sus colaboradores es fundamental para obtener beneficios como organización, por lo cual es importante conocer si el nivel de desempeño de sus colaboradores se encuentra en concordancia con sus competencias y el puesto que ejercen, por lo cual es fundamental que las empresas desarrollen actividades para determinar su nivel de competencias y de ser necesario recurrir a capacitaciones e inducciones con la finalidad de mejorar el rendimiento y competencias de sus trabajadores. El desarrollo motivacional laboral se puede explicar cómo los indicadores que influyen en el crecimiento y constancia de un esfuerzo interno adicional a favor de lograr una meta trazada u objetivo (Parra, 2019).

En relación a la motivación se puede decir que se le debe considerar con una naturaleza cambiante por lo que las empresas deben conocer su relevancia y necesidad. Reconocer esta figura en las empresas requiere de un proceso

ambicioso, ya que es muy improbable conocer todos los factores que motivan a su personal, por lo que todas las estrategias desarrolladas deben de tener un diseño cuantitativo y cualitativo, con miras a determinar cuáles son niveles de motivación de los trabajadores, del modo determinar cuáles son las actividades que proveen a su personal de satisfacción (Nolazco et. al, 2021)

El poder lograr satisfacción en los colaboradores es de considerable importancia ya que nos conlleva a un óptimo estado de motivación, las entidades deben entender que si un colaborador siente que sus proyecciones laborales son valoradas se llegara a un sentir de satisfacción alto. En referencia a esto, los colaboradores con mayores competencias laborales buscan sentirse plenos en un ambiente favorecedor y espacios acorde a sus funciones, además de aspectos económicos como remuneraciones salariales de acuerdo al mercado y beneficio personales (Campodónico et. al, 2020).

En referencia a la variable motivación una de las teorías que más se ha estudiado es la Abraham Maslow la cual se desarrolla en función del actuar humano, estableciendo cinco niveles brindándonos un orden de prelación según las necesidades de las personas. En el nivel inferior de la pirámide se encuentran las necesidades más básicas del ser humano como son alimentarse y respirar, si estas necesidades se ven cubiertas seguiremos buscando la realización del nivel superior en este caso la de seguridad referido adquisición y no pérdida, de empleo, de recursos, familiares, propiedad privada y recurso. Y bien si este nivel se considera satisfecho, el ser humano busca cubrir el nivel de afiliación el cual cubre necesidades de amistad, afecto e intimidad sexual. El cuarto nivel es la realización del reconocimiento el cual busca el autorreconocimiento, la confianza, respeto y el éxito. Por ultimo y en la cima de la pirámide se establece la necesidad de satisfacer necesidades de autorrealización como son la resolución de problemas, aceptación de acontecimientos, moralidad, creatividad, espontaneidad.

Para la interpretación de la satisfacción laboral se tuvo a bien estudiar la teoría de la motivación e Higiene de Herzberg (1987) la cual hace mención a los factores el de la higiene y lo factores motivacionales. El primero en mención guarda relación con las condiciones directas del trabajo en sí, es decir,

posibilidades de crecimiento, responsabilidades, reconocimiento al esfuerzo, crecimiento personal. El segundo factor guarda relación con las condiciones en la que el trabajador desarrolla determinado trabajo y que repercutan de manera psicológica en los mismos, siendo las condiciones del trabajo, las normas de la entidad, las políticas de la entidad, relaciones interpersonales, la interacción con los compañeros, la interacción con sus jefes inmediatos, supervisores, su estatus y su vida personal indicadores que repercuten en su desempeño laboral.

En referencia a lo anterior Chivenato (2019) determinó que los factores higiénicos de Herzberg que se encuentran influenciados por el contexto en el que se desenvuelven los trabajadores como, condiciones ambientales, políticas, normativas de la entidad, supervisión, sueldos, reconocimientos económicos, beneficios laborales y sociales, entre otros, factores que circulan al colaborador. Así mismo sobre la línea de condiciones de trabajo se menciona que son los indicadores del clima laboral, condiciones físicas, vínculos personales y vínculos con sus jefaturas inmediatas (Béllon, 2011).

En la misma línea Martínez (2020) reconoció la existencia de los tres factores motivacionales, el primero es la recompensa, en referencia a lo que circunda y es deseoso por el trabajador ya sea material o inmaterial, el segundo factor es el castigo, no resulta atractivo para el trabajador, además que influencia en la poca posibilidad de se efectúen comportamientos negativos para la entidad, el tercer factor radica en los incentivos, debido a que condicionan su conducta al ser deseoso o no por el trabajador y es de influencia en su actuar, el cual es dado posteriormente de ejecutarse una acción de índole positiva para la organización.

De lo anterior Fischman (2014) sobre el reconocimiento, dio a conocer que es un incentivo externo, ya que es circunstancial no estipulado en sus beneficios del trabajador, por ende, este factor motivacional resulta de determinado accionar (p.103) los indicadores que se mencionan en tal es el del desarrollo individual personal, la actividad productiva, ascensos y el desempeño en la tarea. Los incentivos es una retribución de la entidad que se otorga a sus

trabajadores a través de beneficios salariales, beneficios sociales, premios, estabilidad laboral y ascensos (Chiavenato, 2011).

Cantero (2021) hizo mención dos dimensiones las cuales llegan a medir el desempeño laboral, la primera en referencia al actuar de los colaboradores en función de los objetivos de la entidad; la segunda contra productiva, acciones contrarias al interés de la empresa, definiéndolas, así como el desempeño en la tarea y el desempeño contextual, en conclusión, el actuar contrario a los intereses de la empresa deben ser tratados con normas o políticas disciplinarias. Asimismo en la línea de factores que miden el desempeño laboral se determinó los factores que definen el desempeño laboral, por lo cual se nos menciona que no se debe medir las habilidades de los trabajadores centrándose en el intelecto de los mismo si no que se debe sustituir por la valoración de las competencias de capacidades, personalidad, factores motivacionales, sapiencias y experiencia laboral que forman parte de las características de un buen trabajador y son base de un óptimo desempeño laboral (Topa, 2022).

Gabini (2018) mencionó tres dimensiones, la primera dimensión a mencionarse es el rendimiento en la tarea, el cual está referido al desenvolvimiento técnico, y este vinculado a las competencias y habilidades sobre un tema en específico (p.35) mencionando indicadores como a) planificación y organización sobre la labor, b) calidad del entregable, c) priorización, d) compromiso con los resultados e) trabajo eficiente; la segunda dimensión en mencionarse es el rendimiento contextual, definiéndose como el actuar de los colaboradores y su compromiso con su entornos social (p.38), teniendo como indicadores a) iniciativa en un entregable, b) colaboración, c) comunicación asertiva, d) nivel interpersonal y e) nivel organizacional; la tercera dimensión en mención es sobre los comportamientos contraproducentes, los cuales se definen como comportamientos que atentan a la buena praxis de las normativas organizacionales y que vulneran la ética profesional , de igual manera sus indicadores a) conductas que perjudican a la entidad, b) un comportamiento negativo, c) errores voluntarios, d) actitudes desleales o perjudiciales hacia sus pares (p.43).

Entre las teorías más destacadas sobre desempeño laboral se encuentra la de Koopmans (2013) el cual propuso un cuestionario que mide el desempeño laboral proponiendo tres dimensiones las cuales son: Desempeño contextual como primera dimensión y que se define por factores que no son determinantes para el desarrollo de un trabajo pero influyen en el nivel de insatisfacción laboral; la segunda dimensión es el desempeño frente a la tarea que hace referencia al actuar solicitado para la realización de un servicio; y la tercera dimensión conceptualiza al comportamiento como las acciones contrarias en referencia a los objetos a cumplir por una organización.

Dawis (1994) sobre la teoría del ajuste en el trabajo manifestó que la satisfacción laboral como la insatisfacción laboral son producto de las diferencias de los valores del colaborador, necesidades y competencias requeridas en cierta o determinada labor. Además, el autor también menciona la existencia de dos factores en la correspondencia. En primer lugar, la correspondencia de las competencias del colaborador en referencia a las demandas laborales solicitadas. En segundo lugar, las correspondencias del contexto laboral y las necesidades y los valores del colaborador. La teoría que se menciona anteriormente se enfoca en la repercusión de la satisfacción de las necesidades y valores. Además, puntualiza la vinculación que se expresa entre el colaborador y su contexto.

Ryan y Deci (1985) sobre la teoría de la autodeterminación en el apartado de la integración orgánica menciona que los colaboradores responden a cierto tipo de estímulos pueden llegar a ser estímulos materiales o con el fin de no ser sancionados, llegando a reaccionar en mayor medida a los estímulos que recompensan cierta acción. En relación a esto Gagné et al (2014) menciona que se espera de los colaboradores una regulación de sus emociones con el fin de recibir una recompensa o evadir una sanción

III. METODOLOGÍA

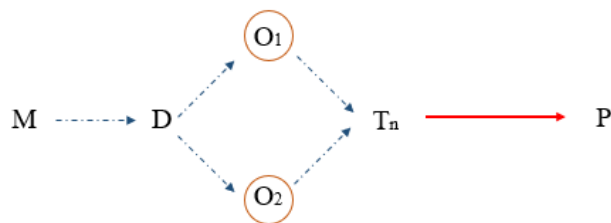
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue básica debido a que se utilizó la teoría de Koodmans la que define que el rendimiento laboral se ve influenciado por las competencias laborales, su nivel de motivación, las condiciones físicas en las que desarrollan su labor y la comunicación asertiva entre empleado y empleador. CONCYTEC (2018) la investigación básica se usa para ampliar el conocimiento mas no alterar su contexto, solo es la búsqueda de la comprensión de un fenómeno.

3.1.1 Diseño de Investigación

Hernández (2018) el diseño que se aplicó fue no experimental ya que las variables fueron observadas sin alterar su naturaleza. Gavilánez (2021) Transversal ya que la información recabada se recopiló en un determinado momento y no se volvió a aplicar. Estela (2020) es propositivo ya que, al ser fundamentada y analizada sus teorías, se culmina en una propuesta dirigida a solucionar la problemática.



- M = Resultados de las muestras aplicadas estudiada
- D = Diagnóstico obtenido de cada variable
- O1 = variable 1
- O2 = variable 2
- Tn= Análisis y fundamentación de la teoría necesario para el programa.
- P = Propuesta del programa

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Desarrollo motivacional

Definición Contextual: Parra (2019) el desarrollo motivacional laboral se puede explicar cómo los indicadores que influyen en el crecimiento y constancia de un esfuerzo interno adicional a favor de lograr una meta trazada u objetivo.

Definición operacional: Es plasmar de manera fija el cumplimiento de proyectos laborales por determinados colaboradores de una entidad incurriendo en diferentes métodos de estimulación, para que pueda ser proyectada a través de las dimensiones planteadas.

Dimensiones: Variedad en la tarea, identificación en la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2018) es el performance del trabajador en relación a las metas fijadas, una táctica personal para obtener resultados “una serie de acciones productivas de los empleadores que cumplen con lo pactado así conseguir el cumplimiento de objetivos”.

Definición operacional: El desempeño laboral es el trabajador buscando constantemente resultados óptimos en favor del cumplimiento de objetivos de una organización.

Indicadores: Desempeño en la tarea, desempeño en el contexto, comportamientos contraproducentes.

Escala de medición: Escala ordinal

3.3 Población, muestra

3.3.1 La población: Estuvo conformada por 30 trabajadores de una Municipalidad de la Región Cajamarca. La muestra estará constituida por la misma población ya que es un número pequeño. Hernández (2018) el concepto de población, es el estudio o exploración de un grupo determinado de individuos.

Los criterios de inclusión: Personal nombrado y contratados de una Municipalidad en la Región Cajamarca que tuvieron la voluntad de participar en este proyecto.

Los criterios de exclusión: Trabajadores de otras municipalidades de otras regiones. De igual manera personal que se encontraba en periodo vacacional o desearon formar parte del proyecto.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica que se aplicó a fin de recopilar la opinión del personal que, en el caso de esta investigación, labora en la Municipalidad de la Región Cajamarca: Sobre la técnica de recolección de datos se aplicaron el cuestionario de “Escala de rendimiento Laboral Individual” de koopmans, el cual cuenta con 13 ítems de respuesta Likert y valora tres dimensiones: Rendimiento de tarea, de contexto y comportamiento contraproducente. Palomino (2019) define que es una estrategia para recabar datos fehacientes por lo que está encaminado a descubrir las variables en su entorno natural y en un solo momento.

3.5 Procedimientos

La investigación comenzó con la planificación, identificación del problema, luego se continuó con la aprobación de los instrumentos por 3 expertos, de igual manera se continuó con los permisos correspondientes emitidos por la institución para el desarrollo del estudio. Para la ejecución de esta investigación se procesan mediante la estadística descriptiva, por último, con los resultados obtenidos se procede a la propuesta de un programa de desarrollo motivacional para mejorar el desempeño laboral.

3.6 Método de análisis de datos

Para la recopilación de datos se empleó el software SPSS v 26, en el cual se aplicó muestras de estadística inferencial para determinar un contraste entre la hipótesis y las variables mediante el software estadístico SPSS, con la finalidad de proyectar los resultados en tablas y graficas. Grande & Abascal (2017) determinó la utilización de recopilación de datos estadísticos de cierta investigación para posteriormente ser plasmados en

cuadros, figuras, tablas y diagramas para una mejor comprensión acerca del tema.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos desarrollados en el Artículo 3° del Capítulo II del código de ética de la universidad Cesar Vallejos, en los que la autora del presente se basó para la realización del mismo. La Autonomía, las personas que participen en esta investigación tienen la capacidad total de participar o no. Asimismo, Justicia ya que todos los participantes de esta investigación recibirán un trato igualitario. De igual manera Libertad ya que este estudio se desarrolló de manera libre e independiente sin indicios de lucro económico, político, religioso entre otros. No maleficencia, no se realizarán análisis de riesgo/beneficio antes de la aplicación de este instrumento de investigación a fin de respetar la integridad psicológica y física. Probidad los resultados obtenidos en esta investigación se presentaron de manera fidedigna. Así mismo se respetó la propiedad intelectual de otros investigadores con la única finalidad de evitar copias o plagios de manera parcial o total. Por último, se respetó el uso de las normas APA séptima edición con la cual la Universidad Cesar Vallejos viene trabajando.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de desempeño en la tarea de los trabajadores en municipalidad de la Región Cajamarca;

Desempeño en la tarea				
Valoración	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Bajo	4	13.3	13.3	13.3
Medio	12	40	40	53.3
Alto	14	46.7	46.7	100
Total	30	100	100	

Nota: Respuestas emitidas por los colaboradores

En este apartado se detalla los resultados de la dimensión de desempeño en la tarea que fue evaluada en la encuesta sobre desempeño laboral aplicada a los trabajadores de la municipalidad de la región de Cajamarca, el porcentaje del total de la muestra de quienes consideran que el desempeño en la tarea posee un nivel alto, representa el 46.67%, entre tanto, quienes creen que esta variable cuenta con niveles medio y bajo, equivalen al 40% y 13.33% respectivamente. De lo anterior podemos detallar que, los colaboradores no se encuentran comprometidos con el resultado de sus entregables ya que existe un porcentaje mayor de trabajadores que evidencian un nivel preocupante de carencia motivacional para cumplir con las funciones encargadas, además de la conciencia que tiene sobre su actuar y que este no llega a ser eficiente ya que no existe una responsabilidad, compromiso, identificación y con los resultados alcanzados como institución.

Tabla 2

Nivel del desempeño contextual de los trabajadores en una municipalidad de la Región Cajamarca.

Desempeño contextual				
Valoración	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Bajo	12	40	40	40
Medio	10	33.3	33.3	73.3
Alto	8	26.7	26.7	100
Total	30	100	100	

Nota: Respuestas emitidas por los colaboradores

De la tabla anterior podemos denotar la evaluación de la dimensión desempeño contextual que arrojo los resultados de la encuesta sobre desempeño laboral aplicado en una municipalidad distrital de la región de Cajamarca, la valoración muestra que, hay un 40% del total de trabajadores que opina del bajo nivel de desempeño contextual, de igual forma, aquellos que consideran el nivel medio y alto de esta variable son el porcentaje restante de 33.33% y 26.67% respectivamente. De la información anterior plasmada en la tabla se puede decir que, la influencia que ejerce el contexto en los trabajadores de la municipalidad es de nivel bajo debido a que los mismos no sienten ninguna conexión con sus pares y el desempeño de los mismos es ajeno a sus intereses.

Tabla 3

Nivel del desempeño contraproducente de los trabajadores en una municipalidad de la Región Cajamarca.

Comportamiento contextual contraproducente				
Valoración	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Bajo	22	73.3	73.3	73.3
Medio	8	26.7	26.7	100
Total	30	100	100	

Nota: Respuestas emitidas por los colaboradores

En esta última tabla podemos ver el nivel de la dimensión comportamiento contraproducente de la variable desempeño laboral, aplicada en la encuesta sobre desempeño laboral en una municipalidad de la región Cajamarca, el cual arroja como resultados que, los valores que representan el nivel alto del comportamiento contextual contraproducente evidencian un porcentaje del 0.00%, dado que existe un porcentaje mayor de 73.33% de aquellos encuestados que consideran que esta variable pertenece a un nivel bajo, y solo hay un 26.67% del total de la muestra que contempla el nivel medio de esta. En referencia a la información mostrada en la última tabla se puede decir que un gran porcentaje de trabajadores considera que su desenvolvimiento laboral se ve influenciado por factores externos y que esto repercute de manera negativa en su desempeño laboral puesto que al no contar con factores motivacionales el descontento laboral aumenta.

Tabla 4*Validación por V de Aiken*

ÍTEM	CALIFICACION DE LOS JUECES			SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	0	1	1	4	1.00
2	1	1	1	4	1.00
3	1	0	1	4	1.00
4	1	1	1	4	1.00
5	1	1	1	4	1.00
6	1	1	1	4	1.00
7	1	1	1	4	1.00
8	1	1	1	4	1.00
9	1	1	1	4	1.00
10	1	1	1	4	1.00
11	1	1	1	4	1.00
12	1	1	1	4	1.00
13	1	1	1	4	1.00
14	1	1	1	4	1.00
15	1	1	1	4	1.00
16	1	1	1	4	1.00
17	1	1	1	4	1.00
18	1	1	1	4	1.00
19	1	1	1	4	1.00
20	1	1	1	4	1.00
V DE AIKEN GENERAL					1.00

Nro de jueces: 4

c: Número de valores 2
de la escala de
valoración:

De la presente tabulación se obtuvo un resultado positivo respecto a la valoración de cada uno de los jueces, obteniéndose un resultado de 1.0, siendo calificado el programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en una Municipalidad provincial de la región de Cajamarca como apto.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se desarrolla la discusión de los resultados encontrados en la aplicación del instrumento de este proyecto, el cual se buscó determinar los niveles que existe en las dimensiones de desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamiento contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Calquis, Cajamarca. El presente proyecto de investigación se desenvuelve sobre la premisa de que la motivación laboral influye en el desempeño laboral.

Como primer objetivo específico del proyecto, se buscó determinar cuál es el nivel de desempeño en la tarea de los trabajadores de la municipalidad distrital de Calquis, Cajamarca, se encontró como resultado que solo el 13.33% de los trabajadores manifiesta un alto desempeño en la tarea, mientras que un 86.67% presenta niveles medios y bajos. Esto concuerda con el trabajo previo de Nolazco (2021) el cual demostró con su investigación que existe en los trabajadores una falta de interés en el desarrollo de sus tareas puesto que no cuentan con factores motivacionales como retribuciones o compensaciones económicas, reconocimiento, además de autonomía en sus decisiones.

De igual manera Zúñiga (2021) en su investigación demostró que la relación que existe entre la motivación y el desempeño en laboral en un estudio aplicado a 25 trabajadores demostró que un 68% de trabajadores ve afectado su desempeño en la tarea por carecer de factores motivacionales y solo el 32% considera que este último no es de relevancia. EL determinar una relación entre la motivación y el desempeño en la tarea nos conllevara a mejorar las políticas administrativas en favor de la productividad laboral (Gaslac,2020).

Campodónico (2020) concuerda que el brindar satisfacción a los colaboradores es importante debido a que conlleva a un óptimo estado de motivación y por ende a un estado óptimo de productividad, para llegar a este grado de motivación la entidad puede a llegar a contribuir con retribuciones económicas o beneficios laborales.

De igual manera Reyes (2021) propuso la creación de factores motivacionales para mejorar el desempeño laboral en una entidad privada desde el punto de vista de la teoría de Herzberg. Debido a que llego a la conclusión que se

muestran niveles altos de insatisfacción en referencia al factor progreso por la falta de apoyo de la entidad en la realización de capacitaciones y cursos para mejorar sus habilidades laborales, por lo que recomienda la creación de un plan motivacional que apoya y subvenciona estudios de los colaboradores de esta entidad.

Tras lo anteriormente detallado, se puede inferir que es menester e importante aplicar políticas administrativas por parte del área de recursos humanos con la finalidad de influenciar en el desempeño en la tarea de los trabajadores, plasmando factores motivacionales de forma personal y laboral, ya que el resultado descrito anteriormente muestra bajos niveles en el desempeño en la tarea obteniendo bajos niveles de productividad. La existencia de conflictos laborales se encuentra presentes en toda institución, sin embargo, se puede aplicar un programa motivacional estratégico para influenciar al colaborador a adquirir recompensas, incentivos, beneficios laborales y flexibilidad laboral, y que estas a su vez jueguen en favor de las metas de la institución.

Y en esta línea de retribuciones o incentivos por parte de la entidad Chivenato (2019) determinó que los factores higiénicos de Herzberg se encuentran influenciados por el contexto en el que se desenvuelven los trabajadores como, condiciones ambientales, políticas, normativas de la entidad, supervisión, sueldos, reconocimientos económicos, beneficios laborales y sociales, entre otros, factores que circulan al colaborador y que influyen en el nivel de desempeño en la tarea.

Teniendo en cuenta que la motivación es un factor esencial se estudió la teoría de la motivación de Herzberg (1987) la cual hace mención a los factores de la higiene y los factores motivacionales. Teniendo al primer factor como las condiciones directas del trabajo en sí, es decir, posibilidades de crecimiento, crecimientos económicos, responsabilidades, reconocimiento al esfuerzo, crecimiento personal. Coincidiendo así con estudios y teorías sobre la importancia de factores motivacionales y su incidencia en el desempeño en la tarea ya que uno sin el otro no se ve un grado de productividad mayor.

En relación al segundo objetivo específico sobre la intención de determinar cuál es el nivel de desempeño contextual de los trabajadores I en la municipalidad

distrital de Calquis se obtuvo como resultados que solo el 26.67% de los trabajadores reaccionan o se dejan influenciar por los factores contextuales y más del 73.33% se muestran indiferentes ante factores que acontecen en la institución. Dichos resultados concuerdan con la teoría de Elton Mayo (1950) la cual nos menciona que es necesario implementar políticas que promuevan el sentir humano, la complejidad motivacional, actitud grupal.

En la misma línea Martínez (2020) reconoció en uno de sus tres factores la importancia del reconocimiento laboral adjudicados por sus pares, debido a que condicionan su conducta al ser deseoso o no por el trabajador y es de influencia en su actuar, el cual es dado posteriormente de ejecutarse una acción de índole positiva para la organización. Así mismo nos menciona que los indicadores de clima laboral, condiciones físicas, vínculos personales y vínculos con sus jefaturas inmediatas incrementan la productividad laboral en una institución (Ballón, 2011). De igual manera en su proyecto de investigación sobre derechos emocionales destaco la importancia de la aplicación de estrategias de conservación de talentos, aplicando acciones dirigidas a empoderar y desarrollar los derechos emocionales como base para el trabajo, e colocando a la motivación, la valoración del desempeño y la satisfacción laboral, como indicadores indispensables para el desenvolvimiento laboral (Thompson, 2018).

Así también Dawis (1994) menciona la existencia de dos factores en la correspondencia. En primer lugar, la correspondencia de las competencias del colaborador en referencia a las demandas laborales solicitadas. En segundo lugar, las correspondencias del contexto laboral y las necesidades y los valores del colaborador. La teoría que se menciona anteriormente se enfoca en la repercusión de la satisfacción de las necesidades y valores. Además, puntualiza la vinculación que se expresa entre el colaborador y su contexto.

Herzberg (1957) en su teoría de la motivación menciona a las relaciones interpersonales, la interacción con los compañeros, la interacción con sus jefes inmediatos como factores motivacionales que contribuyen al desempeño laboral.

Tras lo mencionado anteriormente, se puede llegar a determinar que es menester la atención prioritaria de esta dimensión, ya que al mejorar los vínculos afectivos laborales entre trabajadores contribuirá a incrementar los niveles de producción laboral.

De igual manera en el tercer objetivo específico con el propósito de determinar cuál es el nivel del comportamiento contraproducente en la municipalidad distrital de Calquis, el muestreo arrojó que no existe un porcentaje de trabajadores que no vean influenciado su actuar por las motivaciones externas, mientras que el 100% denota bajos niveles de control de las influencias. Por lo que dichos resultados concuerdan con lo planteado por Deci y Ryan (1985) en la subteoría de la integración orgánica en la que hace referencia a la regulación de las emociones con el fin de recibir una recompensa o evitar cierta sanción.

Coincide también Topa (2022) el cual recomendó que no se debe medir las habilidades de los trabajadores centrándose en el intelecto de los mismo si no que se debe sustituir por la valoración de las competencias de capacidades, personalidad, factores motivacionales, sapiencias y experiencia laboral, la no valoración de estos indicadores denotan una influencia no consiente en el actuar de los empleadores de impacto negativo para la organización.

En la misma línea Bautista & Delgado (2020) en su proyecto sobre la evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño en municipalidades, encontró que en las entidades públicas el presupuesto económico asignado no lo invierten en programas de satisfacción laboral, esta acción repercute de manera contraproducente en el accionar del personal, ya que se siente un descontento al no existir políticas dirigidas al crecimiento personal y laboral de los empleadores. Por lo cual el autor recomienda un buen uso de los recursos económicos y políticas administrativas para mejorar el sentir de los colaboradores y por defecto el desempeño laboral.

Herzberg (1957) en su segundo factor de la teoría de la motivación menciona que se genera una relación con las condiciones en la que el trabajador desarrolla determinado trabajo y que repercutan de manera psicológica en los mismos, siendo las condiciones del trabajo, las normas de la entidad, las políticas de la entidad, relaciones interpersonales factores motivacionales que

inciden en el desempeño laboral. Del mismo modo Gagné (2014) nos recalca que se espera de los colaboradores de una entidad la calibración del actuar con el fin de no perjudicar los trabajos asignados, además de recibir una recompensa y eludir sanciones disciplinarias. El actuar de un trabajador es beneficioso para el buen clima laboral, además el mismo autor nos menciona que el comportamiento contraproducente resulta desventajoso para la empresa y afecta directamente a la productividad (Gabini, 2017).

Tras lo anteriormente mencionado en los resultados de la aplicación de la encuesta y los estudios se puede determinar que los factores motivacionales contribuyen al actuar diario del colaborador y que este sentir influye en su desenvolvimiento laboral repercutiendo directamente en la productividad. Es así que su atención a esta dimensión debe ser prioritaria, ya que los niveles de productividad se encuentran comprometidos con los desempeños contraproducentes de los trabajadores.

En referencia a las complicaciones que se encontraron en la investigación, fue la exploración y la búsqueda de estudios y apartados científicos que sirvieran como antecedentes y poder recopilar información de estas que enriqueciera a las variables de este estudio, además de seguir una ruta de sobre los objetivos frente a la realidad de la organización.

Por último, se enfrentó limitaciones que se encontraron en el desarrollo del estudio como la obtención del permiso de la entidad para aplicar el instrumento de recopilación de datos, debido a que se dirigió la carta al alcalde el cual se encuentra con un estado de salud grave, por lo que se tuvo a bien obtener el permiso del gerente general de dicha municipalidad. En conclusión, se puede inferir que toda dificultad que se presentó en este estudio fue absuelta con la finalidad de seguir el proceso de investigación.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, solo un 13.33 % de los trabajadores manifiesta un alto desempeño en la tarea, mientras que un 86.67% presenta niveles medios y bajos debido a que no existen factores que contribuyen a la motivación de los trabajadores. Esto quiere decir que, al presentarse un gran porcentaje de trabajadores descontentos o con bajos niveles de motivación laboral se ve comprometido sus labores establecidas y por ende la productividad de la entidad.

2. Se concluyó que, solo el 26.67% de los trabajadores reaccionan o se dejan influenciar por los factores contextuales y más del 73.33% se muestran indiferentes a factores que acontecen en la institución, esto se debe a que no existen conexiones personales además de una nula identificación con la institución. Esto quiere decir que los trabajadores demuestran que los factores como el trato entre sus pares perjudica o influencia llegando a repercutir en sus entregables y en su productividad.

3. Se concluyó que, que no existe un porcentaje de trabajadores que no sientan influenciado su actuar por lo motivaciones externas, mientras que más del 100% denota bajos niveles de control de las influencias. Esto quiere decir que los factores motivacionales que la entidad ejerce en sus colaboradores repercuten en el sentir, además que los factores externos influyen en el actuar de los trabajadores teniendo así niveles de productividad bajos.

4. Sobre la intención de validar la propuesta por expertos para que se proponga a los contratantes de las entidades estatales, se encontró un resultado de confiabilidad de 0.899 a 1.00 con magnitud muy alta, aplicados con el análisis de datos de Alfa de Cronbach.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** A los contratantes que hagan a su vez, en esta ocasión a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Calquis, Cajamarca se recomienda Implementar talleres motivacionales con el fin de ayudar al trabajador a mejorar su rendimiento laboral además de mejorar un mayor entendimiento de los resultados de los mismos.
- 2.** Fomentar en el área de Recursos humanos estrategias y políticas que fomenten en el empleador un sentir de respeto y valoración por su trabajo, solicitándole de igual manera a las autoridades de turno apliquen estas políticas y estrategias en favor de un mejor desempeño laboral.
- 3.** Fomentar en los trabajadores un espíritu de compañerismos, escucha activa y empatía laboral a través de talleres y charlas motivacionales que enriquezcan el ambiente laboral.
- 4.** Impartir talleres y/o charlas motivacionales a los trabajadores de la municipalidad distrital de Calquis para contrarrestar la influencia de factores externos que influyan en el desempeño laboral.

VII. PROPUESTA

01. TÍTULO PROPUESTA.

Programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en una Municipalidad provincial de la región de Cajamarca

02. PRESENTACIÓN

Un Programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral tiene a bien ayudar a mejorar el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Calquis, Cajamarca, debido a que aplicarán talleres y/o capacitaciones orientadas a incrementar la motivación construye relaciones personales sólidas, fomenta el compañerismo, inspira y motiva a la adquisición de habilidades nuevas en favor de la institución, además de una identificación con los intereses de la misma.

Esta propuesta consiste en seis sesiones de talleres y charlas en las que se tocaran temas como: conciencia emocional, taller regulación emocional, curso taller habilidades socioemocionales, curso taller liderazgo y habilidades blandas, coaching individual y coaching de equipo lidiando así con los resultados obtenidos en las encuestas en las ya que se denotó una baja en la motivación en el área administrativa de este municipio además ya que en las tres diferentes dimensiones aplicados en la encuesta se denoto un bajo interés por el desempeño laboral, teniendo que solo un 30.0% de los trabajadores no manifiesta preocupación por su desempeño en su tareas, mientras que el 70.0% de medianamente a raramente; De igual manera solo un 12.50% se deja influenciar por los acontecimientos que transcurren en su contexto, mientras que el 87.50 se muestra indiferente; En lo que respecta a la tercera dimensión solo un 2.00% consideran que factores externos no influyen en sus entregables, mientras que el 98.0 % a menudo, regularmente, algunas veces y raramente se ven influenciados por factores externos.

03. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

El propósito del programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en una Municipalidad provincial de la región de Cajamarca, es el de incrementar los niveles de motivaciones de los trabajadores de este municipio incidiendo directamente en las dimensiones que perturban a la obtención de logros y objetivos institucionales, al respecto se planteó estrategias que hacen referencias a modelos motivacionales, estrategias intrínsecas, estrategias extrínsecas favoreciendo a rendimiento laboral.

04. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar el desempeño laboral en una municipalidad de Cajamarca mediante la propuesta de la propuesta de un programa motivacional dirigido a trabajadores de dicha municipalidad.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Mejorar el reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores por parte por parte de sus pares, jefes inmediatos y RR. HH a través de remuneraciones, beneficios laborales y ascensos en los puestos de trabajo.

Mejorar la productividad de los trabajadores a través de incentivos laborales como los ascensos en los puestos de trabajadores, beneficios laborales y remuneración.

Mejorar las condiciones de trabajo del área de RR. HH sobre políticas de escucha activa, comprensión y flexibilidad una municipalidad de la Región Cajamarca.

05. JUSTIFICACIÓN

El recurso humano es para cualquier organización la base fundamental para cumplir metas u objetivos, el actuar de los trabajadores influye directamente en la productividad, su cantidad y la calidad de las mismas. Un trabajador motivado con actitudes de compañerismo, que se capacite constantemente y que contribuya al conocimiento de sus compañeros influye de manera significativa al éxito de una organización o entidad. Lo anteriormente descrito es sustento para proponer un programa motivacional que mejore el rendimiento laboral ya que contribuirá a que la municipalidad Distrital de Calquis y que esta potencie su material humano viéndose favorecido de manera directa con los resultados del personal hacia la institución.

En la práctica Guevara (2018) implemento un plan motivacional dirigido a los trabajadores de una financiera, aplicando estrategias sobre la política laboral, lo cual ayudo a mejorar los niveles de productividad en dicha entidad.

El programa que se presenta en este proyecto es una herramienta para contribuir a la empatía, solidaridad y compañerismo a fin de adquirir nuevas competencias fomentando entre trabajadores.

06. FUNDAMENTOS

Los fundamentos que se presentan en este capítulo estarán referenciados por los principios psicológicos, sociológicos, filosófico en función de las variables de estudio, es decir de la variable independiente y que favorezcan a las herramientas que se propondrán.

Psicológico

Según Deci y Ryan (2017) en su la teoría de autodeterminación, Los trabajadores cuentan con una la imperativa necesidad de competir con sus pares en busca de autonomía; por ende, esta necesidad orientada al desarrollo laboral puede promover el trabajo en equipo con talleres y charlas sobre actitudes asertivas (Toledo & Ojeda, 2021)

Sociológicos

Sobre el actuar social de los trabajadores, Podremos decir que, los trabajadores deben de promover constantemente el escucha activa y la comprensión empática dándole respuesta de manera acertada a las disyuntivas o solicitudes de los trabajadores de la municipalidad distrital de Calquiz, con el único propósito de fomentar la motivación y un vínculo de confianza (Abellán et al., 2019)

Teoría de Herzberg

Herzberg (1959) menciona la realización personal de los trabajadores con factores motivacionales como la autonomía en el trabajo, el reconocimiento al mérito, el sentir profesional realizado y la responsabilidad, estos factores dan como conclusión un buen rendimiento laboral.

07. PRINCIPIOS DISCIPLINARES

Los principios pilares de esta propuesta son un solidaridad, participación e integridad, participación, flexibilidad.

Solidaridad:

Podemos entonces decir que, la solidaridad es aspecto moral, sobre todo a la predisposición de ayuda de los seres humanos creando así un sentimiento de pertenencia (Páez Neira, 2013).

Participación

Duran, García, Crissien y Virviesca (2017) nos dicen que para lograr el éxito en una entidad se deben tomar acciones para mejorar los procesos,

por lo cual es fundamental que todos sus integrantes se encuentren en una misma línea, entablando vínculos de participación, visión y misión.

Flexibilidad

Tiscama (2022) que la flexibilidad da como resultado un trabajo de calidad, fomenta el crecimiento de competencias tecnológicas, enriquece los vínculos laborales, equilibrando la vida profesional y la vida personal.

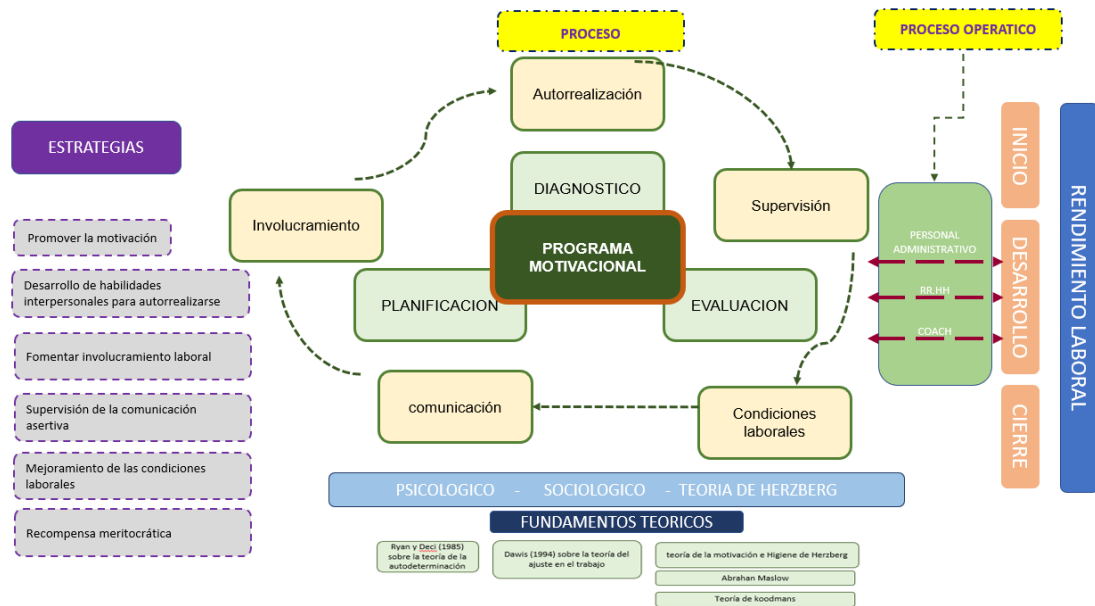
08.- CARACTERÍSTICAS.

Solidaridad: Se propone con el fin de elaborar estrategias para fomentar la colaboración entre trabajadores con el fin de ayudarlos a trabajar en equipo y alcanzar los objetivos de la institución.

Participación: Se propone un modelo de diseño participativo entre el área de RR HH y el sindicato de trabajadores en la creación de estrategias laborales, que fomente el respeto entre compañeros de trabajo, la escucha activa, comprensión, empatía.

Flexibilidad: Se propone estrategias laborales en las que se pueda incluir trabajos remotos y horarios flexibles de la mano de una continua supervisión.

09. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA.



Nota. Este diagrama muestra la estructura del programa aplicar con los colaboradores.

10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA.

La propuesta se plasma en el desarrollo de seis actividades abordando estrategias motivacionales con el fin de promover la motivación de los colaboradores, desarrollar las habilidades interpersonales para la autora relación, fomentar el involucramiento laboral, supervisión de la comunicación asertiva, mejoramiento de las condiciones laborales y las recompensas meritocráticas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
<p>1. Curso Taller Conciencia Emocional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma de conciencia de las emociones • Dar nombre a las propias emociones. • Comprensión de las emociones de los demás. 	<p>Mejorar el nivel de conciencia los trabajadores del área de RR. HH sobre políticas de escucha activa, comprensión y flexibilidad una municipalidad de la Región Cajamarca</p>	<p>Reuniones informativas para promover la motivación</p>	<p>Diapositivas Papelotes plumones Folletos Retroproyector videos</p>	<p>Jefe de área de RR. HH Personal administrativo</p>	<p>Encuestas Cuestionarios Fichas de observación</p>
<p>2. Curso Taller Regulación emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interacción entre emoción, cognición y comportamiento. • Expresión emocional. • Control de impulsos. • Habilidades de afrontamiento. • Generar emociones positivas 	<p>Mejorar el desempeño en la tarea de los trabajadores en una municipalidad de la Región Cajamarca.</p>	<p>Fomentar involucramiento laboral</p>	<p>Diapositivas Papelotes plumones Folletos Retroproyector videos</p>	<p>Personal administrativo</p>	<p>Encuestas Cuestionarios Fichas de observación</p>
<p>3. Curso Taller Autonomía personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima y automotivación. • Actitud positiva y la responsabilidad. • Análisis crítico de normas sociales. 	<p>Mejorar el desempeño en la tarea de los trabajadores en una municipalidad de la Región Cajamarca.</p>	<p>Técnicas para el desarrollo de habilidades para la interpersonales para la auto relación</p>	<p>Diapositivas Papelotes plumones Folletos Retroproyector videos</p>	<p>Personal administrativo</p>	<p>Encuestas Cuestionarios Fichas de observación</p>
<p>4. Curso Taller Liderazgo y Habilidades Blandas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y cohesión de grupos. • Pensamiento divergente. • Influencia social. 	<p>Crear un vínculo entre el los trabajadores y su contexto laboral, mejorando así el desempeño laboral contextual en municipalidad de la Región Cajamarca</p>	<p>Supervisión de la comunicación asertiva Recompensa meritocrática</p>	<p>Diapositivas Papelotes plumones Folletos Retroproyector videos</p>	<p>Personal administrativo</p>	<p>Encuestas Cuestionarios Fichas de observación</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a las diferencias. 					
<p>5. Coaching Individual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generación de contexto. • Situación actual. • Situación futura. • Feedback – retroalimentación • Habilidades de interacción social y aprendizaje con colegas. • Mecanismos para la toma de decisiones: reuniones, consultas • Plan de acción. • Sostenibilidad / Seguimiento 	<p>Mejorar el desempeño en la tarea de los trabajadores en una municipalidad de la Región Cajamarca.</p>	<p>Reuniones informativas para promover la motivación</p> <p>Técnicas para el desarrollo de habilidades para la interpersonales para la auto relación</p>	<p>Diapositivas Papelotes plumones Folletos Retroproyectorvideos</p>	<p>Personal administrativo</p>	<p>Encuestas Cuestionarios Fichas deobservación</p>
<p>6. Coaching de Equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión del equipo (conexión emocional) • Objetivos del Equipo (compromiso, etc.) • Habilidades de interacción social y aprendizaje con colegas. • Mecanismos para la toma de decisiones: reuniones, consultas • Personalidad y cultura del equipo (liderazgo, confianza, etc.). • Funcionamiento del equipo 	<p>Crear un vínculo entre el los trabajadores y su contexto laboral, mejorando así el desempeño laboral contextual en municipalidad de la Región Cajamarca</p>	<p>Reuniones informativas para promover la motivación Fomentar involucramiento laboral</p>	<p>Diapositivas Papelotes plumones Folletos Retroproyectorvideos</p>	<p>Personal administrativo</p>	<p>Encuestas Cuestionarios Fichas deobservación</p>

11.- EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

x	OBJETIVO LOGRADO		ESTRATEGIA DESARROLLADA		RECURSOS Y/O MATERIALES ADECUADOS		PARTICIPACIÓN DE LOS RESPONSABLES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. Curso Taller Conciencia Emocional: <ul style="list-style-type: none"> • Toma de conciencia de las emociones • Dar nombre a las propias emociones. <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de las emociones de los demás 	x		x		x		x	
2. Curso Taller Regulación emocional <ul style="list-style-type: none"> • Interacción entre emoción, cognición y comportamiento. • Expresión emocional. • Control de impulsos. • Habilidades de afrontamiento. • Generar emociones positivas 	x		x		x		x	
3. Curso Taller Autonomía personal <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima y automotivación. • Actitud positiva y la responsabilidad. • Análisis crítico de normas sociales. 	x		x		x		x	
4. Curso Taller Liderazgo y Habilidades Blandas	x		x		x		x	

<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y cohesión de grupos. • Pensamiento divergente. • Influencia social. • Respeto a las diferencias. 								
<p>5. Coaching Individual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generación de contexto. • Situación actual. • Situación futura. • Feedback – retroalimentación • Habilidades de interacción social y aprendizaje con colegas. • Mecanismos para la toma de decisiones: reuniones, consultas • Plan de acción. • Sostenibilidad / Seguimiento 	x		x		x		x	
<p>6. Coaching de Equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión del equipo (conexión emocional) • Objetivos del Equipo (compromiso, etc.) • Habilidades de interacción social y aprendizaje con colegas. • Mecanismos para la toma de decisiones: reuniones, consultas • Personalidad y cultura del equipo (liderazgo, confianza, etc.). <p>7. • Funcionamiento del equipo</p>	x		x		x		x	

REFERENCIAS

Adelcio M., (2023) Ergonomía en el trabajo -bienestar de los trabajadores.

<https://homepublishing.com.br/index.php/editora/article/view/388/395>.

Aguilar D., Cabanillas K., (2019) Motivación laboral para la productividad y competitividad en el sector transportes del rubro terrestre, en la región

Piura.https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26185/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n_Aguilar%26Cabanillas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alcalde C., (2023) Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123839/Alcalde%20_CHRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alvarez B., Ayala B., (2020) Factores que influyen en la motivación laboral de trabajadores en empresas de telecomunicaciones. Una revisión teórica.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3973/Braulio_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Altamiro N., Romani K., (2021) Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcoy –

2021.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77044/Altamirano_RNA_Romani_CKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alarcón E., (2022) Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de lima norte,

2021. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9364567a-020e-4ab0-94be-d9f8e7d0f189/content>

- Alcantara D., (2020) Plan de estrategias motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Seinelge S.A.C. Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44691/Vilela_ADM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amancio A., (2022) Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. <https://www.pensamientocriticoaymara.com/index.php/rpca/article/view/65/117>
- Anitza F., Jean P., Lorena S., (2023) Productividad y motivación laboral en el personal de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2492>
- Aydin P., (2019) Organizational justice perception of work performance and relationship of work performance with the organizational opposition level: a study on physical education and sports teachers. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1300127.pdf>
- Bavner D., Fanny M., (2022) Employee well-being and voice behavior on customer service performance. <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EmployeeWellBeingAndVoiceBehaviorOnCustomerService-9127127.pdf>.
- Basu D., Amiya B., Achyut G., Striving for excellence: the role of work-life balance in optimizing job performance among employees in Nepalese microfinance institutions. <https://www.openaccessojournals.com/JBReview/article/view/3338/1394>.
- Bautista C., Cernades G., (2020) La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del área de admisión del Hospital Adolfo Guevara Velasco

%20Bravo%20Cersso%2c%20Evelyn%20Yahaira.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Bohorquez E., Perez M., Caiche W., Benavides A., (2020) La motivacion y el desempeño laboral : Capital humano como factor clave en una organización. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>

Carla M., (2022) Motivación laboral y compromiso organizacional. <https://iisunsa.com/index.php/Inicio/article/view/47>

Camino D., Serra M., (2022) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106337/Camino_DJA-Serra_MCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo M., Román L., (2023) La motivación desde el enfoque bifactorial y su influencia en el desempeño laboral en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/668359/Castillo_DM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Casanova Y., (2023) Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la panadería y pastelería “la espiga” s.a.c., cajamarca 2022.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2902/TESIS%20TERMINADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carlos V., Karla O.,Richard C., (2023) Resilience and Coping with Work Stress in Regular and Contracted Public Employees.

<https://translate.google.com/?sl=es&tl=en&text=Resiliencia%20y%20Afro-ntamiento%20Del%20Estr%20C3%A9s%20Laboral%20en%20Empleados%20P%20C3%BAblicos%20Titulares%20y%20Contratados&op=translate>

Carlos S., (2023) Ethical Climate and Creativity: The Moderating Role of Work Autonomy and the Mediator Role of Intrinsic Motivation. file:///C:/Users/User/Downloads/6477578ee9ec7%20(1).pdf

Chirinos A., Godínez L., Barbera A., Pérez P., Claudia M., (2023) Consolidation of sustainable and healthy entrepreneurship based on resonant leadership and labor performance. file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ConsolidationOfSustainableAndHealthyEntrepreneursh-8703830.pdf

Chunchón A., (2023) Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3777/3712>

Chavez (2023) Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107686/Chavez_TWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez P., Cabrera X., Chávarry P., (2020) Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución

pública.

<https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/3224/3363>

Claudia P., Roi C., (2022) Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú.

<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101>

Cotrina N., Liñan M., (2021) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan-Sihuas, 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86662/Cotrina_BNS-Li%c3%b1an_MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Edy, L., Mamani, Demetrio M., Huancollo, Leopoldo W., Condori, Kelly A., Apaza (2021) Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. Dialnet-

[EstresLaboralYRendimientoLaboralDeLosTrabajadoresE-8384002.pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384002)

Erika, D., Julio F., María de Jesús V., Manuel H., Ibis R.,(2023) Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: Un caso de estudio. [file:///C:/Users/User/Downloads/Estres_laboral_en_relacion_con_el_desempeno_labora%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Estres_laboral_en_relacion_con_el_desempeno_labora%20(1).pdf)

Fabián R., (2022) Motivación Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores En Una Institución Educativa Pública Militar – 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101815/Fabi%c3%a1n_URP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Fenty F., Mursidah N., Bun Y., (2023) Motivation of dayak women's entrepreneurship: explore the home industry in east Kalimantan.
<https://openaccessojs.com/JBReview/article/view/818/496>

Flores S., Zamora P.,(2020) Motivación y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Santa Cruz, Cajamarca-2020.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10851/Flores%20Samame%20Yahira%20%26%20Zamora%20Pretel%20Sergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fransiska D., Subagyo A., The influence of job stress and motivation to work performance.
<file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-TheInfluenceOfJobStressAndMotivationToWorkPerforma-8348387.pdf>

Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S. & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. International Journal of Productivity and Performance Management. <https://ideas.repec.org/a/eme/ijppmp/ijppm-03-2017-0061.html>

Gomez T., (2023) Motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un municipio de la región Libertad.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121893/Gomez_YSYT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jhon B., Jose M., (2020) Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/245>

Haro M., Moran G., (2023) Motivación laboral de los trabajadores del restaurante ganbaru.

<https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c87a9562-f7c5-4a00-b70c-7599e6794f6d/content>

Haoliang L., Xiaoyuan L., Yanzhen Z., Zhe W., Zhiyong G., Yang Y., Chun C., (2022) A randomized controlled trial of personalized text messages for smoking cessation,

China <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10042092/pdf/BLT.2022.289051.pdf>

Huancas A., (2021) Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: Revisión de la literatura.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16028/Huancas_ga.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Jeri B., (2023) La motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de servicios logísticos de la ciudad de lima.

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6453/T030_09540231_M%20BLANCA%20MARLENE%20JERI%cc%81%20GO%cc%81MEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jessica R., Carlos M., Samuel N., Carlos L., Camilo R. (2023) Work Motivation Profiles of the Millennial Generation.

<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2603/2953>

Jorge R., (2022) Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85912/Rodr%C3%adguez_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kabaly P., (2023) "Work contentment" - an enabler for career development-a study with special reference to the hospital industry.
file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-WorkContentmentAnEnablerForCareerDevelopmentAStudy-8940037.pdf

Leidy V., Luis D., Andrés G., (2023) La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud.
<https://www.cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/2014>

Mayra A., Eduardo G., El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524/3478>

Magnolia G., (2019) Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019.
<https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/172/183>

Myriam M., Diana T., Yilena M.,(2022) Organizational Climate and Work Performance of HumanTalent at Cotopaxi Sports Federatio.
<https://revistas.ug.edu.ec/index.php/iti/article/view/1434/2350>.

Mac T., Tran T., Trinh P., Bui P., (2023) The impact of job satisfaction on job performance of tax officials: an empirical study in vietnam.

file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-

TheImpactOfJobSatisfactionOnJobPerformanceOfTaxOff-9178563.pdf

Marco, L., Adolfo C., Walter Z., y Delicia O., (2021) El Desempeño Laboral en Organizaciones Públicas y Privadas.
file:///C:/Users/User/Downloads/El_desempeno_laboral_en_organizaciones_publicas_y_.pdf

Manuel R., Darlym R., Reiner R., Jorge C., (2021) Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando en el periodo 2021.
<https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147/156>.

Munoz L., Robles S., (2019) Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos.
<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>

Mery G., Tania Y., Julia L., Wilmer S., William E., (2023) Digital competence and job performance in university teachers in the public sector.
<https://openaccessojs.com/JBReview/article/view/3251/1304>.

Medrana M., Moreira P., (2020) Diagnóstico de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño laboral de los servidores públicos del centro de salud tipo c del cantón chone.
https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/1263/TTA_P09D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mellado B., (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de

Chaclacayo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales J., (2019) Efecto de la motivación en la productividad de los colaboradores de las empresas de latinoamerica: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años.
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25159/Morales%20Rojas%2c%20Jose%20Ysmael_total.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muhammad F., Basri M., Mapparenta, Ramlawati ,Junaidin Z., The influence of work motivation, emotional intelligence, and competence on occupation satisfaction through work achievement in the library service in south sulawes.
<https://www.openaccessojs.com/JBReview/article/view/2306/907>

Néstor H., Ernesto R., Cesar N., Máximo M., Nilda H., Organizational environment and work performance, case: Peruvian dairy company.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext&tIng=en.

Nguyen T., Nguyen Va., Mai T., (2023) Determinants of working motivation and loyalty of workers: a case study of enterprises in dong nai province.
<https://openaccessojs.com/JBReview/article/view/2080/1185>

Núñez G., Valencia A., (2022) Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral. (2022).
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu>

%c3%b1ez_Valencia_Relaci%c3%b3n-estr%c3%a9s-laboral-
motivaci%c3%b3n-laboral-resumen.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Paula A., Jardel D., (2023) The Impact of Peer Feedback on Students' Oral Production.

<https://jlacolectivo.com/revistas/index.php/YUYAY/article/view/23/40>.

Pablo E., Karen C., Lauren C., (2023) Motivación laboral: análisis bibliométrico y revisión de tendencias.

<https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/822/1140>

Pozo P., (2020) Desempeño laboral del personal de salud y calidad de atención del usuario externo del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61323/Pozo_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portella G., (2018) Factores motivacionales que determinan la satisfacción laboral en el ejecutivo comercial del canal agente de una entidad bancaria.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23711/Portella%20%20Tassi%20Giulliana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Quispe S., (2022) Relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales que laboran en un centro de salud, Lima 2022.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7603/T061_46745545_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroz S., (2019) Motivación laboral. una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5732/Quiroz%20Espinoza%2c%20Segundo%20Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramirez J., Quispilay G., Méndez Raul., Motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111936/Ramirez_VRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Recalde M., (2023) Políticas remunerativas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110955/Recalde_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rocío A., Yesenia A., Aracely C., Magdalena F., (2022) Clima organizacional y desempeño laboral.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>

Roncancio, L. (2023). Motivación Laboral.

<https://www.portaluniciso.com/info/MOTIVACIONLABORAL.pdf>

Robby D., Hamdy H., Zefriyenni, (2023) Determinants of job satisfaction and implications on employee performance in bank nagari sumatera barat.

<https://openaccessojs.com/JBReview/article/view/2720/1396>.

Santiago T., (2022) Relación curvilínea entre liderazgo ético y creatividad dentro del sector eléctrico colombiano. El papel mediador de la

autonomía laboral, el compromiso afectivo y la motivación intrínseca.

<https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ried/article/view/9321>

Tapia P., Mego N., (2023) La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa company electric sactuman, 2021.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10832/Tapia%20Preciado%20Raquel%20Suge.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Terry M., (2022) Desempeño laboral y factores asociados: Una revisión sistemática.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91980/Terry_GMJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urrutia E., (2021) Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral en la municipalidad de picasi, 2020.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8745/Urrutia%20Mendoza%20Edson%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Z., (2022) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los asesores de consultas generales del banco de crédito del Perú sucursal lima 2018.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3624/1%20TESIS%20VARGAS%20ZARATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

2023.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121893/Goomez_YSYT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera J., (2023) Desempeño laboral y calidad de servicio en la Empresa Comercial Kywi S.A., de la ciudad de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37698/1/029%20AE.pdf>

Vásquez N., Guerrero O., (2020) Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa redecol E.S.P.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/dd0f2cb8-bb3a-4afd-9910-c0bf1fec9723/content>

Yupanqui R., (2022) Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática.

<https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>

Yupanqui Lia., (2023) Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114328/Yupanqui_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata C., (2023) La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas.

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11521/1/MUTC-001757.pdf>

Zoraya H., Geovani F., Martín V., (2022) La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México.

<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/5273>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Chiavenato (2018) es el performance del trabajador en relación a las metas fijadas, una táctica personal para obtener resultados “una serie de acciones productivas de los empleadores que cumplen con lo pactado así conseguir el cumplimiento de objetivos”..	Es plasmar de manera fija el cumplimiento de proyectos laborales por determinados colaboradores de una entidad incurriendo en diferentes métodos de estimulación, para que pueda ser proyectada a través de las dimensiones planteadas.	Desempeño en la tarea	Comportamiento favorecedor para la producción	Escala de Likert
				Actividades realizadas en beneficio de la empresa	
			Desempeño contextual	Comportamiento óptimo para entorno social	(1) Nunca
				Comportamiento óptimo para entorno psicológico	(2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre
	Comportamiento contraproducente	. Comportamiento voluntario perjudicial . Ejecución incorrecta . Uso indebido de privilegios	Siempre		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Parra (2019) el desarrollo motivacional laboral se puede explicar cómo los indicadores que influyen en el crecimiento y constancia de un esfuerzo interno adicional a favor de lograr una meta trazada u objetivo.	Son factores que influyen en el actuar de un individuo y que ejercer un grado relevancia a la hora de ejecutar una acción.	Reconocimiento	Productividad	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre Siempre
				Desarrollo personal	
				Desempeño	
			Incentivos	Ascenso en el puesto de trabajo.	
			Beneficios laborales.		
			Remuneración.		
			Condiciones de trabajo	Condiciones físicas. Clima laboral. Relación con la autoridad Relaciones sociales	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos I

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO DE VARIABLES: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a): La siguiente encuesta tiene como fin recopilar información y su punto de vista acerca de la motivación y el desempeño laboral, solicitándoles así su colaboración y predisposición. Es importante mencionarle que la encuesta es totalmente anónima además de confidencial.

Instrucciones: a continuación, se le presentaran un total de 20 preguntas, por lo cual se le pide responder con sinceridad y marque con un aspa (x) la respuesta que considere se acerca mas a la realidad, se le presentara 5 alternativas.

Género:

M F

Edad:

20-30 31-40 41-50 51a+

Tipo de trabajador:

Trabajador nombrado Trabajador contratado
 Personal de confianza

Tiempo de servicio en años <1 1-3 3-5 >5

Nunca (01)	Casi nunca (02)	A veces (03)	Casi siempre (04)	Siempre (5)
------------	-----------------	--------------	-------------------	-------------

Variable 01: Desempeño laboral			Realmente	Algunas veces	Regularmente	A menudo	Siempre
DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA					

Desempeño de tarea	Comportamiento favorecedor para la producción	He ordenado mis pendientes para culminar puntualmente.					
		He Tenido en cuenta los resultados que necesita alcanzar con mi trabajo					
		He priorizado mi trabajo					
	Actividades realizadas en beneficio de la empresa	He sido eficiente en mis responsabilidades					
		He sido asertivo con mis tiempos en favor del cumplimiento de mis tareas asignadas					
	Desempeño contextual	Comportamiento óptimo para entorno social	He tomado la iniciativa en mi trabajo				
Comportamiento óptimo para entorno psicológico		He salido de mi zona de confort en favor del trabajo en equipo					
		He capacitado recientemente a un compañero					
		He participado actualmente en capacitaciones o estudios que provean a mis					

		competencias					
Comportamiento contextual contraproduce nte	Comportamiento voluntario perjudicial	He asumido una postura de queja en el trabajo					
		He cooperado de manera negativa en el trabajo					
	Ejecución incorrecta	He contribuido de manera negativa a un trabajo determinado					
	Uso indebido de privilegios	Me he quejado con mis compañeros de algún aspecto del trabajo					
		Me he quejado con personas que no son del trabajo en referencia a este					

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

Calquis, 25 de noviembre de 2023.

Señor

Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la escuela de Posgrado UCV – Chiclayo
Pimentel – Chiclayo.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Reciba un cordial saludo,

En mi calidad de Gerente de la Municipalidad Distrital de Calquis, San Miguel - Cajamarca, en atención a la solicitud de autorización para realizar investigación realizada mediante documento de fecha 24 de noviembre de 2023, en el cual se detalla que la investigadora será la estudiante de la Maestría en Gestión Pública Katherin Fiorella Quiroz Rosalino y cuyo título de investigación es "Programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en una municipalidad provincial de la región de Cajamarca". Me permito autorizar que la mencionada alumna realice su trabajo de investigación en nuestra institución. Asimismo, mi grupo de trabajo y yo quedaremos atentos a que nos compartan los resultados obtenidos en este estudio para conocimiento de nuestra institución y así mejorar la problemática estudiada.



Atentamente;


Lic. Leopoldo E. Díaz Nuñez
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSION: DESEMPEÑO EN LA TAREA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	He ordenado mis pendientes para culminar puntualmente.				X				X				X	
02	He Tenido en cuenta los resultados que necesita alcanzar con mi trabajo				X				X				X	
03	He priorizado mi trabajo				X				X				X	
04	He sido eficiente en mis responsabilidades				X				X				X	
05	He sido asertivo con mis tiempos en favor del cumplimiento de mis tareas asignadas				X				X				X	
N°	DIMENSION: DESEMPEÑO CONTEXTUAL													
01	He tomado la iniciativa en mi trabajo				X				X				X	
02	He salido de mi zona de confort en favor del trabajo en equipo				X				X				X	
03	Me he capacitado recientemente				X				X				X	
04	He participado actualmente en capacitaciones o estudios que provean a mis competencias				X				X				X	
N°	DIMENSION: DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCTENTE													
01	He asumido una postura de queja en el trabajo				X				X				X	
02	He cooperado de manera negativa en el trabajo				X				X				X	
03	He contribuido de manera negativa a un trabajo determinado				X				X				X	
04	Me he quejado con mis compañeros de algun aspectos del trabajo				X				X				X	

05	Me he quejado con personas que no son del trabajo en referencia a este									
					X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Nuñez Vasquez Freddy edgardo DNI: 41980406
 Especialidad del validador (a): Especialista en Metodología de la Investigación

¹Cantidad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

04 de noviembre del 2023



.....
Firma del experto informante
Freddy Edgardo Nuñez Vásquez
DNI N° 41980466



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **NUÑEZ VASQUEZ**
Nombres **FREDDY EDGARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **41980466**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **07/04/2014**
Resolución/Acta **0473-2014-UCV**
Diploma **A1655831**
Fecha Matricula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
16 de Noviembre de 2023



CODIGO VIRTUAL 0001571659

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3600, de lunes a viernes, de 09:30 a.m. a 4:30 p.m.

05	Me he quejado con personas que no son del trabajo en referencia a este									
						x				x

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Alvarado Requielmer Margarita** DNI: **40581792**

Especialidad del validador (a): **Organizacional del estado**

- ¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
- ²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
- ³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

04 de noviembre del 2023



Firma del experto informante
MARGARITA ALVARADO REQUELMER
40581792

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ALVARADO REQUELME
Nombres	MARGARITA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40581792

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
Rector	VALDEMAR MEDINA HOYOS
Secretario General	FRANCISCO A. GARCIA CALISAYA
Decano	MELQUIADES JAVIER PEREA PEREZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	BACHILLER
Denominación	BACHILLER EN GESTION GESTION DE EMPRESAS
Fecha de Expedición	09/07/2010
Resolución/Acta	RCU 305-2010
Diploma	17477
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Noviembre de 2023

**CÓDIGO VIRTUAL 0001567637**

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:00 a.m. a 4:30 p.m.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSION: DESEMPEÑO EN LA TAREA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
01	He ordenado mis pendientes para culminar puntualmente.				x					x					
02	He Tenido en cuenta los resultados que necesita alcanzar con mi trabajo				x					x					
03	He priorizado mi trabajo				x					x					
04	He sido eficiente en mis responsabilidades				x					x					
05	He sido asertivo con mis tiempos en favor del cumplimiento de mis tareas asignadas				x					x					
N°	DIMENSION: DESEMPEÑO CONTEXTUAL														
01	He tomado la iniciativa en mi trabajo				x					x					
02	He salido de mi zona de confort en favor del trabajo en equipo				x					x					
03	Me he capacitado recientemente				x					x					
04	He participado actualmente en capacitaciones o estudios que provean a mis competencias				x					x					
N°	DIMENSION: DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCENTE														
01	He asumido una postura de queja en el trabajo				x					x					
02	He cooperado de manera negativa en el trabajo				x					x					
03	He contribuido de manera negativa a un trabajo determinado				x					x					
04	Me he quejado con mis compañeros de algun aspectos del trabajo				x					x					



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ALVARADO REQUELME
Nombres	MARGARITA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40581792

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
Rector	VALDEMAR MEDINA HOYOS
Secretario General	FRANCISCO A. GARCIA CALIBAYA
Decano	MELQUIADES JAVIER PEREA PEREZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	BACHILLER
Denominación	BACHILLER EN GESTION GESTION DE EMPRESAS
Fecha de Expedición	09/07/2010
Resolución/Acta	RCU 306-2010
Diploma	17477
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001567637

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 7. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%	
Caso s	Válido	30	100.0	
	<i>Excluido^a</i>	0	.0	
	Total	30	100.0	
<i>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</i>				

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar en la presente tabla que, de acuerdo a los casos analizados, fueron validados 30, los cuales representan la cantidad de encuestados. Por lo tanto al no existir valores excluidos, esto representa el 100 % de la muestra.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.899	20

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos del presente análisis, se determina que la fiabilidad del instrumento, en este caso un cuestionario compuesto de 20 preguntas, posee un coeficiente de 0.899. Por lo tanto, según la escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad dada por Frías (2022) basada en Palella y Martins (2012), se llega a la conclusión que el instrumento está en un rango comprendido de una magnitud muy alta, como se puede observar en la siguiente tabla:

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Media

0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Frías (2022) basado en Palella y Martins (2012).

Referencias

Frías Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. [Universidad de Valencia España]. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Validación por V de Aiken

Item	Criterio	Media	D.E.P	V de Aiken
Pregunta 1	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 2	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 3	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 4	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 5	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 6	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 7	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 8	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 9	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 10	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1

	Relevancia	4	0	1
Pregunta 11	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 12	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 13	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 14	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 15	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 16	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 17	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 18	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 19	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Pregunta 20	Claridad	4	0	1
	Coherencia	4	0	1
	Relevancia	4	0	1

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Pimentel, 20 de noviembre de 2023

Señor Glover Cueva Ramirez
Alcalde Municipal de
Chiclayo.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Quiroz Rosalino, Katherin Fiorella
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Programa de desarrollo motivacional para el desempeño laboral en una Municipalidad provincial de la región de Cajamarca
- 6) Asesor : Dra. Rosa Eliana Salazar Cabrejos

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JPM'.

Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Escuela de Posgrado - Chiclayo